

## CHAPITRE 2

# LE CERCLE PASTORAL (CP)

## 1. LE PROCESSUS: LE CYCLE PASTORAL (CP)

### *Le cycle pastoral ou la spirale pastorale*

Nous proposons de suivre le cycle pastoral qui est une version plus détaillée de la méthode bien connue de Cardijn : voir, juger, agir. Le cycle pastoral n'est pas simplement une "méthodologie" avec six étapes faciles, mais un PROCESSUS, une manière d'être chrétien et missionnaire et de vivre l'engagement pour la transformation du monde. Il exige qu'on soit en contact avec les pauvres et qu'on travaille avec eux pour améliorer la situation. Le cycle pastoral aide les gens à découvrir les racines de l'injustice sociale et à passer à l'action. C'est de la "théologie en pratique".

Il faut que nous regardions soigneusement les situations injustes avant d'essayer d'y remédier. Le cycle pastoral est un outil pour découvrir les mécanismes, idéologies, règles, lois et structures qui créent et maintiennent des situations injustes. Il promeut la transformation de l'individu, de la communauté et de son milieu.

C'est un exercice de foi de la communauté qui nous aide à :

Nous approcher de situations où il y a de la souffrance et nous instruire à leur sujet.

Choisir le problème dont nous voulons nous occuper.

Analyser la situation et y réfléchir à la lumière de la foi.

Décider la manière la plus efficace de travailler à une solution.

Planifier une stratégie réaliste et appropriée pour l'action.

Exécuter l'action.

Evaluer les changements et l'expérience d'apprentissage.

### 1.1.1. Etapes du cycle pastoral

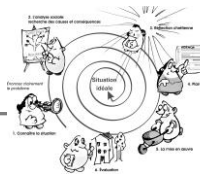
L'approche du cercle pastoral nous conduit à travers différentes étapes dès la compréhension à la réponse à une situation donnée. Il nous aide à être efficaces et compétents dans notre travail de justice et de paix.

Au cours du processus, nous faisons l'expérience de la situation de manières différentes à différents moments.

**Contact:** c'est le temps où nous arrivons au contact avec la réalité de la souffrance, à travers des observations objectives et des sentiments subjectifs ; le temps de poser des questions et de nous documenter sur ce qui se passe dans le monde et dans cette situation particulière.

**Analyse:** le temps de la réflexion, pour poser des questions au sujet de l'histoire du problème, comme : Qui sont les gagnants et les perdants ? Quelles sont les structures injustes ? Quelles valeurs sont en jeu ? Comment tout cela est-il interconnecté ?

**Réflexion de foi :** le temps d'examiner la situation à la lumière de notre foi et des valeurs que nous partageons ; pour découvrir ce que la Bible, la doctrine sociale de l'Église catholique, notre charisme et nos



traditions culturelles, les normes de nos communautés et la sagesse de nos ancêtres (par ex. proverbes) nous disent comment agir dans le monde ; le temps de voir ce que les faits nous disent au sujet de valeurs morales.

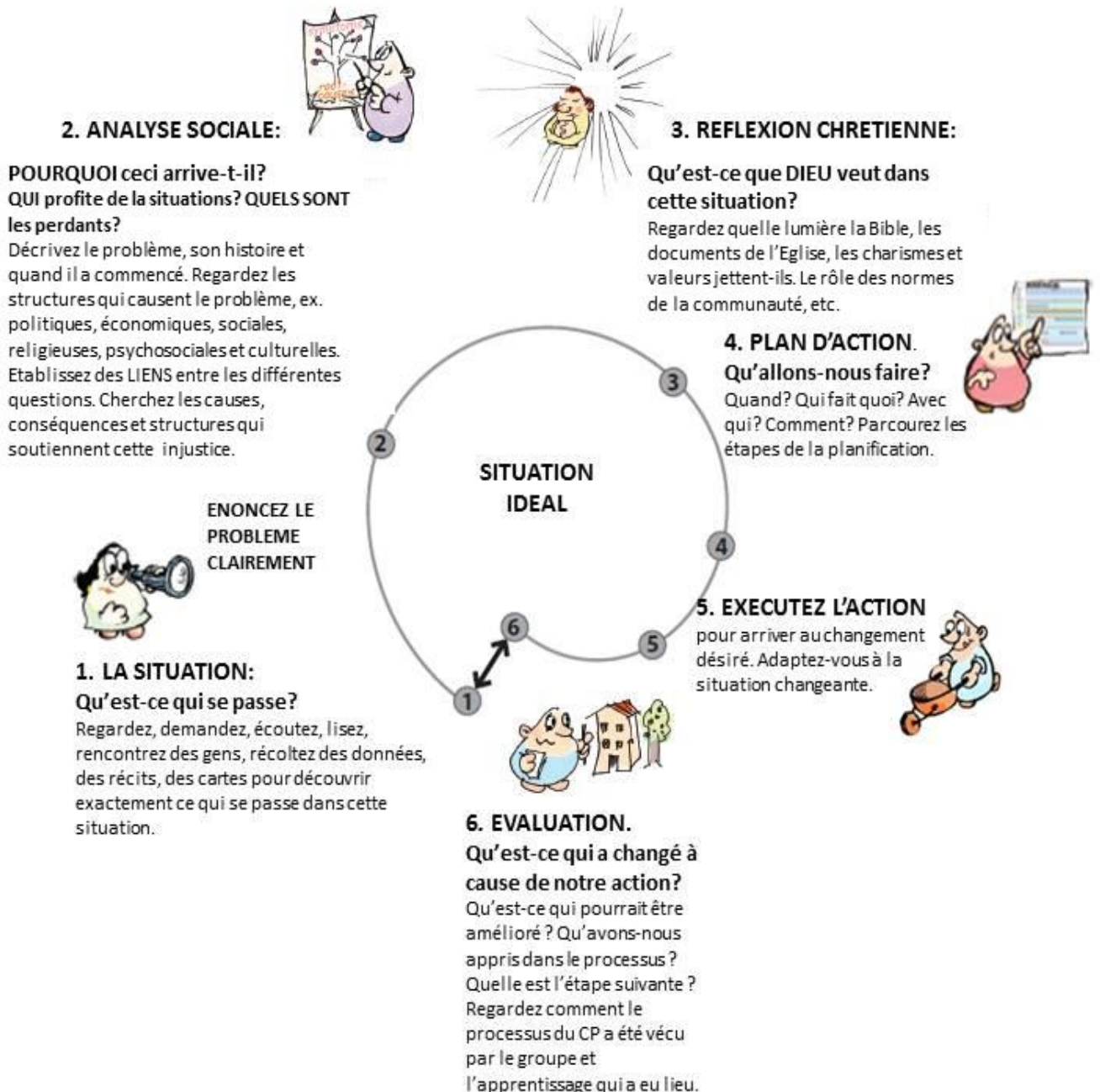
**Planification:** le temps de décider notre réponse à la situation et de planifier une stratégie réaliste et efficace pour l'ACTION, étape par étape. Qui fait quoi, quand, avec qui, où et avec quelles ressources ?

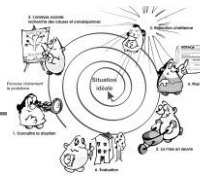
**Exécuter l'action** pour occasionner le changement désiré.

**Evaluation :** le temps d'évaluer le progrès et la façon dont la situation a changé ; de s'instruire à partir des succès et des échecs – afin de savoir que faire ensuite, et même, si c'est nécessaire, de redémarrer le processus.

La communauté change à cause de certains événements et à cause du processus du cycle pastoral. Par conséquent le cycle pastoral est un continuel commencement, un processus qui nous amène toujours plus près de la vision, de la « situation idéale » et du Royaume. Ainsi, en réalité, ce n'est pas un « cercle » mais une « spirale ».

### Vivre les moments du cercle pastoral (spirale)





## 2. LEADERSHIP PARTAGÉ

Le leadership est l'art d'aider les personnes, avec un objectif commun, à travailler ensemble. Il est essentiel pour un travail de groupe efficace et pour avancer la transformation du groupe ou de la communauté. Le leadership d'un groupe peut être partagé par un certain nombre de personnes. Chaque personne, selon sa capacité, peut exercer un type de leadership. Il est important que les leaders se réunissent pour se mettre d'accord sur certaines questions.

L'équipe aura la responsabilité de rassembler des personnes de différentes parties de la communauté pour participer au processus. Les membres de l'équipe animent le processus et motivent les membres et les leaders du groupe ou de la communauté pour qu'ils deviennent impliqués, de manière à créer un esprit d'unité et d'objectif commun entre diverses personnes.

### ***Rôles de leadership***

Le rôle du (des) leaders(s) est de construire la capacité du groupe et de la communauté au cours du temps et d'encourager l'engagement et l'ouverture au changement. Le leader doit donner du pouvoir à chaque membre du groupe et de la communauté, sans chercher à le contrôler.

L'ouverture est un ingrédient majeur pour le leadership. Les leaders doivent être visibles et accessibles pour les membres du groupe.

Il faut qu'une équipe de leadership se soucie des personnes du groupe/de la communauté plus large en : motivant des personnes individuelles à travailler ensemble pour l'objectif commun.

Ce que nous pouvons faire pour motiver des personnes et des groupes :

Garder les membres de la communauté motivés et connectés.

Identifier la capacité de la communauté et en construisant à partir de cette capacité.

Assurer que les membres de la communauté gardent un sens aigu d'en faire partie et de pouvoir y jouer un rôle.

Communiquer et fêter les résultats, reconnaissant les succès et discutant de ce qui peut ne pas avoir fonctionné aussi bien et pourquoi.

Offrir une rétroaction positive à ceux et celles qui exécutent les tâches.

Rester positifs et n'étant pas découragés par l'inattendu ou les déceptions.

Travailler les questions de souci et de conflit.

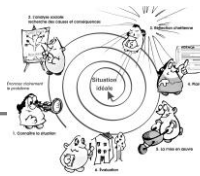
Développer une capacité continue de leadership dans le groupe ou la communauté.

Intégrer et coordonnant les tâches et les activités.

Gérer bien les ressources.

Etre prêts à prendre des décisions difficiles quand les ressources sont limitées.

Focaliser l'énergie sur les résultats et l'inclusion.



Encourager un esprit de groupe plutôt qu'un esprit de compétition par une répartition soigneuse des actions dans le temps.

Le fonctionnement du groupe sera grandement facilité si non seulement le groupe central mais tous les membres développent quelques-unes de ces attitudes de leadership.

### ***Rester focalisés sur la tâche***

Il est vital que les leaders communiquent efficacement la vision du groupe et aident les personnes individuelles à garder ce tableau complet à l'esprit lorsqu'ils clarifient les buts et objectifs individuels.

### ***Rôles des membres du groupe central***

Avec un leadership partagé, les membres du groupe central se complètent mutuellement en jouant différents rôles selon leur capacité. Il est important, dès le début, de clarifier les différents rôles de leadership que chaque personne va jouer. Assurez que ceux qui ont des rôles de leadership aient une compréhension claire de ce qu'on attend d'eux et de ce qui peut être délégué à d'autres.

Lorsque vous avancez pour exécuter le plan, le niveau et la nature des activités peuvent demander une certaine structure ou organisation du groupe en vue d'une plus grande efficacité. Si cela manque, il risque d'en résulter l'exténuation des leaders, un gaspillage d'effort, la confusion des membres, le conflit et/ou la perte de crédibilité et de légitimité.

Il peut être nécessaire d'élargir le groupe central de sorte que les responsabilités puissent être partagées pour rendre les tâches plus gérables. Identifiez les talents de leadership requis pour le projet. Chercher des personnes individuelles qui ont ces différents talents et capacités. De cette manière, le groupe de leadership peut s'adapter bien aux besoins.

Différent rôles de leadership:

Un facilitateur ou coordinateur qui rassemble, anime et coordonne le groupe.

Un gestionnaire des ressources pour gérer les ressources nécessaires pour exécuter le projet.

Des exécutants principaux responsables d'esquisser et d'exécuter les différentes tâches.

Un organisateur responsable de la planification, du contrôle et de l'évaluation à faire avec le groupe plus large.

Certains partenaires, organisations avec qui collaborer pour certaines activités.

Des congrégations, groupes JPIC, groupes d'Eglise et organisations qui soutiennent nos projets et activités.

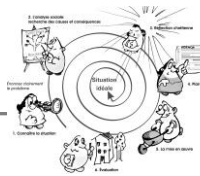
### ***Les leaders doivent prendre soin d'eux-mêmes***

La mise en œuvre du projet peut être un processus intense et on attend beaucoup des leaders. Pour être efficaces, assurez que :

Les attentes sont réalistes.

Vous avez le soutien et les ressources nécessaires.

Vous ne prenez pas personnellement le processus en charge, mais vous construisez une prise en charge par la communauté.



Vous développez des leaders potentiels pour le futur.

### ***Quelques caractéristiques des leaders***

Les leaders du groupe/de la communauté ont un rêve ou une vision pour leur groupe/communauté, qu'ils sont capables d'exprimer efficacement à d'autres.

Avec JPIC, une conviction que l'action doit être entreprise avec le peuple et par le peuple.

La capacité de développer des talents de leadership dans différents membres du groupe/de la communauté.

Les leaders ont besoin de soutien. La transformation nécessite un leadership fort, mais le leadership seul ne suffit pas. L'engagement de tous les membres est nécessaire.

### ***Réflexion personnelle sur le leadership***

Voici quelques questions à proposer au groupe :

Etes-vous capable et/ou votre congrégation est-elle capable d'endosser le rôle de leadership d'un projet de transformation d'une manière soutenue ?

Y a-t-il des talents de leadership qui doivent être développés davantage ? Quels sont ces talents ?

Quelles stratégies peuvent être mises en place pour assurer qu'il y ait des leaders à l'avenir ?

## **3. MANIÈRES DE PARTICIPER**

Pour préparer des gens à endosser une action de transformation, il faut qu'il y ait une conviction que le changement est possible et une disponibilité à passer par les étapes nécessaires pour créer intérêt et soutien. Il faut qu'il y ait une vision de ce qui est possible.

### ***Formation d'une équipe centrale***

Au départ, il faut qu'il y ait un petit groupe de personnes intéressées qui réfléchissent à la situation à un niveau plus profond et qui communiquent leurs idées à d'autres.

Formez une équipe de personnes convaincues que la situation nécessite une transformation et prêtes à y consacrer leur temps et leur énergie. Ce groupe central jouera un rôle très important en vivant et menant le processus de transformation. Dans l'équipe il devrait y avoir certaines personnes importantes de la communauté qui sont des leaders naturels et qui attireront d'autres personnes dans le processus.

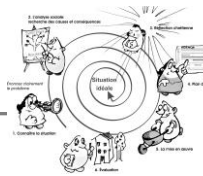
Cette équipe participe à un double cycle de réflexion :

Avec tous les autres participants.

Individuellement.

Elle peut devenir l'équipe « leader ». Le leadership partagé est avantageux s'il y a une bonne intelligence dans l'équipe et avec la communauté entière. Assurez-vous que le groupe central comporte des personnes de différents âges et origines, car ces facteurs vont façonner la vision et les approches.

Cependant, à mesure que le processus avance, l'équipe devra s'appuyer sur autant de personnes que possible. Pour créer intérêt et soutien, l'équipe aura besoin de communiquer la vision au groupe plus large ou à la communauté et ainsi devenir un catalyseur pour unifier la communauté en vue de l'action. La meilleure manière de faire ceci sera de poser des questions et de promouvoir la discussion parmi les membres de la communauté.



## ***Impliquer le groupe ou la communauté dans le processus du cycle pastoral***

Travailler avec la communauté est un processus d'éveil. Travaillez avec les gens, pas pour eux. Aidez-les à comprendre, à analyser, à planifier l'action et à l'exécuter. Mais ne faites pas le travail pour eux. Ils ont le droit de faire des erreurs et d'apprendre à partir d'elles. Les changements viendront de la compréhension par les gens de leurs besoins et de leurs droits. Ils doivent décider des problèmes et de la manière de s'en occuper.

Le processus du cycle pastoral aide la communauté à se voir d'une nouvelle façon, à s'éveiller à son droit de jouer pleinement son rôle dans la société et de participer aux décisions qui affectent sa vie. Cet éveil est une condition importante pour l'engagement de la communauté au travail de Justice et Paix. Il est important d'écouter et de s'appuyer sur l'expérience et la force des gens.

### ***Laisser grandir les gens***

Parcourir le processus du cycle pastoral avec la communauté est une façon de développer sa capacité de prendre des décisions qui améliorent la vie. Le cycle pastoral ouvre à une certaine liberté car les gens apprennent davantage au sujet des situations et ils choisissent la façon de s'en occuper. Le travail pour une plus grande justice commence avec le potentiel des gens et il vise au développement de la communauté.

Pour habiliter la communauté pour le futur, il est important de l'aider à réfléchir aux possibilités qu'elle a en elle-même en tant que groupe. Les questions suivantes pourraient aider à habiliter la communauté :

Pouvez-vous penser à des exemples où des membres de la communauté ont agi ensemble pour atteindre un objectif commun ?

Les membres de la communauté sont-ils conscients de leur pouvoir d'agir ensemble pour le bénéfice de la communauté ?

Croyez-vous qu'il y a dans votre communauté une bonne volonté pour identifier un terrain commun plutôt que de se focaliser sur les différences ?

Y a-t-il un potentiel pour qu'un processus de communauté soit inclusif ?

Est-ce que la transformation par la communauté est comprise comme un processus qui va apporter du changement ?

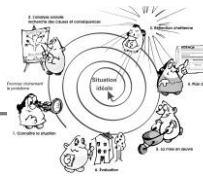
Y a-t-il un problème commun ou un défi face à notre communauté/groupe ?

### ***Démarrer petitement et prendre des étapes faciles***

Quand vous travaillez pour la première fois avec un groupe ou une communauté, commencez par un problème facile. Dans les premières étapes, par ex. pendant la première année, le développement de la communauté et l'apprentissage sont aussi importants que le problème lui-même. A ce stade, de petites réalisations sont importantes parce qu'elles construisent la confiance et qu'elles rendent possibles les étapes suivantes ; ceux qui sont impliqués dans le processus profiteront le plus lorsqu'ils apprendront en réfléchissant et en accomplissant des tâches. Un des talents principaux à apprendre sera de prendre des décisions en tant que communauté.

### ***Construire ou renforcer la solidarité***

Il est important de développer le sens de la communauté, d'aider ses membres à travailler ensemble et à être **en solidarité** l'un avec l'autre. Alors que nous avançons vers la liberté, il est important de marcher prudemment de sorte que nous avançons dans des relations de solidarité, en partageant et en faisant attention et en avançant ensemble vers une nouvelle société où notre pleine humanité est reconnue.



### ***Construire ou renforcer l'organisation du peuple***

Pour garder leur communauté locale libre de l'exploitation, les gens doivent exécuter des activités libératrices. Il faut accorder une attention spéciale à la construction de l'organisation, en renforçant la capacité de ceux qui servent la communauté et en introduisant des structures qui aideront une bonne gouvernance à l'intérieur de l'organisation.

### ***Impliquer des jeunes***

Les jeunes d'aujourd'hui seront les leaders de demain. C'est pourquoi il est important d'impliquer des jeunes dans le processus. Ce sera une façon de former des leaders et de leur donner la chance d'accéder au leadership par la réflexion et l'action.

### ***Constituer des réseaux avec d'autres***

Aujourd'hui, travailler avec d'autres mène à atteindre plus efficacement les résultats désirés. Si possible, établissez des liens avec d'autres groupes au niveau local, national et international. Cette unité augmente le pouvoir de négociation et donne de l'énergie pour la lutte en vue d'une société nouvelle.

**« Traversez la rivière en foule et le crocodile ne vous mangera pas ».** Proverbe africain.