

MANUEL SUR LA JUSTICE ECONOMIQUE

Pour des groupes de Justice Paix et Intégrité de la Création



Volume 1

Le Cercle Pastoral

Réseau Afrique Europe Foi et Justice (AEFJN)

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	2
AVANT – PROPOS	6
Introduction au Manuel d'AEFJN	7
CHAPITRE 1. POLITIQUES ECONOMIQUES et LA RÉPONSE CHRÉTIENNE	9
1. Les défis du système économique et alternatives	9
2. Le système néolibéral et les questions traitées par AEFJN	12
3. Conséquences de la dégradation environnementale	13
4. L'engagement Chrétien à transformer la société	14
CHAPITRE 2. LE CERCLE PASTORAL (CP)	21
1. Le processus: le cercle pastoral	21
2. Leadership partagé	23
3. Manières de participer	25
CHAPITRE 3. CONNAÎTRE LA SITUATION	27
1. Première étape du cycle pastoral: connaître la situation	27
2. Avec nos pieds et notre cœur dans la situation	27
3. Exercice: le code du bateau	28
4. Où commencer	28
5. Méthodes de recherche	32
6. Signes d'espoir	36
7. Gestion des réseaux	37
8. Groupes Chrétiens avec lesquels nous pouvons former un réseau	39
9. Autres coalitions qui travaillent sur la justice économique	41
CHAPITRE 4. ANALYSE DE LA SITUATION	43
1. Analyse sociale: pourquoi ceci arrive-t-il ?	43
2. Méthodes d'analyse pour découvrir la cause à la racine du problème	47
3. Racines et conséquences du problème	49
4. L'analyse de la construction "à étages"	52
5. Valeurs et croyances	53
6. Conclusion: résultats de l'analyse	54
CHAPITRE 5. REFLEXION CHRETIENNE	55
1. Réflexion de foi	55
2. Principes de la Doctrine Sociales Catholique	58
3. Dimensions éthiques et théologique de la question écologique	59
4. Valeurs Chrétiennes opposées aux attitudes libérales	60
5. Réflexion de foi et perceptions changeantes	61

CHAPITRE 6. PLANIFIER L'ACTION	63
1. Vers le plan d'action	63
2. Impliquer la communauté	63
3. Approcher la vision face à l'idéal, aux buts, aux objectifs et aux tâches.....	63
4. Vers le choix du but et de l'action.....	67
5. Planifier	69
6. Une analyse du champ de forces	76
7. Analyse 'Swot'	80
8. Plaidoyer et 'lobbying'	80
CHAPITRE 7. PASSER A L'ACTION	85
1. De la planification à l'action	85
2. Mise en œuvre et ajustement du plan	85
3. Leadership	86
4. Communication	87
5. Renforcer la capacité du groupe	89
CHAPITRE 8. SURVEILLANCE ET ÉVALUATION	91
1. Les changements que notre action a apporté à la situation	91
2. Surveillance et évaluation	91
3. Etapes de la surveillance	92
4. Evaluation	93
5. Cadre de la surveillance et de l'évaluation	94
6. Les cinq piliers de l'évaluation.....	95
7. Feuille d'évaluation.....	96
REMERCIEMENTS à tous ceux qui ont participé au processus.....	98
ANNEXES	99
ANNEXE 1 – Le code du bateau.....	99
ANNEXE 2 – Village heureux, village triste	100
ANNEXE 3 – Lex maux de tête	102
ANNEXE 4 – L'iceberg.....	103
ANNEXE 5 – Injustices concrètes et différentes réponses.....	104
ANNEXE 6 - L'analyse du bâtiment à étages.....	107
ANNEXE 7 – Feuille de planification en vue d'une action	108

LE RÉSEAU AFRIQUE EUROPE FOI ET JUSTICE (AEFJN)



Le réseau Afrique-Europe Foi et Justice (AEFJN) est un pont qui relie l'Afrique et l'Europe.

Il travaille pour une plus grande équité et justice économique dans les transactions entre l'Europe et l'Afrique, de sorte que les populations africaines puissent jouir d'un meilleur avenir.

AEFJN est un réseau chrétien international, non lucratif, dont la plupart des membres (Européens et Africains, religieux et laïcs) vivent ou ont vécu en Afrique. Avec leur connaissance directe de la vie en Afrique et de quelques-unes des grandes injustices dont la population y souffre, les membres d'AEFJN visent à développer des relations plus justes entre l'Union européenne (UE) et l'Afrique. Leur foi nourrit un profond respect pour la dignité de chaque être humain et un souhait de voir distribuer plus équitablement les ressources de la terre.

AEFJN promeut le développement durable en Afrique, écoute la voix du peuple et y fait écho dans les institutions européennes. Il accorde une attention spéciale aux voix des pauvres et des plus vulnérables. Etant donné les liens entre les systèmes financiers et l'injustice sociale, AEFJN combat la pauvreté en se focalisant sur l'établissement de relations *économiques* plus justes.

Pour ce faire, AEFJN exerce plaidoyer et lobby sur des questions économiques en relation à l'Afrique sur les deux continents. Le secrétariat international à Bruxelles fait de la recherche sur les causes sous-jacentes de la pauvreté et sur l'impact des politiques de l'UE sur l'Afrique. Il partage ces informations et suggère une action possible – campagnes et plaidoyer – pour des groupes de laïcs chrétiens, des missionnaires et des religieux, de sorte qu'ils puissent influencer la pensée des décideurs et du public dans son ensemble. AEFJN est aussi vigilant vis-à-vis de situations de crise et recommande des manières d'aider.

AEFJN est présent dans tous les pays africains et européens, avec des groupes actifs (antennes) dans des pays des deux continents.

LES SUJETS PRINCIPAUX D'AEFJN

Accès à des médicaments de qualité

AEFJN promeut l'accès à des médicaments de qualité à un prix abordable pour tous en Afrique.

Changement climatique

AEFJN étudie l'impact sur l'Afrique des politiques de changement climatique de l'Union Européenne (UE).

Commerce et Accords de partenariat économique (APE)

AEFJN fait appel à des APE qui soient justes envers les Africains et qui soutiennent réellement le développement économique de l'Afrique.

Souveraineté alimentaire

AEFJN se focalise sur l'accès aux ressources (terre, eau et semences) pour l'agriculture familiale africaine et sur l'impact négatif de l'accaparement de terres promu par certaines politiques et certains investissements de l'UE.

Exploitation des matières premières et justice des entreprises

AEFJN est engagé à demander aux entreprises transnationales de rendre compte de leurs activités en Afrique.

Control des armes légères

AEFJN fait appel à l'UE et aux Nations unies pour une législation forte et efficace sur les transferts d'armes pour limiter la prolifération des armes légères en Afrique.

AVANT – PROPOS

Le manuel d'AEFJN sur la justice économique est une réponse aux besoins des groupes qui travaillent pour la justice, la paix et l'intégrité de la création (JPIC). C'est un outil pour les guider dans leur engagement à transformer des situations injustes de sorte que "tous puissent avoir la vie en abondance." La première partie du manuel peut être utilisée par n'importe quel groupe chrétien qui travaille sur un projet pastoral, car il décrit le processus du cycle pastoral, une manière de vivre sa foi chrétienne à la fois personnellement et en communauté.

Je veux dire un grand MERCI à tant de personnes, de groupes et de communautés en Afrique et ailleurs qui sont engagés depuis des années envers la justice, la paix et l'intégrité de la création, et dont l'expérience nous a aidés à écrire ce manuel. Tout d'abord, mon appréciation pour la *Commission catholique pour la Justice et la Paix de Zambie* qui, depuis des décennies, a adapté le cycle pastoral à différentes réalités : formation d'animateurs et animatrices de Justice et Paix, communautés sur le terrain, paroisses, groupes JP, etc. Sa vision de la foi chrétienne qui doit pénétrer tous les aspects de notre vie est une inspiration continuelle pour beaucoup. En se basant sur son expérience, Lumko a publié "Building Parish Justice and Peace Groups: A Training Manual" (Construire des groupes paroissiaux de Justice et Paix : un manuel de formation ») par Sean O'Leary et Zukile Tom. Ce manuel paroissial a constitué la base du présent manuel auquel nous avons donné une orientation économique.

Mes REMERCIEMENTS, aussi, à Anne Hope et Sally Timmel, auteures de "Training for Transformation: A Handbook for Community Workers" (Formation pour la transformation : un manuel pour des travailleurs communautaires) et inspiratrices pour de nombreux séminaires organisés dans divers pays africains, et pour beaucoup d'autres manuels qui nous ont inspirés.

Il serait impossible de nommer toutes les nombreuses personnes et organisations qui ont joué leur rôle dans la naissance de ce manuel, mais un grand MERCI à vous tous. Je voudrais simplement faire une mention spéciale du dur travail des principales traductrices, Marie-Rose Lepers et Anne Rutter, de l'Antenne irlandaise, de Tom Wright et d'autres membres d'AEFJN qui ont revu, commenté et contribué au manuel final. Un merci spécial aussi à notre "artiste" Ludwig van Hecke qui a fait tous les dessins et caricatures, aussi bien qu'au personnel du Secrétariat d'AEFJN qui a effectué le travail de base. Finalement, ma gratitude à tous les donateurs pour leur encouragement et pour avoir rendu possible la publication du manuel.

Begoña Iñarra
Secrétaire exécutive d'AEFJN

INTRODUCTION AU MANUEL D'AEFJN

1.1. Objectif de ce manuel

L'idée de ce manuel est née de l'expérience de contacts d'AEFJN avec des religieux, des équipes de Justice, Paix et Intégrité de la Création (JPIC) et d'autres personnes et groupes en Afrique.

Nous y offrons des idées pour aider à surmonter :

- La difficulté qui peut exister en Afrique pour mettre en relation les questions d'AEFJN (avec leurs biais économiques) avec la vie des gens et les injustices dont ils ont fait l'expérience localement.
- Le manque de temps et de compétences disponibles pour les membres d'AEFJN et les groupes JPIC de religieux.
- La difficulté à comprendre le lien entre les politiques locales, nationales et internationales.
- La situation du monde est en train de changer très rapidement. La pauvreté est en augmentation en Afrique et ailleurs. En tant que chrétiens, nous avons l'obligation d'essayer d'améliorer le sort des plus vulnérables.

1.2. La première partie du manuel

La première partie du manuel est consacrée à un processus qui aide un groupe à travailler sur des questions de justice, paix et intégrité de la création, ou sur toute autre question de justice. Il faut que le groupe ait faim de changement et soit disposé à travailler pour transformer une situation d'injustice.

Chaque chapitre est consacré à une ETAPE du cycle pastoral : arriver à connaître la situation, analyse, réflexion de foi, planification, action et évaluation. Dans des chapitres différents nous avons inclus des aspects qui sont important pour tout groupe qui travaille à la transformation d'une situation, par exemple leadership, établissement d'un réseau, plaidoyer et lobbying.

1.3. Les deux parties du manuel

Deux nécessités en relation avec notre travail ont émergé : la nécessité pour des *groupes* chrétiens (principalement des équipes de JPIC) de découvrir comment laisser leur foi travailler par leur intermédiaire à transformer des situations injustes et la nécessité, pour les chrétiens en général et pour d'autres qui sympathisent avec nos buts, de découvrir comment travailler au mieux sur les questions d'AEFJN.

C'est pourquoi le manuel est divisé en deux parties :

La première partie vise à aider les groupes chrétiens à s'organiser afin d'être des agents efficaces du changement.

La deuxième partie se focalise sur les questions actuelles d'AEFJN: la souveraineté alimentaire et l'accaparement des terres, le commerce et les Accords de Partenariat économique, la responsabilité sociale des entreprises, l'accès à des médicaments de qualité, le changement climatique et le contrôle des armes légères.

CHAPITRE 1

POLITIQUES ECONOMIQUES ET LA RÉPONSE CHRÉTIENNE

1. LES DÉFIS DU SYSTÈME ÉCONOMIQUE ET ALTERNATIVES

Partout dans le monde, le fossé entre les riches et les pauvres est en train de s'élargir à cause du système économique prédominant et des politiques qui visent à bénéficier à quelques-uns. La mondialisation a en même temps des gagnants et des perdants, et la crise financière a exacerbé cette division. Une compréhension du système économique qui produit cette injustice est vitale pour ceux qui travaillent à une plus grande équité.

1.1. *Capitalisme*

Le capitalisme est un système économique et social qui a préparé la route à l'industrialisation en encourageant la propriété privée et l'initiative personnelle. Il vise à faire des profits et à accumuler la richesse par la production de biens et de services, pas pour satisfaire les besoins des gens. Seuls ceux qui peuvent se payer les biens et services voient satisfaire leurs besoins matériels.

Les moyens de production et de distribution des biens et services (terre, usines, technologie, transports, communication, énergie, etc.) sont possédés par une petite minorité de gens et sont vendus pour un profit. La plupart des gens vendent leur travail pour des gages ou un salaire. Grâce à l'action des travailleurs, les conditions de vie et de travail ont souvent été améliorées.

En Europe après la seconde guerre mondiale, un nouveau système a permis que davantage de bénéfices et de profits aillent aux travailleurs. Ceci a permis à beaucoup de personnes de sortir de la pauvreté. Cependant, l'idéologie néolibérale d'aujourd'hui et les crises actuelles sont en train de réduire ces bénéfices par des 'flexibilités' de politique et des 'mesures d'austérité' qui sont en train de détruire les conditions sociales pour lesquelles les travailleurs avaient lutté si fort.

1.2. *Libéralisme économique*

Le capitalisme a donné naissance au libéralisme économique qui croit dans le libre-échange où les moyens de production et de distribution (services) sont sous le régime de la propriété privée et non sous contrôle de l'état ou en propriété coopérative. Ils s'opposent aussi au monopole privé. Les gens peuvent effectuer leurs propres choix avec leur argent, aussi longtemps que cela n'empiète pas sur la liberté des autres. Les prix sont déterminés en compétition ouverte par l'offre (la quantité fournie par les producteurs) et la demande (la quantité demandée par les consommateurs).

Les riches ont le pouvoir économique pour façonner le système actuel à leur avantage. Les règles commerciales et les systèmes financiers/économiques d'aujourd'hui sont imposés par une minorité de pays riches à tous les autres. Ils ont créé des organisations internationales pour gouverner et renforcer ce système. Les pays pauvres sont obligés d'accepter les règles, même lorsqu'elles sont à leur désavantage. Ceci ne fait qu'élargir le fossé entre riches et pauvres. Les pauvres ont de plus grandes difficultés à répondre à leurs besoins fondamentaux tandis que les riches dans les « sociétés de consommation » ont plus que le nécessaire.

1.3. *Néolibéralisme*

Le néolibéralisme a été imposé au monde entier au cours des deux ou trois dernières décennies par de puissantes institutions internationales telles que le Fonds Monétaire International (FMI), la Banque Mondiale et les diverses Banques de développement. En 1989 le Consensus de Washington a marqué un déplacement général vers le libre-échange et des politiques d'investissement qui devaient permettre l'expansion des « forces du libre-échange » où le motif de profit dirige l'économie vers des résultats « efficaces », comme par une main invisible. Pour permettre le libre-échange entre états et entreprises dans le monde entier, des pays ont dû réformer leur politique commerciale et abaisser leurs taxes et toutes leurs barrières à l'importation. 'Libre-échange' signifie : pas de droits de douane et pas de barrières à l'importation, pas de subsides pour la production, pas d'intervention de l'état pour protéger sa population ou son industrie. Le libre-échange a été le « visa d'ouverture » pour la globalisation ou mondialisation.

Le néolibéralisme met l'accent sur l'efficacité de l'entreprise privée et cherche à maximiser le rôle du secteur privé dans la détermination des priorités politiques et économiques du monde. De grandes compagnies internationales (sociétés transnationales [STN]), qui ont leur base dans un pays mais sont présentes dans le monde entier, tirent avantage de lieux

où la main d'œuvre est moins chère et où il n'y a pas de règles sociales et environnementales – ou, au moins, elles ne sont pas obligées de s'y conformer.

Comme les profits et les bénéfices sont la force motrice, souvent les sociétés ne tiennent pas compte des conséquences de la production et de la distribution pour les travailleurs, la population en général et l'environnement. Les droits humains et socio-économiques ne sont pas respectés. Ceci mène à la pauvreté, à d'autres souffrances et à la consommation de ressources naturelles à un rythme qui ne permet pas à la planète de récupérer.

Les sociétés multinationales (SMN) ou entreprises multinationales (EMN) gèrent la production ou livrent des services dans plus d'un pays. En Afrique, non seulement elles exploitent les ressources des pays (mines, pétrole, forêts, production agricole), mais même les personnes par de mauvaises conditions de travail et des salaires très bas. Elles détruisent aussi l'environnement (déchets miniers et industriels, abattage de forêts, usage excessif de l'eau, agro-industrie, destruction du paysage). Les SMN peuvent avoir une influence puissante sur les économies locales, et même sur l'économie mondiale.

Le résultat du néolibéralisme est visible dans le monde entier. Les riches deviennent plus riches et les pauvres deviennent plus pauvres. La production est orientée vers le marché mondial et elle ne répond pas aux besoins du peuple. Vous pouvez trouver partout des produits du monde entier. Souvent ces produits sont moins chers que ceux qui sont produits localement ! Les ressources naturelles sont surexploitées sans qu'on pense à les protéger pour les générations futures.

Alors qu'un petit nombre d'entreprises et de personnes possèdent la majorité de la richesse mondiale, des millions de personnes sont dans l'incapacité de répondre à leurs besoins essentiels, elles sont affamées, malades et à la limite de la survie.

1.4. Globalisation ou mondialisation

La mondialisation est le processus d'intégration de systèmes économiques, politiques et culturels à travers le monde entier alors que des gens de différentes sociétés agissent l'un sur l'autre. Elle est menée par le commerce et l'investissement internationaux, et les nouvelles technologies de communication, la migration et le mouvement des biens ont aussi joué leur rôle.

Les néolibéraux sont des avocats puissants de la mondialisation car elle leur permet d'aller n'importe où dans le monde pour maximiser leurs profits. Des sociétés cherchent dans le monde entier des lieux où les matières premières sont moins chères et peuvent être exploitées à l'avantage de l'entreprise. Elles vont aussi là où les travailleurs sont moins payés et où les syndicats sont interdits.

1.5. La crise financière

Des promoteurs du néolibéralisme ont fait pression pendant des années pour éliminer l'intervention de l'état, mais lorsque la crise est arrivée, ils ont demandé l'aide de l'état pour remplir leurs coffres (banques) ! Ils « **privatisent les profits et socialisent les pertes** ». Ceci signifie que des spéculateurs et d'autres opportunistes prennent les profits tandis que la société, par l'intermédiaire du gouvernement, paie pour leurs pertes.

1.6. Conséquences pour l'Afrique

Des organisations Internationales et des pays riches imposent des réglementations et une législation qui sont désavantageuses pour l'Afrique. Certaines de celles-ci sont des « conditions » liées à des dons, de l'aide et des prêts et sont imposées par des organisations internationales (telles que le FMI, la Banque Mondiale et ses filiales) et des pays riches. Leur première préoccupation est que le pays receveur paie l'intérêt sur la dette (service de la dette).

La plupart des pays africains ont signé ou sont sur le point de signer des accords multilatéraux dans des organisations internationales (accords d'investissement commercial et de services de l'Organisation Mondiale du Commerce [OMC]) ; et des accords bilatéraux avec d'autres pays ou régions (APE, etc.). La plupart de ces accords imposent des conditions qui signifient que l'économie et les politiques du pays doivent être adaptés au néolibéralisme. Ces politiques causent la pauvreté et le chômage. Le nombre élevé de jeunes sans emploi est une « bombe à retardement » qui peut créer des révoltes et des conflits et encourage le terrorisme.

Beaucoup de pays africains ont d'abondantes ressources naturelles (minerais, pétrole, terre, eau, forêts, produits agricoles) qui sont exploitées par des entreprises multinationales. Le prix des ressources est fixé sur les marchés internationaux. Les pays africains ne peuvent pas influencer les prix, même s'ils sont les principaux producteurs de la ressource.

Les contrats signés entre des pays africains et des sociétés internationales pour l'exploitation des ressources naturelles profitent aux entreprises et à quelques leaders nationaux, mais ils sont au désavantage de la population locale. Des ressources telles que le pétrole, l'essence et les diamants ont même causé des guerres.

Beaucoup de gouvernements en Afrique dépendent d'investissements de sociétés pour alimenter le budget national. Mais souvent la manière dont les ressources naturelles sont exploitées a un impact négatif sur les conditions de travail (salaires bas, environnement dangereux et contrats instables), sur la santé (produits dangereux, pollution de l'eau, du sol et de l'air), et sur les méthodes traditionnelles de production et l'environnement.

Les pays riches sont plus soucieux des dédommagements économiques pour leurs entreprises que des conditions sociales et environnementales de la population africaine. L'aide et les programmes des donateurs pour lutter contre la pauvreté ont eu peu d'impact. La pauvreté est en train d'augmenter parce que, avec beaucoup de politiques internationales, la priorité est le bénéfice économique pour le donateur et la soumission des pays africains.

La surexploitation des ressources naturelles pour le profit sans souci de l'avenir est une cause majeure du changement climatique. Beaucoup de pays africains en font déjà l'expérience sous forme de cyclones, inondations et sécheresse – avec leurs conséquences négatives pour l'agriculture.

1.7. Perspectives pour l'avenir

La mondialisation et le néolibéralisme ont causé beaucoup de dommages. On a montré que toutes les crises mondiales actuelles sont reliées entre elles et, derrière elles, il y a une crise des systèmes capitaliste et néolibéral. Cependant, les bénéficiaires du système n'acceptent pas ceci et ils souhaitent seulement faire fonctionner « mieux » ce système.

Entre-temps, tout autour du globe, les gens voient empirer la situation et ils sont en train de s'organiser pour l'action. Ils réfléchissent aussi à la manière de rendre le système actuel plus juste, et proposent des alternatives au système actuel ainsi pour un partage plus équitable des ressources de la terre, de sorte que tous puissent vivre mieux. Mais, pour être bien motivé et organisé pour l'action, il est nécessaire de comprendre ce qui se passe et de le faire savoir à d'autres. Ensemble, nous pouvons faire tellement plus que si nous travaillons seuls.

Ceux qui croient qu'un monde meilleur est possible et qui sont prêts à chercher des alternatives – à petite échelle ou à plus grande échelle – encouragent d'autres à faire de même.

Leur visée pour le futur se base sur quatre domaines fondamentaux :

1. Attitudes de SOLIDARITE ET DE RESPECT envers la nature et tous les êtres humains. Une économie au service de la vie de toutes les personnes. Usage renouvelable et responsable des ressources naturelles.
2. Accorder la priorité à l'usage non économique des ressources et des services essentiels pour la vie (BIENS COMMUNS MONDIAUX). Ceci implique le respect de la vie au-delà du profit économique.
3. Organisation de la société. DEMOCRATIE et égalité dans toutes les relations humaines (y compris l'économie) et les institutions. La personne, à l'image de Dieu-Trinité qui est *relation*, est au centre.
4. Favoriser l'INTERCULTURALITE et l'éthique sociale. Respect de chaque culture, religion, philosophie qui aide les gens à accomplir leur potentiel humain. La spiritualité et la relation avec le transcendant.

Cette vision pourrait orienter toute l'action qui vise une société nouvelle, plus juste, jouissant de la justice économique.

1.8. Altermondialisation: une réponse à ce système injuste

L'altermondialisation (autre monde) est un mouvement social qui soutient la coopération et l'interaction mondiales et qui s'oppose aux effets négatifs de la mondialisation économique. Son but est de confronter et de combattre le néolibéralisme en proposant une nouvelle société avec la participation de toutes cultures et religions, où la création sera respectée et où les ressources nécessaires feront l'objet d'un partage, non d'un commerce. Le respect des droits humains et socio-économiques, la justice économique, la protection du travail, de l'environnement et du climat font partie de ce programme non-violent. Le mouvement travaille pour la justice et soutient l'activité humaine à l'échelle mondiale. Il croit que le système néolibéral actuel crée de larges fossés et beaucoup de souffrance, et qu'il doit être remplacé. En d'autres termes, la gestion entière du monde doit être revue.

La première manifestation d'altermondialisation a eu lieu à Seattle (Etats-Unis) en 1999 pour s'opposer à des lois de libre échange que l'OMC était en train d'imposer au monde entier. Le Forum Social Mondial (FSM) et son slogan « Un autre

monde est possible » expriment la vision de ce mouvement altermondialiste. Ils défendent le droit de l'accès aux biens communs (terre, eau, soins de santé, éducation, etc.) et le respect de l'environnement. Tout autour de la terre, il y a des personnes et des groupes engagés à créer un monde plus juste.

Ce mouvement est jeune et les alternatives sont encore très locales et peu connues. Ceux qui jouissent maintenant du pouvoir ne sont pas intéressés à la croissance de mouvement. Ils utilisent les media pour empêcher les nouvelles des changements et des alternatives d'atteindre un public plus large, tout en semant la peur parmi les pauvres pour les empêcher de revendiquer leurs droits.

2. LE SYSTÈME NÉOLIBÉRAL ET LES QUESTIONS TRAITÉES PAR AEFJN

Le néolibéralisme et les lois commerciales internationales actuelles favorisent la libéralisation du commerce et des services et la privatisation des services publics. Des accords commerciaux obligent des pays à libéraliser leur marché et leurs investissements. Ceci est mauvais pour l'Afrique, car des biens produits localement seront en compétition avec des biens importés, produits à bas prix.

2.1. Conséquences de la libéralisation et de la privatisation

La libéralisation de produits agricoles a mené à l'appauvrissement de fermiers, car ils étaient incapables de soutenir la compétition avec des produits agricoles subsidiés étrangers. C'est le cas de nombreux pays d'Afrique occidentale où le riz Tahi importé est moins cher, même s'il est de moindre qualité, que le riz local. Des tomates et des oignons pourrissent dans les champs parce que les tomates en boîtes importées sont moins chères. La libéralisation des textiles a mis fin à la production de coton dans beaucoup de pays d'Afrique orientale.

La libéralisation du commerce oblige le pays à réduire ses tarifs à l'importation (droits de douane) en réduisant ainsi une source importante de revenus pour le gouvernement. Les résultats sont des coupes dans les dépenses publiques qui mettent en danger des fonds très nécessaires pour la santé, l'éducation et les infrastructures.

La libéralisation des services (de l'eau pure à l'électricité, les banques, l'éducation et la santé) signifie que les sociétés étrangères doivent être traitées de la même manière que les sociétés locales et que les gouvernements ne peuvent plus contrôler le secteur. Le secteur public devra entrer en compétition avec le secteur privé.

La libéralisation des investissements favorise l'accès des sociétés étrangères aux matières premières (forêts, minerais, pétrole et pêcheries) sans que le pays-cible soit capable de protéger ses propres ressources ou d'imposer des conditions, par ex. le réinvestissement d'une partie des profits, l'emploi d'un personnel local, la consécration d'une partie des profits à des projets sociaux. Elle permet aux investisseurs aux et sociétés transnationales de rapatrier tous leurs profits, ce qui cause beaucoup de tort aux économies nationales.

La libéralisation des investissements mène aussi à « l'accaparement de terres » en Afrique avec de terribles conséquences pour les petits fermiers qui perdent leurs moyens de subsistance car leurs ressources principales, la terre et l'eau, sont détournées.

Des programmes d'ajustement, des conditions de prêt et d'aide et des accords commerciaux imposent souvent la privatisation de secteurs tels que la santé et l'éducation. Ceci augmente l'inégalité de l'accès en favorisant ceux qui ont les moyens de payer. Plus élevée est la participation du secteur privé aux soins de santé primaires, plus les pauvres sont exclus du traitement et des soins.

La privatisation des services de santé et d'éducation a des conséquences amères pour la majorité des Africains qui doivent payer ces services. La privatisation encourage aussi la perte de personnel professionnel qui passe du secteur public au secteur privé, affaiblissant ainsi, par exemple, le système national de santé.

Le libre-échange et surtout les investissements libres favorisent le transfert d'armes, ce qui peut aider à démarrer, développer et maintenir des conflits.

Ensuite il y a le renforcement des règles de propriété intellectuelle qui empêchent les Africains d'obtenir de bons médicaments génériques à bon marché et qui empêchent les fermiers d'échanger leurs semences locales.

La soustraction de certains secteurs au contrôle du gouvernement empêche les Africains de protéger leur agriculture, leur jeune industrie et leurs services (banques, assurances, communications, etc.) et exerce ainsi un impact négatif sur

l'économie de la nation et sur les moyens de subsistance de la population. Des gouvernements africains sont obligés d'ouvrir des contrats d'approvisionnement (offres publiques) à des entreprises étrangères.

La politique commerciale de l'UE est absolument néolibérale et elle favorise l'établissement d'entreprises européennes en Afrique, même au détriment des affaires et des économies africaines.

3. CONSÉQUENCES DE LA DÉGRADATION ENVIRONNEMENTALE

L'épuisement des ressources naturelles et la perte d'écosystèmes sains et productifs à cause de l'intervention humaine dans la nature est un des problèmes essentiels d'aujourd'hui. Comme elle a de grandes conséquences sociales, telles que la perte d'habitats et de ressources naturelles, la dégradation de l'environnement est une forme de violence.

L'évaluation de l'écosystème du millénaire, lancée en 2005 par le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE), a découvert que 60% des écosystèmes du monde n'étaient pas gérés de manière durable et que leurs fonctions de maintien de la vie – régulation du climat, production d'oxygène, provision d'eau pure, sol fertile et stocks régénérateurs de poisson – étaient en danger¹.

3.1. Conséquences de la dégradation de l'environnement

Les émissions de gaz à effet de serre produisent une augmentation de température. Depuis 1900, l'augmentation moyenne de la température du globe est d'environ 0,76° C. Une augmentation générale de température de 2° C signifie une diminution des précipitations dans les régions arides d'Afrique et d'Amérique du Sud, qui va jusqu'à 30%. Les tendances générales ont déjà changé de manière significative : tandis qu'en Afrique la moyenne des pluies a diminué d'un quart au cours des 30 dernières années, les latitudes moyennes ont observé une augmentation des cas extrêmes de précipitations.

Un autre aspect social important du réchauffement mondial est la fonte des glaciers et de la glace arctique. Pour les populations qui dépendent des eaux de fonte – estimées à 1,2 milliard de personnes – des réserves d'eau réduites et des périodes prolongées de sécheresse mettront en danger la viabilité à long terme de leur habitat. Des pertes de glace ont été détectées dans des glaciers en Afrique, en Asie et en Europe.

Des températures en hausse causent aussi l'élévation du niveau des mers, ce qui met particulièrement en danger les habitants des régions côtières (actuellement plus de 60% de la population mondiale) à cause des inondations et des ondes de tempête. Le niveau moyen global de la mer s'est élevé de 17 centimètres au cours du 20^e siècle et, d'après les projections, il s'élèvera de 59 cm d'ici 2100, mais il y aura d'importantes variations régionales.

Le réchauffement global a aussi des impacts sociaux sur la production alimentaire mondiale. Des études disent que les régions subtropicales et arides d'Afrique et d'Asie peuvent avoir à affronter des pertes considérables de rendement : une augmentation générale de la température de 2°C signifie une diminution de 5% de la production mondiale de céréales.

Les taux accélérés de perte de *biodiversité* constituent un autre grand souci. L'intervention humaine dans les écosystèmes du monde entier restreint de plus en plus un grand nombre de services des écosystèmes qui sont importants pour les activités humaines et le bien-être. Tout d'abord, les écosystèmes ont des fonctions de *production* car ils fournissent l'essentiel pour la vie et la survie humaines, par ex. l'oxygène, la nourriture, l'énergie et des substances biochimiques pour la médecine. En second lieu, les écosystèmes accomplissent des services de *protection* en régulant le climat, la qualité de l'air, les gaz à effet de serre et l'absorption de la chaleur.

Les forêts, par exemple, freinent l'effet de serre naturel en emmagasinant du carbone. Troisièmement, les écosystèmes remplissent aussi une fonction *socio-économique* qui inclut, non seulement le bien-être acquis par l'emploi et le commerce, mais aussi les valeurs culturelles et spirituelles des écosystèmes et leur importance pour la récréation, la religion, la culture et l'éducation.

La conversion des forêts en terres agricoles est aussi un facteur majeur des pertes globales d'écosystèmes d'eau douce : environ 25 à 40% des zones humides du monde ont été asséchées dans ce but. Le stock de zones de mangrove – forêts

¹ Cf. <http://www.millenniumassessment.org/fr/Index-2.html>

qui tolèrent la salinité, qui sont parmi les écosystèmes les plus productifs du monde - ont diminué de plus d'un tiers entre 1990 et 2000 suite à des changements dans l'usage de la terre et à d'autres formes de dégradation. Le résultat à long terme est l'extinction accélérée d'espèces. Les développements actuels de l'environnement naturel du monde sont alarmants : chaque année, une superficie estimée à 13 millions d'hectares de forêt est perdue au niveau mondial.

Tous ces facteurs : la population croissante du monde et des pratiques de gestion incompatibles, telles que l'agriculture intensive, le surpâturage, les polluants et les pesticides ont causé un déclin significatif de la qualité des terres arables. Entre 1972 et 1996, 30% des régions du monde qui cultivent le grain ont été victimes de dégradation des terres. Aujourd'hui, on estime à 500 millions de personnes celles qui sont atteintes par la désertification et d'autres formes d'érosion grave des sols.

De manière similaire, les habitats de la zone pélagique de l'océan subissent des pertes. Parmi les causes principales figurent l'industrie pétrolière, les sédiments toxiques jetés en mer, les accidents des réservoirs de pétrole et l'industrie de la pêche. Dans diverses régions du monde, les stocks de poisson ont diminué de 90% à cause des méthodes de traitement industriel et de pêche intensive. Un quart des zones de pêche du monde sont considérées comme soumises à une pêche trop intensive et ceci aura des impacts sérieux sur l'approvisionnement alimentaire futur².

Des facteurs importants derrière cette dégradation de l'environnement sont la croissance de la population, la croissance économique continue, les barèmes des prix agricoles et la demande internationale d'agro-carburants, de minerais, de bois et d'autres produits naturels. Cependant, le facteur principal est le style actuel de développement lié à une 'surexploitation des ressources de la terre' et à la 'surproduction' ; celle-ci favorise le consumérisme et une culture du 'prêt-à-jeter' qui requièrent l'agro-industrie et l'exploitation intensive des matières premières.

Si les écosystèmes disparaissent, si la terre fertile et les bassins hydrauliques sont détruits, si les stocks de poisson et les sources alimentaires sont épuisés et si les territoires deviennent inhabitables, alors notre droit à la vie est en danger, lui aussi. Ainsi, la protection de l'environnement est aussi protection de la vie humaine, puisque le réel danger de la dégradation de l'environnement est son impact sur nos conditions de vie et nos systèmes sociaux.

4. L'ENGAGEMENT CHRÉTIEN À TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ

4.1. *Justice, Paix et Intégrité de la Création, une dimension fondamentale de l'évangélisation*

La promotion de Justice, Paix et Intégrité de la Création (JPIC) n'est pas rien qu'une tâche, mais elle dérive du fait de suivre Jésus de Nazareth qui a donné sa vie pour que tous puissent avoir la vie et qu'ils l'aient en abondance. Le travail pour la justice doit provenir d'un feu intérieur et de la conviction que la promotion de JPIC fait partie de notre engagement chrétien et qu'elle est une dimension *fondamentale* de l'évangélisation (Synode des Evêques 1971 et Synode des Evêques africains 1995).

La spiritualité de Justice et Paix vécue quotidiennement est le carburant qui nous permettra de progresser dans cet engagement malgré les difficultés et les échecs. L'engagement de JPIC doit être basé sur une foi et une spiritualité qui sont enracinées dans la Bible et dans la Doctrine sociale de l'Eglise et appuyées sur une vision théologique.

4.2. *Le projet de Dieu pour le monde*

4.2.1. *Dieu écoute le cri de son peuple*

A travers toute la Bible, nous voyons comment Dieu écoute le cri du peuple qui est victime de structures puissantes et injustes (péché structurel). Pour Dieu, « écouter » signifie « agir » et « envoyer » quelqu'un pour le libérer de la situation qui cause la souffrance. Dieu prend soin des victimes. Dans la Bible, Dieu est soucieux du bien-être socio-économique et politique de son peuple. Dans Exode 3, le dialogue de Dieu avec Moïse exprime bien le souci de Dieu pour toute la souffrance humaine.

² DURAIAPPAH Anantha Kumar/NAEEM Shahid (ed.), *Ecosystems and Human Well-being: Biodiversity Synthesis. A report of the Millenium Ecosystems Assessment.* (Ecosystèmes et bien-être humain : synthèse de la biodiversité. Un rapport de l'évaluation des écosystèmes pour le millénaire). Washington 2005, p. 8.

“Je vois le malheur de mon peuple. J’entends ses cris sous les coups des Egyptiens. Je connais sa peine. Aussi, je suis décidé à le sauver, à le ramener de l’Egypte dans un pays riche plein de troupeaux et d’abeilles... Oui, les cris des enfants d’Israël montent jusqu’à moi. Je vois leurs malheurs et je t’envoie auprès du roi d’Egypte. Tu feras sortir mon peuple de ce pays...” [Exode 3,7-12, traduction de P.de Beaumont]

Le passage montre la manière dont Dieu agit et comment Il nous demande d’agir aujourd’hui. Dieu *s’approche... entend... voit... est touché par la souffrance... regarde la cause de la souffrance*, et passe à l’action pour changer la situation, pour les faire sortir d’Egypte. Moïse est envoyé pour faire la tâche de Dieu. Ce n’est pas facile pour lui. Il doit retourner vers Pharaon (le pouvoir politique de l’époque) qu’il a fui quelques années auparavant. Il ne se sent pas à la hauteur de la tâche et il a dû avoir peur de rencontrer le Pharaon et le peuple qui l’avait refusé comme meneur. Néanmoins, confiant dans la promesse de Dieu « Je serai avec toi », il accepte la mission qui lui est confiée. Depuis lors, le peuple de Dieu est devenu aussi le peuple de Moïse.

4.2.2. Le Nouveau Testament et la Nouvelle Alliance

La manière dont Jésus présente sa propre mission montre aussi sa préoccupation pour le peuple :

“ L’Esprit du Seigneur est sur moi, il m’a consacré pour apporter la Bonne Nouvelle aux pauvres. Il m’a envoyé pour proclamer la délivrance aux prisonniers et le don de la vue aux aveugles, pour libérer les opprimés, pour annoncer l’année où le Seigneur manifestera sa faveur “ [Lc 4, 18-21] .

Le centre du message de Jésus est le Royaume de Dieu. Jésus institue une nouvelle structure pour le Peuple de Dieu : service mutuel. Jésus demande à ses disciples de créer une nouvelle société égalitaire dans l’esprit de « service » et « aimez-vous les uns les autres comme je vous ai aimés ».

Paul développe le modèle de communauté du Nouveau Testament, en établissant des cellules messianiques alternatives. Ces communautés présentent unité et réconciliation, comme nous lisons dans Galates 3, 26-28 « Il n’importe donc plus que l’on soit juif ou non juif, esclave ou libre ». Ce sont des communautés basées sur *l’amour* (L’amour est...) Paul suggère que ces communautés gouvernées par la foi et l’amour doivent se répandre à travers les nations jusqu’à l’accomplissement quand tous deviendront « tout en tous ». Les premières communautés chrétiennes vivent de cette façon (Actes 2, 42-47; 4, 32-35).

Différents peuples vivant ensemble en harmonie, le désir d’une société juste (et pas uniquement pour le Peuple choisi) et la suppression de l’économie basée sur l’esclavage et le patriarcat font partie de l’alternative promise par Dieu pour le monde. Même l’ensemble de la création est vu comme aspirant à cette libération, cette chance de rejoindre la communauté messianique.

4.2.3. L’Eglise qui suit le Christ

L’Eglise a la même mission que Jésus : promouvoir le Royaume de Dieu, le « shalom », des relations justes avec Dieu, avec les gens, avec la nature, et le bien-être du peuple de Dieu dans toutes les sphères de la vie. Justice, Paix et Intégrité de la Création (JPIC) est la route sur laquelle les chrétiens sont appelés à vivre et à agir dans leur vie quotidienne.

L’Eglise a souvent été au service des pauvres. Dans les dernières décennies, la tendance à travailler pour la transformation des structures du monde a été croissant. Ceci inclut influencer les décideurs et il s’agit toujours de créer un monde plus juste.

Dans le cri de Jésus sur la croix « *Mon Dieu, mon Dieu, pourquoi m’as-tu abandonné ?* » (Mc 15, 34), nous reconnaissons le cri des pauvres et des opprimés. Ce cri interpelle les chrétiens et les amène à lutter pour un monde dans lequel tous les gens puissent vivre leur vie en plénitude parce que Jésus « *est venu pour qu’ils aient la vie et qu’ils l’aient en abondance* » (Jn 10, 10).

Aujourd’hui nous savons que tous les êtres sont interdépendants, reliés par le fleuve commun de la vie. L’humanité est la gérante de la création et elle est responsable de la vie de tous les êtres sur la terre, en commençant par les êtres humains. La question à Caïn : « **Où est ton frère ?** » (Gen 4, 6) est adressée à chacun de nous. Nous sommes les gardiens de nos frères et de nos sœurs. Nous ne pouvons pas « passer de l’autre côté » mais nous devons agir comme le Samaritain en Luc 10, 32.

L'Eglise doit être impliquée dans toutes les sphères de la société humaine, non seulement pour offrir des lignes de conduite morales et spirituelles en confrontant les problèmes sociaux, économiques, politiques, culturels et internationaux, mais même plus, en accompagnant tout le processus vers plus de justice, de paix et de soin de la création et en en faisant partie – la seule façon de faire de la « vie pour tous » une réalité.

4.3. La mission de Justice, Paix et Intégrité de la Création

La **mission de Justice, Paix et Intégrité de la Création** est dirigée vers la justice et le « shalom » (relations justes menant à la paix) du Royaume de Dieu. Pour bâtir un avenir de « justice » au sens biblique, une culture de paix et de soin pour l'intégrité de la création, nous avons besoin de dialoguer avec d'autres cultures et religions et de nous laisser influencer par elles.

Beaucoup de chrétiens et de dirigeants d'Eglise autour du monde, dans le passé et aujourd'hui, ont consacré leur vie au service de **JPIC**. Beaucoup de congrégations religieuses l'ont choisie comme une priorité et ont nommé des religieux-religieuses consacrés à ce ministère. Inspirés par leur vision de l'avènement du Royaume de Dieu, ils ont créé des réseaux pour susciter la prise de conscience de l'injustice et pour travailler à la transformation du monde.

Pour discerner où l'Esprit nous dirige pour vivre notre mission en tant que chrétiens, nous avons besoin de regarder deux aspects :

- Le projet de Dieu pour le monde (basé sur la Bible, la tradition de l'Eglise, la doctrine sociale de l'Eglise, le charisme de notre congrégation, la vision du monde que Dieu veut bâtir avec nous...).
- La réalité du monde d'aujourd'hui et du contexte dans lequel nous vivons et travaillons.

Cette « double vision » doit façonner notre engagement.

Quand nous comparons la réalité de notre monde au plan de Dieu pour le monde, l'établissement de son Royaume, notre réponse ne peut être qu'un engagement à travailler pour la Justice, la Paix et l'Intégrité de la Création, c'est-à-dire, pour la transformation de la société.

Le ministère de Justice et Paix est une dimension *fondamentale* de la mission évangélisatrice de l'Eglise, comme le mentionne l'exhortation apostolique « L'Eglise en Afrique » de 1995 (Synode africain). C'est une manière d'apporter la « Bonne Nouvelle » à notre monde, d'apporter espoir et vie dans des situations de désespoir et de mort. Pour vivre fidèlement notre mission de chrétiens, il nous faut répondre aux besoins du monde et approfondir notre engagement en construisant solidarité et paix.

Vivre la mission de JPIC signifie vivre un amour de Dieu et des autres qui inclut le tout de la création. Par amour, Dieu a créé un univers matériel dans lequel il a pris une chair humaine et est ressuscité des morts. Dieu a été incarné dans la création. En Jésus, Dieu et la matière se réunissent. Comme le proclame l'Eglise orthodoxe, la réalisation et la « déification » de l'être humain sont liées à l'accomplissement et la « déification » de l'univers matériel. C'est l'esprit chrétien et la compréhension de « intégrité de la création ».

Lors du 1^{er} Synode africain en 1994, les évêques ont mentionné que, sans cette promotion de la justice, il n'y a pas d'évangélisation complète. *C'est une partie de la tâche missionnaire et du rôle prophétique de l'Eglise de dénoncer et de s'opposer à tout ce qui humilie et détruit les êtres humains et qui est mal et injuste... L'Eglise doit être du côté des personnes qui sont opprimées et marginalisées... Elle doit être la voix de ceux qui n'ont pas de voix* » (Ecclesia in Africa 106-107).

La formation de groupes JPIC et la prise de conscience, par les chrétiens, du Dieu qui veut libérer l'ensemble de la société doivent faire partie de la catéchèse et de tous les programmes de formation pour la vie religieuse et le sacerdoce.

Il nous faut préparer des chrétiens et des leaders chrétiens pour cette mission et cet engagement. Il faut qu'ils voient et deviennent conscients des injustices dans notre monde, qu'ils puissent analyser et discerner ce qui favorise la vie et ce qui la détruit. Alors il faut qu'ils soient capables de conscientiser les gens et de passer à l'action pour transformer des structures de mort en structures porteuses de vie, de sorte que « tous puissent avoir la vie en abondance ». Nous avons besoin d'une spiritualité qui promeut l'engagement à transformer le monde.

La Parole de Dieu continue à nous interpeller aujourd'hui pour demander : « Qu'ai-je fait/qu'as-tu fait à tes frères et sœurs ? » Pour des chrétiens qui sont engagés envers JPIC, c'est une réponse à l'appel de Dieu. Ils ont ouvert leur cœur à la détresse et à la souffrance des gens qui les entourent.

L'appel à une nouvelle évangélisation ne peut être conçu sans un renouveau des manières de promouvoir la justice, la paix et l'intégrité de la création. Nous savons qu'ils sont finalement un don de Dieu, mais Dieu demande de nous, êtres humains, d'établir des conditions favorables pour l'avènement du Royaume.

4.4. La situation du monde aujourd'hui, une interpellation pour l'Eglise

Aujourd'hui, la société a la capacité d'éliminer la pauvreté et la faim de la terre, cependant des millions de personnes vivent encore en pauvreté et en meurent.

La pauvreté est le plus grand défi pour l'Eglise aujourd'hui. Elle frappe environ 60% de la population en Afrique. Des millions n'ont pas le nécessaire de base pour une vie digne. La famine, les soins de santé médiocre et le manque d'éducation sont leur « pain quotidien ». En tant que chrétiens, nous devons nous en occuper, non seulement par des œuvres charitables, mais en identifiant les causes radicales de la pauvreté, en trouvant des remèdes et en changeant les conditions qui la favorisent en premier lieu. La mondialisation a accru la pauvreté. Eradiquer cette maladie fait appel à un traitement draconien ! C'est le travail des groupes JPIC.

La situation de l'Afrique est un appel et une interpellation pour les chrétiens et pour tous les hommes et femmes de bonne volonté.

De l'Eglise, en tant que communauté visible dans le monde, on attend qu'elle promeuve la justice du Royaume d'une manière visible. Le témoignage personnel est essentiel mais au-delà, on a aussi besoin du témoignage de l'Eglise dans son ensemble.

L'appel de l'Eglise à une nouvelle évangélisation pour le troisième millénaire ne peut être conçu sans un renouveau des manières de promouvoir la justice, la paix et l'intégrité de la création. Nous avons à créer les conditions nécessaires en vue de mettre en œuvre cette promotion de la justice. Nous savons qu'elles sont, finalement, un don de Dieu, mais Dieu nous demande (à tous les êtres humains) d'établir des conditions favorables pour la venue du Royaume.

4.4.1. Deux engagements complémentaires pour Justice et Paix

Les gens seront appelés à s'engager pour JPIC de manières différentes à différents moments. Il semble qu'il y ait deux manières principales et complémentaires :

1. **Solidarité.** Vivre et travailler avec les pauvres, les exclus, les victimes et les gens vulnérables, en partageant leurs conditions de vie, leur souffrance et leur expérience de l'injustice. Approfondir et partager cette expérience, la célébrer (liturgie) et explorer sa signification (réflexion théologique) nous aide à vivre une spiritualité de Justice, Paix et Intégrité de la Création.
2. **Transformation.** Créer une prise de conscience et travailler avec les pauvres pour éliminer les causes des injustices *et ainsi transformer la société*. C'est l'engagement de JPIC. C'est un engagement personnel, de communauté et de congrégation qui vise à faire advenir un monde où règnent justice et paix et où la création est appréciée...

Ceci exige un sérieux engagement de notre congrégation ou province... Il faut que nous mettions les ressources de la congrégation (personnes, temps, argent,...) au service de ce ministère. Les personnes nommées doivent avoir les justes talents et être libres d'autres engagements, de sorte qu'elles puissent se consacrer totalement à ce travail. De bons « réseaux » internes sont un grand avantage.

4.4.2. Les religieux-religieuses et la prise de conscience des situations d'injustice

En tant que missionnaires, nous sommes souvent touchés par la souffrance des gens qui nous entourent, par leurs dures conditions de vie et les nombreuses injustices dont ils font l'expérience. Nous sommes souvent prêts à faire quelque chose pour alléger leur souffrance, mais la plupart du temps nous ne guérissons pas la « maladie » car nous échouons à trouver la cause à la racine. Nous avons à découvrir le lien entre la souffrance des gens et les systèmes économiques, politiques et sociaux qui produisent cette souffrance : le manque de nourriture, de soins de santé, d'éducation, etc.

En tant que religieux, il faut que nous soyons conscients de **combien de contact direct nous avons avec les vies quotidiennes des gens, spécialement les pauvres, et combien de découvertes**. Il faut que nous nous approchions des situations d'oppression et de souffrance si nous devons être conscients des situations d'injustice. Avons-nous assez de 'sens évangélique' pour être capables de reconnaître l'injustice, même lorsqu'elle est déguisée par la légalité ?

L'engagement même des congrégations à JPIC et la vue de frères et sœurs consacrés à ce travail encouragera de jeunes religieux-religieuses à suivre ce chemin. Ils ont besoin de sentir le soutien fort de la communauté et de la congrégation pour ce ministère.

Pour aider à faire advenir une société nouvelle et juste où tous peuvent avoir leurs besoins fondamentaux satisfaits et participer aux prises de décision de leur communauté, nous avons besoin de préparer des religieux-religieuses à 'voir' la souffrance, susciter la prise de conscience chez d'autres, analyser la situation et vivre une spiritualité qui promet un engagement à transformer le monde... et être capables de planifier l'action et de partager des responsabilités.

4.4.3. Le travail pour JPIC, un appel de Dieu

La plupart des chrétiens qui ont fait une vraie option pour Justice, Paix et Intégrité de la Création (JPIC) l'ont faite comme une réponse à l'appel de Dieu. Ils ont ouvert leur cœur à la détresse et à la souffrance des gens qui les entourent.

La Parole de Dieu continue à nous interpeller aujourd'hui. Elle nous demande continuellement : « qu'as-tu fait à tes frères et sœurs ? » La Parole de Dieu est aussi une source de consolation car nous sommes sûrs que « Dieu entend le cri du pauvre » (Ex. 3, 1).

En tant que chrétiens et comme leaders au service du peuple de Dieu, il faut que nous ayons les yeux bien ouverts, que nous soyons vigilants, que nous sachions ce qui se passe et que nous soyons conscients des causes des problèmes et de leurs conséquences... Nous sommes responsables pour notre monde. Dieu n'a pas d'autres mains que les nôtres et celles des nombreuses personnes qui luttent pour transformer le monde à cause des valeurs du Royaume.

4.4.4. Engagement personnel envers JPIC

Les premières exigences pour travailler pour JPIC sont un engagement personnel et un désir de transformer des situations injustes en situations porteuses de vie et de restaurer l'intégrité de la création de Dieu. Mon engagement dépendra de ma façon d'être en contact avec ce qui se passe autour de moi et d'y être sensible. Une partie du travail pour JPIC consiste à agir comme une sorte de conscience pour le peuple de Dieu. Nous avons tous besoin d'être choqués de temps en temps en réalisant honnêtement notre propre situation.

JPIC ne concerne pas des problèmes mais des gens et les injustices dont ils font l'expérience dans leurs luttes quotidiennes ; il s'agit de reconnaître Dieu dans ces luttes et dans leur effort pour les surmonter. Pour des chrétiens, l'action authentique pour la transformation se base sur l'Évangile.

Pour vivre pleinement cet engagement, nous avons besoin d'une **spiritualité de Justice, Paix et Intégrité de la Création**, d'une **orientation** qui anime toute notre vie, notre rencontre avec Dieu, avec les autres et avec le cosmos – et nos actions.

Ce ministère va au-delà de la préoccupation de 'charité' et 'développement' et inclut des structures, des politiques, des relations nationales et internationales, les droits humains, des questions de justice économique, et davantage.

En tant que chrétiens travaillant à bâtir un monde meilleur à l'ère de la mondialisation, il faut que nous établissions des réseaux, que nous soyons « connectés » et que nous collaborions avec tous ceux qui travaillent vers des buts similaires. Ceci nous aidera aussi à obtenir du soutien et à faire un meilleur usage de nos ressources.

Nous sommes appelés à collaborer avec d'autres églises, religions, mouvements et organisations qui travaillent à promouvoir la dignité humaine et le développement holistique (dans son ensemble), afin de rendre le Royaume de Dieu plus visible dans le monde. Cette collaboration est déjà elle-même un témoignage.

4.5. Certaines difficultés que nous pourrions trouver en chemin

Aujourd'hui, nous faisons partie d'une société très complexe et souvent remplie de conflits, où l'option pour les pauvres et les marginalisés n'est ni populaire ni recherchée par la majorité. Vivre un projet qui est focalisé sur les pauvres, les exclus et les victimes peut être exigeant car il sera souvent rempli d'émotion et de fatigue. En termes pratiques, l'action pour la

Justice et la Paix signifie vivre le projet de compassion et de miséricorde. Cependant beaucoup ont cheminé avant nous sur ce sentier. Travailler pour JPIC exigera de nous une lutte pour changer les pratiques jusqu'à ce que les droits et responsabilités humains soient acceptés comme la norme.

Dans le travail de Justice et Paix, il nous faut simultanément mettre en question le statu quo et, même plus, proposer des alternatives dans la ligne de l'Évangile. Il est plus aisé de dénoncer que d'annoncer. A moins de proposer des alternatives, nous n'aurons aucune crédibilité.

4.5.1. Spiritualité de Justice, Paix et Intégrité de la Création

La spiritualité englobe **toutes les dimensions** de la vie : sociales, culturelles, spirituelles, éthiques, historiques, etc. L'appel à vivre la mission de JPIC inclut vivre notre amour de Dieu et des autres dans le contexte de l'ensemble de la création.

Par amour, Dieu a créé un univers matériel, dans lequel il a pris chair et est devenu humain, et où il a vaincu la mort. Dieu a été incarné dans la création. En Jésus, Dieu et la matière se rejoignent. Comme le proclame l'Église orthodoxe, la réalisation et la « déification » de l'être humain sont liées à la « déification » de l'univers matériel. C'est l'esprit chrétien au sujet de « l'intégrité de la création ».

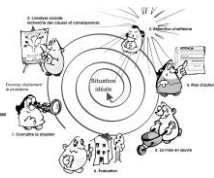
Notre mission vécue comme un engagement à JPIC est notre manière de suivre l'appel de Dieu à vivre l'Évangile.

Dans la création tous les êtres sont en relation mutuelle et interdépendants.

Vivre la communion avec Dieu, les autres, la nature et le cosmos comme disciples de Jésus signifiera que notre attitude sera « la même attitude que celle du Christ Jésus » (Phil 2, 5). Vivre sa « kénose » signifie pour nous:

- Vivre la RENCONTRE avec l'autre dans un esprit d'ouverture et d'accueil.
- Vivre l'INTERDEPENDANCE en étant responsables l'un de l'autre, de la création et de la vie des générations futures. La souffrance des autres me touche.
- Vivre en SOLIDARITE avec tous (tous ceux qui sont proches, éloignés, indifférents, ennemis...).
- Chercher le BIEN COMMUN avant le bien individuel, parce que les deux sont inséparables.
- Faire des efforts de sorte que TOUS puissent VIVRE en dignité.
- Avoir FOI dans le DIEU DE VIE. Jésus est venu pour apporter « la vie en abondance ». Avec lui nous travaillons pour faire advenir le Royaume de Dieu sur terre.

En vivant cette spiritualité, nous serons capables de surmonter les difficultés et d'avoir le courage de proposer des alternatives. Aussi modestes, fragiles et incomplètes que nos actions puissent paraître, c'est notre vocation chrétienne.



CHAPITRE 2

LE CERCLE PASTORAL (CP)

1. LE PROCESSUS: LE CYCLE PASTORAL (CP)

1.1. 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.

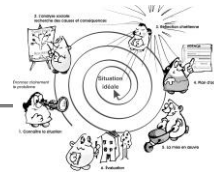
Contact: c'est le temps où nous arrivons au contact avec la réalité de la souffrance, à travers des observations objectives et des sentiments subjectifs ; le temps de poser des questions et de nous documenter sur ce qui se passe dans le monde et dans cette situation particulière.

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'Eglise 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 ?

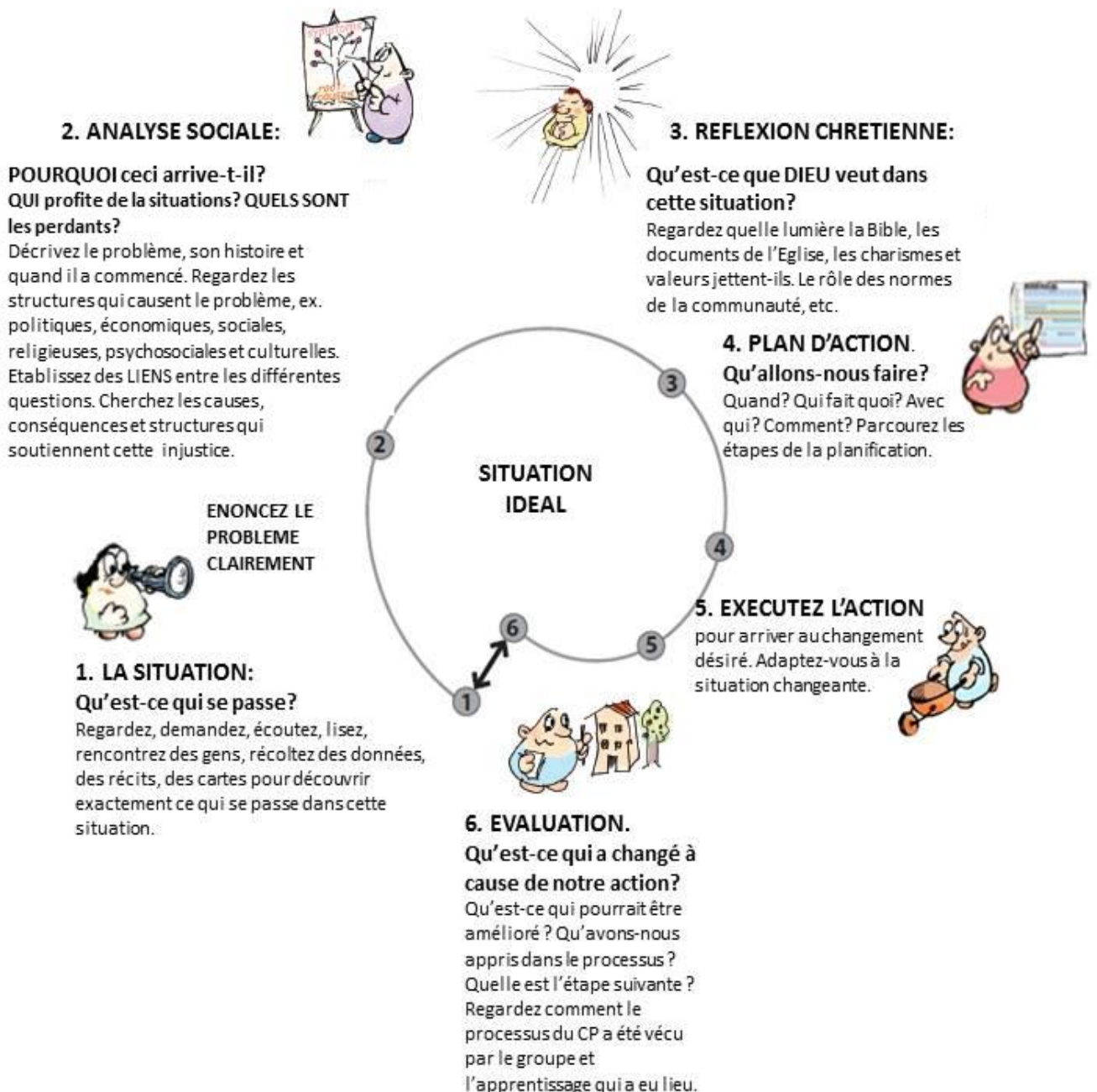
Exécuter l'action pour occasionner le changement désiré.

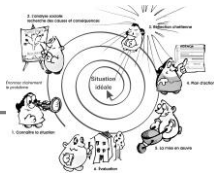


Evaluation : le temps d'évaluer le progrès et la façon dont la situation a changé ; de s'instruire à partir des succès et des échecs – afin de savoir que faire ensuite, et même, si c'est nécessaire, de redémarrer le processus.

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 ».

1.2. Vivre les moments du cercle pastoral (spirale)





2.6. *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.

3.1. *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.

3.2. *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.

3.3. *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



CHAPITRE 3

CONNAÎTRE LA SITUATION

1. PREMIERE ETAPE DU CYCLE PASTORAL : CONNAITRE LA SITUATION

La première étape du cycle pastoral consiste à VOIR la situation et Y ETRE IMPLIQUE(E) afin de CONNAITRE ce qui se passe. C'est le moment de découvrir ce qui se passe dans le monde autour de vous. C'est le moment d'OBSERVER les faits, de POSER des questions, de LIRE, de regarder, d'écouter, de rencontrer les gens, de récolter des données, des récits et des descriptions et d'établir une carte de ce qui se passe dans la situation.

C'est le moment de l'INSERTION, du CONTACT, de L'APPROCHE des situations de détresse. C'est le moment de TOUCHER, et de nous LAISSER TOUCHER par la situation réelle, les injustices, la souffrance du peuple. C'est le moment d'écouter nos SENTIMENTS subjectifs. La question qu'il nous faut garder à l'esprit pendant tout le temps de cette étape est : *Que se passe-t-il ?*

Nous avons besoin de rassembler le maximum de données possible en préparation de l'étape suivante : analyse du problème, de sorte que nous puissions choisir la manière la plus efficace de travailler en vue d'une solution. Nous devons connaître la situation pour être capables de choisir le problème que nous voulons aborder.

2. AVEC NOS PIEDS ET NOTRE CŒUR DANS LA SITUATION

Dans toute situation pastorale, la question *Comment voyez-vous le problème ?* est une question importante. Comment nous voyons un problème détermine comment nous y répondons. Une partie de cette section du manuel vous aidera à devenir conscient(e)s de l'endroit où vous vous situez lorsque vous vous trouvez face à une situation d'injustice.

2.1. Pasteurs et spécialistes des problèmes qui affectent les gens

En tant que pasteurs, nous devons être des « spécialistes » des problèmes qui affectent les gens ! Demandez aux gens leurs sentiments et leurs émotions : *Qu'est-ce qui les rend heureux ? Qu'est-ce qui les rend tristes ?* Evitez les questions abstraites. Nous sommes appelés à nous occuper de la situation réelle, d'être impliqués, d'expérimenter la souffrance d'autres et, ensemble, de rechercher la cause afin de transformer la situation. LAISSEZ-VOUS TOUCHER PAR LA SITUATION. Apprenez à voir la situation du point de vue des gens vers qui vous êtes envoyé(e)s...


Voyez aussi ce qui vous TOUCHE personnellement (à cause de votre appel, votre situation, votre charisme...). Si vous faites le cycle pastoral dans une communauté religieuse ou un groupe religieux, voyez ce que votre charisme vous dit dans cette situation-là.

L'appel vient de Dieu qui nous utilise pour transformer l'ensemble de la création. Il nous est nécessaire d'accepter notre responsabilité. L'avenir dépend de nous et de notre propre engagement individuel et communautaire envers nos équipes locales.

- Allez ! visitez, voyez, parlez, écoutez, lisez, soyez attentifs-attentives à tout ce qui constitue la vie des gens.
- Ecoutez le cri du peuple : Quels sont les problèmes brûlants ?
- Voyez les situations, la souffrance des gens : *Que se passe-t-il ?*
- Respirez l'odeur de la pauvreté, de la maladie...
- Faites l'expérience avec les pauvres...

Si vous planifiez une réponse pastorale à un problème auquel la communauté fait face, l'endroit où vous êtes et l'endroit où est la communauté sont très importants, car la manière dont vous regardez le problème et ceux qui en sont affectés influencera votre réponse. Pour la meilleure réponse possible, il faut que chaque membre du groupe soit sincère en répondant à la question :



 Comment est-ce que je vois le problème ?

3. EXERCICE : LE CODE DU BATEAU 😊

Distribuez le dessin de l'**ANNEXE 1** à tous les membres du groupe. Regardez le dessin.

Prenons du temps pour le regarder et pour réfléchir aux questions suivantes :

- Quelle est mon expérience des vagues (ce qui fait souffrir les gens, ce qui cause les désastres) ?
- De quel point de vue est-ce que je fais l'expérience des vagues ?
- Où est-ce que je me situe dans ce travail pour la justice ?
- Suis-je disposé(e) à m'engager plus profondément dans cette lutte ? Suis-je disposé(e) à m'engager à entrer dans le projet de Dieu pour son peuple : « qu'ils puissent avoir la vie en abondance » ? Suis-je disposé(e) à prendre le risque ? Suis-je disposé(e) à entrer dans le bateau et à faire quelque chose ? Suis-je prêt(e) à faire quelque chose pour arrêter ce qui cause le danger ?
- Où est-ce que je me situe en regard de la souffrance des gens autour de moi ?

4. OÙ COMMENCER

4.1. *Ecouter les préoccupations de la communauté*

L'équipe devra trouver des manières d'écouter les discussions spontanées dans la communauté, sans manipuler les gens ni les embarrasser. Ecoutez les conversations où les gens parlent des choses qui leur causent le plus de soucis. Places de marché, bus et trains, lavoirs, salons de coiffure, maisons, cafés, bars, avant et après des réunions publiques, etc., peuvent être bons pour cela. Si cela convient, vous pouvez faire savoir aux gens pourquoi vous écoutez, afin d'obtenir leur coopération pleine et consciente. Le travail que vous faites n'est pas secret, mais il faut que vous soyez délicat(e)s.

Il faut que les membres de l'équipe fassent attention aux préoccupations des gens autour d'eux et qu'ils profitent au maximum des occasions dans la vie familiale, au travail et avec des amis pour saisir les sentiments des gens sur certaines questions. Nous avons besoin d'être au clair sur nos propres soucis et ceux qui sont réellement importants pour la communauté dans son ensemble. L'écoute nous donne un point de vue objectif sur la vie de la communauté.

L'équipe doit chercher avec soin le **type de problèmes** (politiques, économiques, sociaux, culturels, etc.) qui causent de grands soucis à la communauté et qui généreront assez d'énergie pour briser toute apathie et stimuler l'initiative parmi les membres. Très souvent, les sentiments les plus forts concerneront des changements dans les institutions, rôles et pratiques.

4.2. *Chercher les problèmes brûlants*

Nous ne pouvons pas traiter de problèmes abstraits. Les questions auxquelles s'attaquer doivent être des **problèmes brûlants** qui affectent les gens et leur vie. Ce sont des problèmes que les gens expérimentent réellement et avec lesquels ils luttent.

Il faut que nous soyons capables de partager la peine des autres aussi bien que la nôtre propre. Partager et discuter ensemble nous rend, ainsi que la communauté, conscients de la réalité de la situation actuelle et peut nous **ENERGISER**. Regardons les choses heureuses et les choses frustrantes et gardons à l'esprit que la conscientisation doit être constructive, non destructive.



4.3. Partager l'information avec le groupe central

Nous pouvons faire la recherche individuellement ou par deux. Chaque membre ou groupe de la communauté peut se focaliser sur un aspect différent, selon ses intérêts, son savoir... Tout au long du processus, nous partagerons l'information et le savoir et nous permettrons à chacun(e) d'exprimer sa vision et son savoir différents. Cela aidera le groupe à travailler vers une VISION COMMUNE qui sera essentielle pour planifier l'action.

4.4. Enregistrer l'information

Il est aussi important d'écrire, d'enregistrer ce qui a été vu et appris, pas en détail mais les points principaux. Tous les membres du groupe central auront besoin de savoir où on peut trouver l'information pour un usage futur.

4.5. Les questions dominantes

Dans la communauté il y aura beaucoup de problèmes ou d'injustices. Nous devons choisir le problème à attaquer. Nous avons à comprendre le problème avant de pouvoir choisir la manière la plus efficace de le travailler. Le cycle pastoral nous aide à être efficaces et compétent(e)s dans notre travail pour Justice, Paix et Intégrité de la Création (JPIC).

Lorsqu'un travail de JPIC est fait à l'intérieur d'une congrégation, d'une communauté religieuse ou d'un groupe chrétien, il est important qu'au début, lorsque nous décrivons la situation et les « problèmes brûlants » les plus significatifs, nous partageons aussi les problèmes d'injustice les plus graves que nous avons observés dans notre communauté.

4.6. Choisir le problème

A partir de l'information que vous avez rassemblée, vous verrez les principaux problèmes qui affectent la population. Laissez les membres exprimer ce qu'ils voient comme les problèmes brûlants ou importants qui affectent la communauté et dressez-en la liste. Ensuite, pour réduire le nombre, l'animateur et l'équipe groupent les questions similaires et donnent un nom à chacun de ces groupes.

Un problème bien choisi suivra certains critères :

- Il doit être opportun, saisi lorsqu'il est pertinent, maintenant.
- Il doit être une source d'injustice. C'est ce qui en fait une tâche pour JPIC.
- Il y aura de mauvaises répercussions si rien n'est fait.
- Il doit affecter un large éventail de personnes dans la communauté (pas uniquement l'équipe).

Regardez votre liste et révisiez-la avec ces CRITERES à l'esprit. Les problèmes de la liste finale devraient tous répondre aux 4 critères.

Organisez un vote. Chaque membre choisit seulement UN PROBLEME, celui qu'il ou elle croit être le plus important. Le problème qui obtient le plus de voix sera celui que le groupe choisit.

Aidez le groupe et ceux qui avaient choisi un autre problème à accepter celui-ci comme le problème principal. Donnez quelques arguments en faveur de ce problème.

Resserrez le problème. Par exemple, 'ressources naturelles' est trop grand, mais 'terre' comme la ressource principale pour les fermiers est plus concret. Le problème de l'accaparement de terres des fermiers est même plus concret et pourrait être un problème possible à travailler. Encore, le 'manque de soins de santé de qualité' est trop large ; 'accès aux médicaments' est plus concret ; et 'accès à des médicaments de bonne qualité dans notre localité' pourrait être un thème concret sur lequel travailler.

Il est aussi important de considérer :

- L'injustice est-elle basée sur une information à partir de faits ?
- Le sujet est-il gérable, ou est-il trop large pour que notre groupe ou communauté s'en charge ?



- Il doit exprimer un besoin fort : apparent/ senti/ caché. Sommes-nous, et la communauté, réellement intéressés par ce sujet ?
- Le sujet aura-t-il une valeur pratique quelconque ? *Est-il possible de changer la situation ?*

Ne travaillez que sur une seule question. Une fois le problème choisi, il doit être exprimé clairement et de manière concise, par ex. 'De grandes sociétés prennent la terre de nos fermiers et paient trop peu pour la terre.'

Connaissance approfondie des facteurs qui affectent notre problème. A partir de maintenant nous parlerons en général, en gardant à l'esprit que nous nous référons toujours au PROBLEME qui a été choisi.

4.7. Que se passe-t-il ?

Pour connaître la situation, il vous faut un moyen d'obtenir des informations et des données qui sont particulières au problème que vous traitez.



Posez les questions :

Qu'est-ce qui se passe ? Regardez les expériences vécues des personnes et des communautés. Qu'est-ce que les gens sentent ? De quoi font-ils l'expérience ? Comment répondent-ils ?

C'est le moment de :

- Identifier les problèmes liés à votre thème et voir ce qui se passe et où il y a de l'INJUSTICE.
- Faire une recherche sur la question – lire, enquêter et rassembler des informations.
- Obtenir des données fiables et des descriptions exactes des événements et des situations.
- Rassembler des 'données' d'expérience (les raisons du cœur, l'expérience personnelle, subjective).

Les membres de l'équipe mettront en commun ce qu'ils ont découvert et observé. A partir de là, il devrait être possible d'identifier les 'sujets chauds' concernant ce problème.

- Faites la liste des plus graves.
- Essayez de trouver des liens entre ces injustices.

Plus vous en savez sur la situation, plus profondément vous pourrez aller quand vous analyserez les racines du problème.

Allez au-delà du contexte local et regardez le contexte national, régional, continental et international. Que se passe-t-il à chacun de ces niveaux à propos du problème que vous avez choisi ?

4.8. Le contexte local



Qu'est-ce qui se passe autour de nous ?


Exemple 1. ACCAPAREMENT DE TERRES : le gouvernement donne la terre à de grandes sociétés étrangères et la prend aux fermiers familiaux ; les fermiers perdent la terre ; les sociétés emploient très peu de travailleurs ; elles utilisent énormément d'eau et le niveau de la nappe souterraine diminue ; la production agricole diminue ; des pâturages sont perdus ; des forêts sont abattues ; il n'y a plus d'endroit où chercher du bois pour la cuisine ; les prix des aliments sont en augmentation ; les fermiers deviennent de plus en plus pauvres ; les gens ne peuvent pas acheter la nourriture dont ils ont besoin...

Exemple 2. MEDICAMENTS DE MAUVAISE QUALITE : des médicaments sont vendus au marché ; les médicaments sont moins chers au marché que dans les pharmacies ; de mauvais médicaments causent la mort ; il n'y a qu'une petite quantité de médicaments ; les patients du sida reçoivent des médicaments de médiocre qualité et redeviennent malades.



Exemple 3. PROLIFERATION DES ARMES : l'accès aux armes légères cause de la violence (crime, guerre et violation des droits humains). Il y a eu plusieurs coups de feu ici cette année.

4.9. Le contexte national

 **Que se passe-t-il au niveau national à propos du problème qui nous inquiète ?**

Par ex. le gouvernement loue de la terre pour obtenir de l'argent pour le budget ; il n'y a pas de lois pour protéger le fermier familial ; il n'y a pas de lois pour protéger l'environnement ; le gouvernement loue de la terre qui était « propriété tribale » ; il n'y a pas de contrôle des médicaments qui entrent dans le pays ; il n'y a pas de laboratoires pour analyser la qualité des médicaments ; on n'applique pas les accords au sujet du transfert d'armes ; des stocks de nourriture ont été vendus ; pas de protection des prix pour les produits agricoles...

4.10. La situation en Afrique

 **Que se passe-t-il dans d'autres pays d'Afrique à propos du problème qui nous inquiète ?**

Entrez en contact avec des organisations internationales ou des réseaux internationaux qui travaillent dans d'autres pays d'Afrique. Découvrez ce qui se passe dans des pays voisins.

4.11. L'équipe chargée de l'enquête

Le groupe central peut demander à différents membres de l'aider à étudier la situation. Des membres de la communauté peuvent aussi être encouragés à participer : enseignant(e)s, infirmiers-infirmières, travailleurs-travailleuses pour le développement, jeunes, leaders naturels, étudiant(e)s, etc., ainsi que ceux qui « entendent tout » : commerçant(e)s, femmes du marché, coiffeurs-coiffeuses, serveurs-serveuses dans les bars, etc. Comme il est important de voir la situation avec une certaine objectivité, vous avez aussi besoin de personnes qui ne sont pas directement affectées par le problème.

4.12. Ce que nous avons besoin de savoir au sujet de la question

L'équipe chargée de l'enquête ne porte pas de jugement mais elle essaie de comprendre :

- Que se passe-t-il : rassemblez des FAITS. Quelles sont les attentes des différentes personnes ? Quelles sont leurs réactions ?
- Ce que font les gens : Qui fait quoi ? (sociétés, fermiers, femmes, hommes, jeunes, chefs, marchands, etc.).
- Pourquoi ils le font... les raisons économiques, politiques et culturelles. Quels sujets, dans chacun de ces domaines, suscitent un intérêt émotionnel ?
- Qu'est-ce qui est en train de changer ? des coutumes ? des revenus ?
- Quels sont les mots les plus importants et qui sont utilisés le plus fréquemment dans les discussions de la communauté sur ces questions ?

Pour chacune de celles-ci, posez-vous la question : Où trouverai-je les données ou informations pertinentes ? Cherchez toutes les sources possibles de données (information orale, rapports écrits, gouvernement local et national, travailleurs des sociétés, etc.).

Identifiez les gens qui en savent plus au sujet du problème. Entrez en contact avec eux. Demandez leur aide. Soyez conscient(e)s de leur position. Interviewez des personnages officiels du gouvernement qui traitent la question, des professionnels, des organisations, des ONG, etc.

« Deux yeux voient mieux qu'un » (proverbe mauritanien).



5. MÉTHODES DE RECHERCHE

Vous pouvez utiliser différentes méthodes :

- Observation et enregistrement par ex. allez où les gens vendent des légumes et notez les prix et puis comparez. Allez aussi où les commerçants achètent leurs légumes et comparez les prix. Cela prend du temps mais c'est utile.
- Interview. Parlez aux gens affectés par le problème. Il vous faut créer une bonne relation avec eux, assurer la confidentialité et utiliser des QUESTIONS OUVERTES de manière à obtenir plus qu'une réponse en 'oui' ou 'non'. Vous pouvez commencer vos questions par « Comment... ? », « Quoi... ? », « Qui... ? », « Quand... ? ». Posez des questions pertinentes. Ne donnez pas l'impression de juger une réponse, quelle qu'elle soit.
- Questionnaire avec un ensemble fixé de questions, imprimé. Il est distribué aux répondants qui le complètent et le rendent. C'est plus difficile et souvent les gens attendent quelque chose en retour.
- Documentation. Obtenez des informations à partir d'enregistrements, livres, rapports, périodiques, journaux, etc. N'ayez pas peur de récolter trop de données ou d'informations, pourvu qu'elles soient pertinentes. Vous aurez besoin d'énormément d'informations pour travailler à l'étape suivante qui est l'analyse sociale.

5.1. Enquête d'écoute sur la manière dont le problème affecte la communauté

La première étape consiste à écouter la communauté pour découvrir comment le problème la touche, comment il affecte ses besoins, son économie, sa vie sociale, ses relations, etc. Portez attention aux problèmes et aux questions de la vie qui suscitent des sentiments forts.

Ecoutez avec une idée claire de ce que vous cherchez. Vous pouvez voir, par exemple, le lien entre les injustices dont les gens font l'expérience et l'économie, la manière dont les décisions sont prises, ou la mauvaise gouvernance, etc. Mais souvent les gens ne voient pas ceci, aussi il se peut que vous deviez poser des questions pour les aider à faire la connexion. Cela vaut la peine de préparer quelques questions à l'avance. Ceci sera utile lorsque vous arriverez à exécuter votre action car la communauté sera plus motivée et disposée à aider.

Par exemple, une société a acheté du terrain pour produire des agro-carburants. Pour commencer, les gens étaient heureux parce qu'ils recevaient de l'argent, mais maintenant qu'il a été dépensé ils réalisent que leurs problèmes commencent. Vous pouvez préparer des questions à poser, telles que 'Qu'arrivera-t-il l'an prochain quand l'argent aura été dépensé ?' 'Comment obtiendrez-vous de l'argent pour louer un lopin de terre?' 'Où allez-vous cultiver des aliments pour votre famille ?'

Ecoutez les questions qui suscitent les sentiments les plus forts parce que l'émotion est liée à la motivation. Les gens n'agiront que sur des questions au sujet desquelles ils ont des sentiments forts. **A propos de votre problème**, qu'est-ce qui tracasse les gens ? Qui les rend heureux ? Qui les rend tristes ? Qui les met en colère ? Qui leur fait peur ? Qui leur donne de l'espoir ?

L'équipe peut commencer par écouter et aider les gens à exprimer **comment le problème que nous voulons aborder affecte différents aspects de la vie** (cf. les besoins fondamentaux de Maslow) tels que :

- BESOINS FONDAMENTAUX : subsistance, alimentation, vêtements, abri, eau, santé et soins.
- RELATIONS. Est-ce qu'il crée des tensions ou de l'harmonie entre hommes et femmes/ maris et épouses/ parents et enfants/ travailleurs et propriétaires/ communauté et rituels familiaux (naissance, mariage, soin des enfants) ?
- PRISE DE DECISIONS. Qui prenait habituellement/ qui prend maintenant les décisions au sujet de la question ?
- SOCIALISATION/VALEURS telles que l'éducation, la scolarité, la tradition, la récréation et la socialisation. Quels changements sont en train de se faire à cause du problème au niveau des capacités, des manières de se comporter... ? Quelles tensions surgissent à cause de ces changements ? Que font les gens pour se détendre ? Dormir, faire du sport, jouer à des jeux, parler, s'asseoir et se reposer en silence, art ou artisanat créatif ?



- CROYANCES ET VALEURS, la compréhension par la communauté de la vie humaine, de la mort, du monde, de Dieu, etc. Ceci lui donne un cadre de référence grâce auquel elle détermine ce qui est important dans la vie. Comment le problème touche-t-il en pratique ces croyances et valeurs?

5.2. Les personnes impliquées dans le problème

- Qui est affecté par le problème ?
- Comment sont-ils affectés ? (L'enquête d'écoute peut nous donner la réponse)
- Qui profite de la situation ?
- Qui sont les perdants ? Que perdent-ils ?
- Qui prend les décisions les plus importantes dans nos environs au sujet de la question ? Pourquoi ?
- Qui prend les décisions les plus importantes loin de nous ? Pourquoi ?
- Quelles sont les relations les plus importantes connectées avec le problème ? Pourquoi ?

5.3. Autres groupes et organisations intéressés par le problème

Trouvez d'autres groupes et personnes individuelles qui sont intéressés par la situation. Arrivez à les connaître, à savoir ce qu'ils font et ce qu'ils savent de la situation. Ils peuvent être capables de vous aider.

5.4. Questions à poser en relation avec la « justice »

Quelle expérience allons-nous considérer ? Y a-t-il des groupes qui sont « laissés de côté » quand on discute l'expérience ? L'expérience des pauvres et des opprimés a-t-elle un rôle privilégié à jouer dans le processus ?

5.5. Dresser une carte de la situation

Dresser une carte de la situation aide à fournir une représentation visuelle du problème et de ceux qui en sont affectés ou qui en bénéficient. La cartographie est basée sur la perception de la communauté, focalisée sur la question d'intérêt. Par exemple vous pouvez dresser la carte des ressources naturelles de la communauté, de leur usage et des dangers et menaces potentiels concernant leur usage ou leur abus.

Dresser avec la communauté une carte de la manière dont elle envisage la situation d'ici 10 ou 15 ans aide les membres de la communauté à imaginer une nouvelle réalité et à travailler en vue de celle-ci.

L'avantage de dresser une carte de la communauté, c'est que nous traitons quelque chose que la communauté connaît déjà bien. C'est son espace de vie et les gens connaissent son histoire et ce qu'il est. Maintenant ils le voient sous forme visuelle. Tous peuvent prendre part à la création de la carte. Tandis que certains travaillent directement à la carte, d'autres peuvent récolter des données, par ex. la distance des points d'eau, la localisation des routes, les partenaires de l'installation, les puits de pétrole, etc.

Participer à la création d'une carte peut aider les gens à avoir une compréhension plus profonde de la situation dans le contexte local. Le processus nous aide à avoir une idée de la façon de penser des gens et de la façon dont ils établissent leurs priorités. Plus de personnes participent à la création d'une carte, plus on peut récolter de points de vue sur le problème. La carte peut être un outil lorsqu'on prend des décisions pour un changement. Elle inclut de récolter et de positionner des informations et elle aide à reconnaître les relations spatiales.

Représenter visuellement la situation est stimulant pour la communauté et développe la créativité, mais voir la réalité peut aussi être affligeant. Le facilitateur aura besoin de réévaluer les ressources de la communauté, ressources matérielles et personnelles (par ex. solidarité, force du groupe, intelligence, volonté collective, etc.).

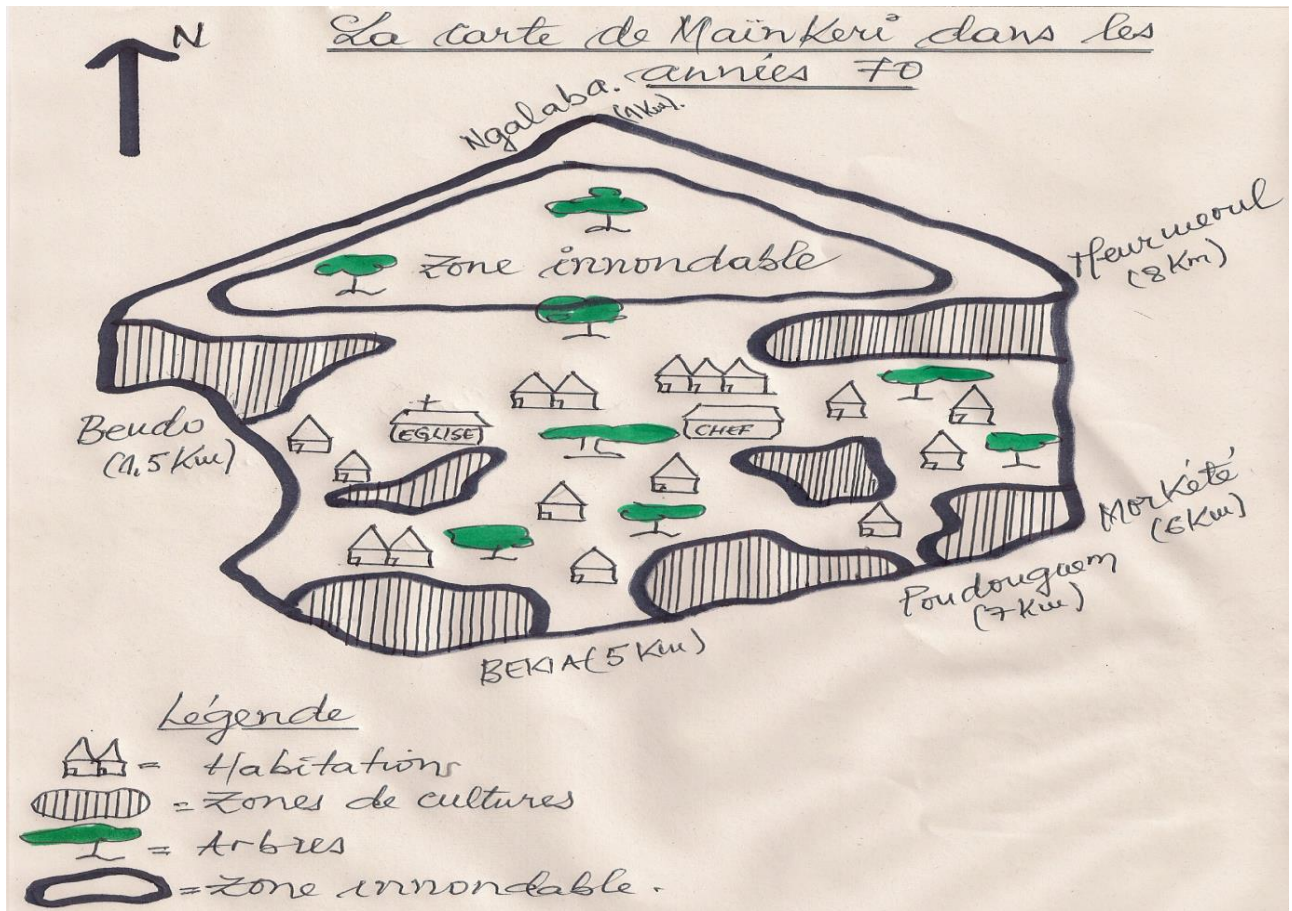


Figure 1 - Carte de Maïnkéri, district de Doba (Tchad) dans les années 70 avant l'exploitation du pétrole

5.6. Comment dresser la carte

Facilitez une brève discussion sur l'objectif de la création de la carte.

Décidez avec le groupe (ou en petits groupes) les caractéristiques qui seraient importantes à mettre sur la carte (maisons, ressources naturelles, services publics, forêts, champs, dispensaires...) pour avoir une vue plus claire de la situation. Faites une liste de ces caractéristiques.

Allez au Volume 2 du manuel où le problème dont vous vous occupez est traité et notez les questions que vous pourriez poser au groupe.

Préparez de grandes feuilles de papier et des marqueurs de couleur, des morceaux de tissu colorés, des ciseaux, de la colle, du sable, des pierres, n'importe quel objet qui pourrait être utilisé. La créativité est essentielle pour le changement !



Dessinez le contour de la zone à étudier.

S'il y a beaucoup de participants, divisez-les en petits groupes. Chaque groupe peut prendre soin d'un nombre de caractéristiques de la liste. S'il y a moins d'une dizaine de participants vous pouvez le faire ensemble. Donnez-leur un temps pour faire une carte préliminaire. Pendant que certains cherchent des informations, un petit groupe peut écrire sur la carte (en incluant des flèches pour montrer le flux des biens, de l'information, etc.).

Rassemblez les groupes. Chaque groupe présente le travail qu'il a fait. D'autres membres de l'assemblée peuvent faire des suggestions/ additions. On donne du temps pour rassembler les cartes.

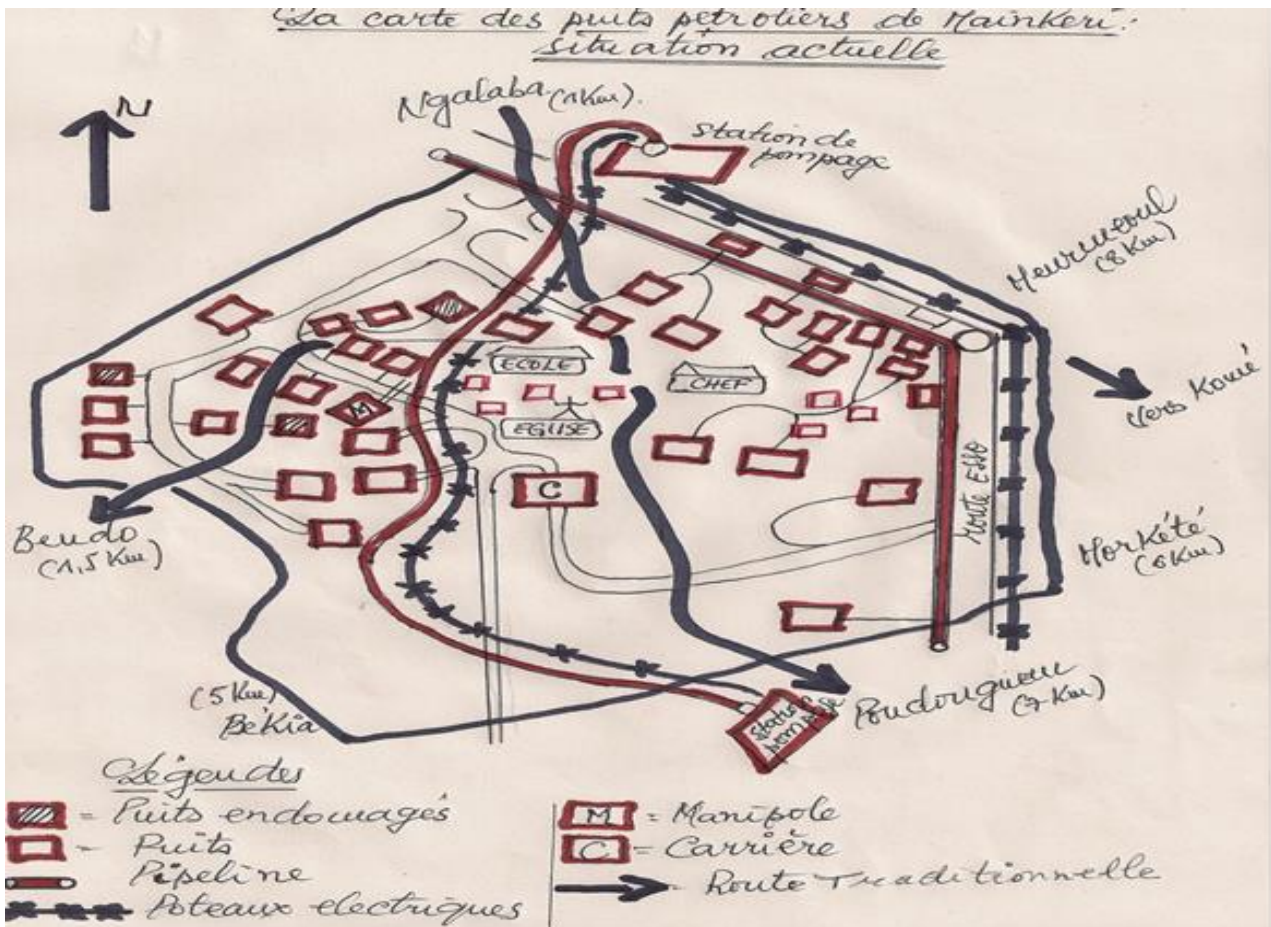


Figure 2 - Carte des puits pétrolier de Maïneri en 2012, 3 ans après l'exploitation commencée.

Dès qu'une carte semble complète, faites savoir aux participants qu'ils peuvent toujours ajouter de nouvelles informations.

Il est important de faire trois cartes différentes :

1. Le village/ le quartier tel qu'il était avant le problème.
2. Le village/ le quartier tel qu'il est maintenant.
3. Le village/ le quartier tel que la communauté voudrait le voir d'ici 10 (15 ou 20) ans.

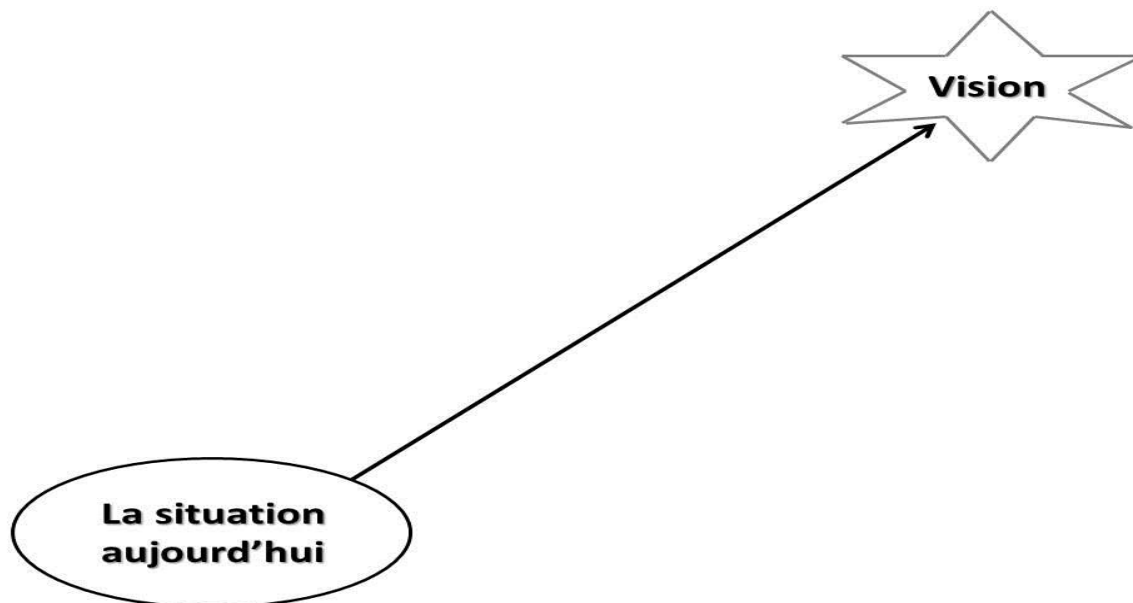
En créant la carte, ils développent une VISION pour l'avenir. Cette vision les aidera à rester focalisés et c'est vital pour tout le processus.

5.7. Vision du groupe

Il est important que le groupe ait une vision de la situation qu'il aimerait voir d'ici quelques années. La vision est comme l'étoile qui le guidera vers une situation plus équitable et qui éclairera la direction qu'il doit prendre.

Qu'aimerions-nous voir réalisé d'ici 10, 15 ou 20 ans ? Nous l'avons représenté sur la carte 3 mais il est important de l'exprimer par des mots, une phrase courte qui sera notre « étoile qui nous guide ».

Faites des groupes de 8 à 10 personnes. Demandez-leur d'imaginer comment ils aimeraient que la situation soit, par exemple, d'ici 10 ans. Alors qu'ils partagent leurs visions, une vision commune émergera – avec votre aide. Ce sera comme une étoile qui guidera vos actions et aidera le groupe à rester focalisé. A partir de maintenant, chaque action que vous entreprenez doit être un pas vers la VISION.



5.8. Rédiger un rapport

Ecrivez vos découvertes clairement et systématiquement.

- SUJET : par ex. Usage de l'eau par la société X dans le village A.
- DEFINITIONS : une liste d'explications de termes moins familiers utilisés dans votre rapport. Ex. Médicament génériques : médicament dont les ingrédients actifs et la qualité sont identiques (ou presque) au médicament originel de marque. Les médicaments génériques sont disponibles dès que les brevets qui protègent l'inventeur ont expiré. Ils sont habituellement beaucoup moins chers que les produits de marque.
- OBJECTIFS : les raisons de la collecte d'informations.
- DATE ET LIEU DE LA RECHERCHE.
- METHODES : interviews, questionnaires, etc.
- RESULTATS DE LA RECHERCHE : un sommaire des principales observations ou découvertes.
- DOCUMENTATION. il est important de mentionner tous enregistrements, livres, rapports, périodiques, journaux, etc. que vous avez utilisés en rassemblant votre information. Donnez le nom de l'auteur, la source de l'information et un sommaire bref.

6. SIGNES D'ESPOIR

Dans la situation elle-même et dans le groupe/ la communauté, il y a des signes d'espoir, des forces, des valeurs et des talents sur lesquels le groupe/ la communauté pourra compter en travaillant à la transformation.

Il serait très motivant de mettre ces éléments positifs en lumière par un graphique (voir ci-dessous).

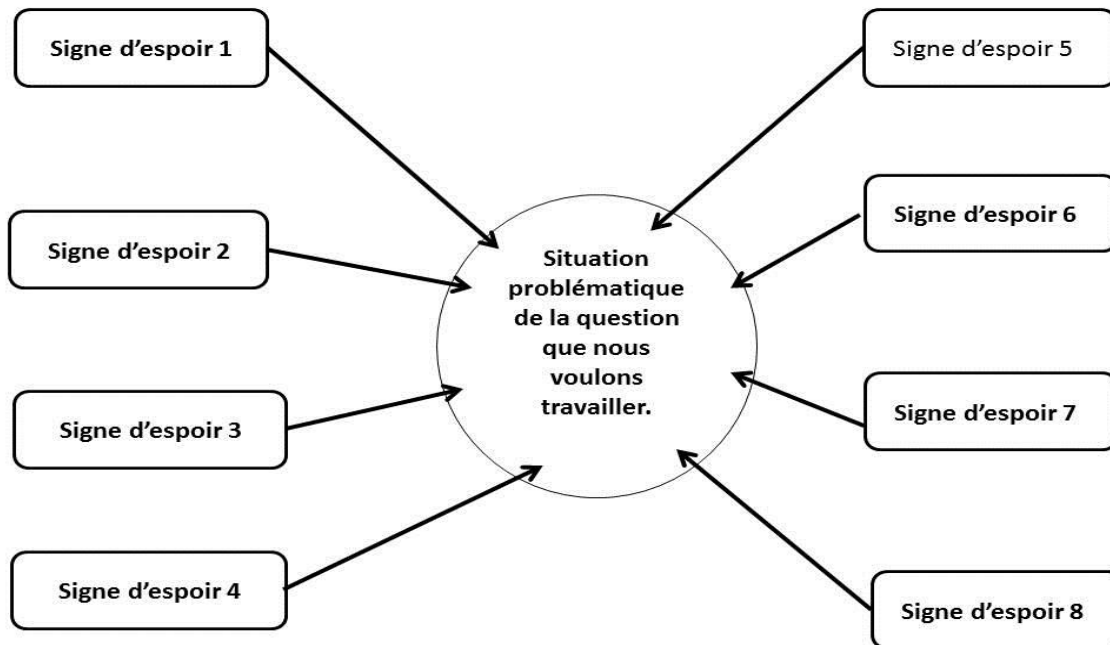
😊 **Ecrivez au milieu d'un cercle la situation problématique sur laquelle vous voulez travailler.**

Ensuite faites un brainstorming du groupe pour ces forces, valeurs et signes d'espoir.

Ecrivez chaque réponse dans un rectangle et dessinez une flèche de là vers le centre. La force (l'épaisseur) de la flèche dépendra de la force du signe d'espoir.



Vous pourriez aussi chercher des signes d'espoir dans le pays, la région ou au niveau international. Regardez les tendances positives, les mouvements, les aspects ou les valeurs qui sont en train d'émerger.



7. GESTION DES RESEAUX

7.1. La signification d'un réseau

Le mot anglais « network » est formé par les mots NET (filet) et WORK (travail). Un filet est un matériel fait de ficelles, de cordes ou de fils métalliques noués ensemble à intervalles réguliers. Un réseau est un système interconnecté de personnes ou de choses qui existent pour faciliter les communications, par exemple un réseau ferroviaire ou un réseau de routes, un réseau de canaux, un réseau de communications, un réseau pour la justice.

Chaque nœud du réseau est une personne ou une organisation reliée aux autres par des liens. Les liens sont les relations entre elles, par ex. contact occasionnel, partenariat régulier ou collaboration étroite.

Etre connecté : pour des gens qui travaillent pour la justice, il y a un gros avantage à avoir un ordinateur et à être « en ligne » parce que l'internet est une source d'informations précieuses et de contacts utiles. C'est aussi une grande aide pour le travail en réseau.

La gestion de réseau est une nouvelle manière de communiquer, d'être en relation et de collaborer avec d'autres, même s'ils sont très éloignés. Nous connaissons tous des exemples de personnes dans des lieux éloignés où un réseau a changé le cours des événements. Il y a le cas de Sophie, la Nigériane condamnée à mort pour avoir eu un enfant hors mariage... Grâce à un réseau, une grande chaîne de solidarité s'est développée et elle a influencé la décision de la libérer.

La gestion de réseau à petite échelle a toujours été la forme la plus commune d'organisation de l'activité humaine. Vous arrivez à connaître quelqu'un qui connaît, disons, six autres personnes et vous êtes tous intéressés par la musique ou par le prix de la nourriture ou quoi que ce soit. Tous les six ont d'autres contacts avec le même centre d'intérêt. Graduellement, grâce à votre premier contact, vous arrivez à connaître tous les autres et vous devenez un réseau d'amis ou de gens qui partagent un intérêt commun.

L'internet a développé énormément cette sorte d'organisation en réseau. Actuellement, pour travailler efficacement pour la justice, il faut que nous fassions partie de cette « culture de réseau » plus large.



Partager des ressources : vous pouvez penser que le travail de justice que vous faites avec votre communauté ou votre groupe n'est pertinent que là où vous êtes et qu'il n'intéresse personne ailleurs. C'est faux ! Alors que votre groupe s'attaque localement à un problème important, il est très probable qu'un autre groupe, peut-être une ONG, est en train de récolter des informations de groupes semblables au vôtre, en vue d'avoir des preuves qu'il peut utiliser pour influencer ceux qui prennent des décisions au niveau national ou même international. Par exemple, l'accaparement de terres se passe habituellement lorsqu'un gouvernement vend des terres à un pays étranger ou une société étrangère. Il peut être dur pour votre groupe d'approcher votre gouvernement lorsque vos familles locales perdent la terre qu'elles cultivent pour leur alimentation, mais si vous partagez l'information et les données que vous récoltez avec d'autres personnes de votre réseau, ils peuvent l'utiliser (de manière anonyme, si vous le souhaitez) pour aider à faire avancer votre cause. Ils peuvent aussi vous donner des informations qui vous seront utiles au niveau local.

C'est de l'organisation en réseau et, comme le travail pour la justice est un tel défi, nous avons besoin de tout le soutien que nous pouvons obtenir !

7.2. Quelques caractéristiques des réseaux

Voici quelques caractéristiques des réseaux :

- Ils réussissent par la participation active et l'engagement de tous les membres.
- Ils rendent très rapide la communication avec les gens proches et lointains – quand vous cliquez sur une touche d'ordinateur, votre information peut faire le tour du monde !
- En travaillant avec d'autres, vous pouvez obtenir des résultats que vous n'auriez pas obtenus seul(e) (synergie).
- Il y a une grande diversité, mais un intérêt commun.
- Chaque membre y contribue d'une manière différente.
- Les réseaux sont dynamiques, souples et répondent bien à toute nécessité de changement.
- Ils sont résilients – si un 'nœud' casse, le réseau continue à fonctionner.
- Certains 'nœuds' sont temporaires, comme dans le cas d'un projet de 6 mois ; certains seront actifs régulièrement, d'autres de manière intermittente.
- De même, certains liens (relations) entre les nœuds peuvent être permanents, d'autres à court terme ou intermittents.
- Toutes les lignes d'autorité qui peuvent exister sont imprécises – il n'y a pas de hiérarchie comme celle à laquelle nous sommes habitués dans l'Eglise ; la structure est plus 'horizontale' où chaque voix et opinion est importante.

A l'intérieur d'un réseau, différents groupes (nœuds) travailleront à des rythmes différents et de manières différentes, mais ils partagent un intérêt commun, par exemple pour l'agriculture, les mines ou les médicaments. Plus un groupe est impliqué dans un réseau, plus il peut influencer la direction que prend le réseau.

Développer votre propre réseau sur un sujet demande du temps et de l'engagement, mais cela en vaut bien la peine. Commencez petitement et vous découvrirez bientôt que votre liste de contacts (habituellement des adresses électroniques) est en train de s'étoffer et que vous recevez des informations utiles qui vous aideront dans votre lutte pour la justice.

7.3. Avantages des réseaux

Vitesse. Les réseaux offrent une méthode très rapide pour partager et transférer des documents, de l'information sur l'action, etc.

Coût. Les réseaux sont bon marché parce que le savoir commun est partagé et le moyen est souvent des courriers électroniques.



Sécurité. Elle est en proportion de la confiance et de la sécurité des personnes et des organisations impliquées dans le réseau. Certaines mesures peuvent être prises pour augmenter la sécurité.

Partage des ressources. Le partage des ressources est un autre domaine dans lequel un réseau excelle. La synergie est multipliée.

Synergie, un rassemblement d'éléments distincts, mutuellement bénéfiques.

Courrier électronique. Les messages électroniques aident la communication et facilitent la dissémination de l'information au réseau entier, où que les membres soient dans le monde.

Accès souple. Le travail peut être fait par l'un ou l'autre membre, et tous peuvent avoir accès à l'information.

Coopération et collaboration. Les idées peuvent se développer quand tous mettent leurs idées ensemble. La voix de chaque contributeur au réseau peut être entendue.

7.4. Inconvénients des réseaux

Trop rapides. L'information peut être trop rapide et il vous faut du temps pour la digérer et la traiter.

Demandent du temps administratif. Garder un réseau en vie demande un certain temps, de l'engagement et de la compétence.

Limites :

- L'internet n'atteint pas ceux qui n'ont pas accès à l'internet !
- Il peut devenir impersonnel, sans assez de contacts personnels.
- La gestion d'un réseau est un outil merveilleux, mais seulement lorsqu'il *supplée* votre écoute personnelle des gens que vous essayez de servir – qui peuvent bien être ceux qui n'y ont pas accès.


7.5. Le bon fonctionnement d'un réseau

Pour qu'un réseau fonctionne bien, il a besoin d'objectifs clairs et d'une approche commune. Mais, même plus, il a besoin de l'engagement de toutes les parties du réseau. Par exemple, ce qui unit les membres d'AEFJN, ce sont les objectifs du Plan d'action. Sans collaboration ou communication (dans toutes les directions), le réseau ne peut pas prospérer. Il faut un soutien mutuel et un minimum de centralisation.

8. GROUPES CHRETIENS AVEC LESQUELS NOUS POUVONS FORMER UN RESEAU

Nous sommes appelés à collaborer avec d'autres Eglises, mouvements et organisations qui travaillent à promouvoir la dignité humaine et le développement, la justice et la paix, le respect pour la création, afin de rendre le Royaume de Dieu plus visiblement présent dans le monde. Cette collaboration est déjà par elle-même un témoignage.

Souvent nos plus proches collaborateurs sont d'autres congrégations et groupes chrétiens qui travaillent sur des questions semblables et avec un système semblable de valeurs. **

 **Y a-t-il des partenariats qui pourraient être développés pour soutenir la mise en œuvre du processus de développement de votre communauté ?**

8.1. Réseaux de religieux-ses qui travaillent sur des questions de JPIC

De nombreuses congrégations religieuses travaillent ensemble pour défendre les intérêts de l'Afrique dans des forums internationaux. Ces congrégations et beaucoup d'autres ont réuni leurs ressources pour établir des réseaux qui conscientisent, font du plaidoyer et du lobbying (en influençant ceux qui prennent les décisions) et analysent des problèmes relatifs à l'Afrique.



Nous n'en mentionnons que quelques-unes :

- AEFJN (Réseau Afrique-Europe foi et justice) avec son secrétariat à Bruxelles. www.aefjn.org
- AFJN (Réseau Afrique foi et justice) avec son secrétariat à Washington. www.afjn.org
- SEDOS (Service de documentation et d'étude sur la mission globale) basé à Rome. www.sedosmission.org
- UN- ONG de religieux-ses à l'ONU qui réunit beaucoup de congrégations reconnues comme ONG par les Nations unies.
- Promoteurs de justice et paix à Rome (formé par des coordinateurs de JPIC de différentes congrégations).
- JPIC- USG/UISG Justice, paix et intégrité de la création de l'Union des supérieur(e)s majeur(e)s à Rome. <http://jpicformation.wikispaces.com/>

8.1.1. ONG de congrégations (ou groupes de congrégations) avec représentation à l'ONU

Quelques-unes de congrégations qui ont formé une ONG pour être représentées à l'ONU sont : Franciscans International ; Sœurs de la Miséricorde ; Maryknoll office for global concerns (bureau de Maryknoll pour les problèmes mondiaux) ; Sœurs du Bon Pasteur ; Mercy Global Concern (Les Sœurs de la Miséricorde pour les problèmes mondiaux) ; School Sisters of Notre Dame ; International Presentation Association (Sœurs de la Présentation) ; Salésiens et Salésiennes ; Sœurs de Notre-Dame de Namur (SNDdeN) ; Sœurs de St Joseph ; Seton Foundation (Sœurs et Filles de la Charité) ; Passionistes ; Religieuses du Sacré-Cœur ; UNANIMA (Consortium de 13 groupes féminins).

8.1.2. Commissions religieuses de JPIC

La prise de conscience de la nécessité de travailler pour la justice, la paix et l'intégrité de la création (JPIC) a amené de nombreuses congrégations religieuses à donner priorité à ce travail. De nombreuses conférences de supérieur(e)s majeur(e)s ont aussi établi des Commissions JPIC. Certaines conférences de supérieur(e)s majeur(e)s ont une Commission JPIC au niveau national.

8.2. Organisations chrétiennes qui travaillent sur des questions de justice et paix au niveau international

Beaucoup d'organisations chrétiennes travaillent dans des pays différents et ont la possibilité de se relier au niveau international.

Pax Christi (organisation chrétienne internationale pour promouvoir des initiatives de paix).

CIDSE (agences catholiques de développement regroupant CAFOD, Misereor, Trocaire, etc.).

APRODEV (agences protestantes de développement) regroupant Christian Aid, Diakonia, Eglise norvégienne, etc.

Economic Justice Network (EJN) : réseau pour la justice économique de FOCCISA (Association de conseils chrétiens en Afrique méridionale). Basé au Cap, en Afrique du Sud, il travaille dans 12 pays d'Afrique méridionale : Afrique du Sud, Angola, Botswana, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mozambique, Namibie, Swaziland, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.

8.3. Commissions catholiques de Justice et Paix (CCJP)

Pour aider les catholiques à travailler pour Justice et Paix, Paul VI et le Synode des évêques ont établi la Commission pontificale Justice et Paix en 1967.

En 1971 un Synode pour la Justice tenu à Rome a décidé que chaque pays et chaque diocèse devait avoir une commission Justice et Paix. La plupart des Eglises africaines ont des Commissions Justice et Paix à différents niveaux (national, diocésain et paroissial) qui travaillent pour la promotion de la justice et de la paix à la lumière de l'Évangile et de la Doctrine sociale de l'Église. Beaucoup de ces Commissions JP ont des départements économiques et parlementaires.

La plupart des pays et des diocèses d'Afrique ont des Commissions Justice et Paix.



8.4. Centres sociaux des Jésuites

Ils existent dans des pays et régions où les Jésuites sont présents : Hakimani au Kenya, travaillant en Ethiopie, Kenya, Soudan du Sud, Soudan et Tanzanie ; Jesuit Center for Theological Reflection (JCTR) – Centre jésuite pour la réflexion théologique en Zambie ; Centre de recherche et d'action pour la paix en Côte d'Ivoire ; Centre d'étude et de formation pour le développement (CEFOD) au Tchad ; Centre d'études pour l'action sociale (CEPAS) en R.D. Congo ; Centre de recherche et de formation Arrupe à Lubumbashi (RD Congo) ; Centre social Arrupe à Madagascar ; Silveira House au Zimbabwe. Ces centres sont regroupés dans le JASC (Centres sociaux des jésuites en Afrique). African Jesuit AIDS Network (Réseau jésuite africain pour le sida) ; Jesuit Refugee Service (JRS) – service jésuite aux réfugiés

8.5. Organisations interreligieuses

Inter-Faith Center on Corporate Responsibility (ICCR) – Centre interreligieux sur la responsabilité des entreprises construit un monde plus juste et durable en intégrant des valeurs sociales dans des actions d'investisseurs. Les membres promeuvent la transformation de l'entreprise de l'intérieur, en engageant et en conseillant une gestion visant des pratiques durables qui assurent une croissance à long terme des entreprises, tout en améliorant leurs impacts environnementaux et sociaux.

Les conseils interreligieux existent dans de nombreux pays pour résoudre des problèmes partagés par les différentes religions.

9. AUTRES COALITIONS QUI TRAVAILLENT SUR LA JUSTICE ÉCONOMIQUE

Global Call on Action Against Poverty (GCAP) – appel mondial à l'action contre la pauvreté et Make Poverty History Alliance – alliance pour faire de la pauvreté une histoire du passé. Une coalition présente dans la plupart des pays africains.

Third World Network (TWN) Africa – Réseau du tiers-monde Afrique est une organisation de recherche et de plaidoyer basée à Accra, au Ghana, qui fut établie en 1994. C'est une coalition indépendante sans but lucratif d'organisations et de personnes individuelles engagées dans le plaidoyer sur des questions relatives au développement, à l'environnement et aux affaires Nord-Sud.

Africa Trade Network (ATN) – réseau de commerce africain, est une coalition d'organisations qui travaillent sur le commerce et l'investissement internationaux. Il a un statut d'observateur à l'Union Africaine et dans d'autres institutions des Nations unies.

African Coalition for Trade (ACT) – coalition africaine pour le commerce. Eastern Africa Trade Coalition (coalition d'Afrique orientale pour le commerce) travaille à de meilleures conditions pour le commerce international.





CHAPITRE 4

ANALYSE DE LA SITUATION

1. ANALYSE SOCIALE: POURQUOI CECI ARRIVE-T-IL ?

Le BUT de l'analyse est d'ALLER AUX CAUSES A LA RACINE du trouble, de découvrir les aspects "cachés et invisibles" qui influencent la situation et les problèmes qui en résultent. Sans cela, nous ne pouvons pas trouver les solutions justes.

Le première partie du travail traite de quoi les gens font l'expérience. Nous essayons de découvrir ce qui se passe. Afin de redresser la situation et de surmonter l'injustice, nous ne pouvons pas rester au niveau émotionnel. Il nous faut passer du niveau émotionnel au niveau intellectuel pour découvrir ce qui se passe réellement. Nous avons d'abord besoin d'une description exacte de la réalité que nous essayons de comprendre. La question importante lorsqu'on fait une analyse est : **Pourquoi ceci se passe-t-il ?** Analyser le problème aide à comprendre pourquoi le problème existe et quelles sont les causes à sa racine. L'analyse développe la conscience critique et la planification à long terme : étapes essentielles nécessaires pour construire la solidarité dans les mouvements du peuple et pour trouver les bonnes solutions.

L'analyse sociale est la partie "rationnelle" du Cycle pastoral (CP). Elle a de nombreux objectifs : elle trouve et examine les causes à la racine du problème, sonde les conséquences, établit des liens, essaie de comprendre comment des expériences, problèmes et situations différents sont en relation mutuelle et identifie les personnes impliquées (individus, groupes et organisations). Elle nous aide à voir qui essaie de maintenir la situation telle qu'elle est et qui essaie de la changer. Ce qui est plus, elle fait tout ceci à différents niveaux : économique, politique, social, religieux, culturel, environnemental, technologique, etc.

N'oubliez pas de noter les principales découvertes faites au cours de l'analyse, afin d'établir les liens lorsque l'analyse sera complète.

1.1. Exercice 1: Quelle est la signification de ceci ?? 😊

Copiez la figure 5 sur le tableau. Posez la question: *Quelle est la signification de ceci ?*

Il est probable que la réponse sera : "rien".

Maintenant copiez la figure 6.

Les lignes et le cercle n'ont pas de sens jusqu'à ce que nous les mettions ensemble, en relation, comme ceci. Lorsque le cercle et les lignes sont mis dans un certain ordre, ils ont une signification. Ils représentent un visage humain.

L'analyse sociale nous permet d'obtenir une image plus complète d'une situation sociale et de saisir la réalité dont nous traitons.

Elle aide à donner un sens aux expériences en les situant dans un cadre plus large et en dessinant les connexions entre elles.

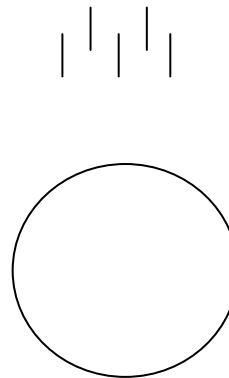


Figure 5 - Un cercle et des lignes

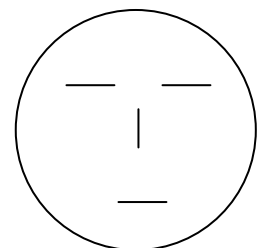
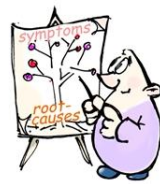


Figure 6 - Un visage

1.2. Une histoire pour expliquer ce qu'est l'analyse sociale

😊 Village heureux, village triste, et questions

👉 Photocopiez l'annexe 2 – « Village heureux, village triste » et les questions.



Faites lire l'histoire par quelqu'un qui y met beaucoup d'expression.

Posez les questions à la fin de l'histoire.

Est-ce que nous avons parfois l'attitude du village heureux lorsque nous sommes confrontés à la situation? Nous sommes tellement occupés à répondre aux besoins "immédiats" que nous sommes incapables de poser les bonnes questions, de regarder les causes du problème et de libérer des gens et des ressources pour aller "en amont" afin de découvrir pourquoi ces bébés tombaient dans l'eau.



Sommes-nous prêt(e)s à commencer à poser la question : POURQUOI CECI ARRIVE-T-IL ? Sommes-nous prêt(e)s à aller "en amont" pour déterminer pourquoi tant d'enfants tombent et se noient dans la rivière ? Ce n'est que lorsque nous saurons ce qui se passe et quelle est la cause du problème sur lequel nous travaillons, que nous pourrions commencer à planifier que faire et comment commencer au mieux les changements nécessaires pour transformer la situation.



Posez la question suivante : Qu'est-ce que cette histoire me dit à moi, personnellement ?

Donnez deux ou trois minutes pour la réflexion puis invitez les gens à partager en groupes de deux ou trois.

Invitez chaque groupe à partager deux aspects de ce dont il a parlé.



Ensemble, en tant que groupe, répondez à la question suivante : Qu'apprenons-nous de cette histoire ?

Ecrivez les réponses. Groupez-les et notez l'enseignement principal du récit.

1.3. Sketch: Les "Maux de têtes"



À l'hôpital : Les mots de tête

Demandez à quatre personnes de représenter le sketch dans l'Annexe 3.

Posez quelques questions.



Les deux patients avaient les mêmes symptômes. L'un a été guéri. L'autre est mort. Pourquoi ?

Le premier docteur "A" a pris le temps d'analyser la maladie et ce n'est que lorsqu'il a su de quelle maladie il s'agissait qu'il a donné le traitement approprié. Le docteur "B" croyait "qu'il savait" ce qu'était la maladie. Il n'a pas envoyé le patient pour des tests, aussi son diagnostic était erroné. Le calmant a soulagé le patient 2 pendant quelque temps mais il n'a pas "guéri" la maladie. Ce patient avait la méningite. Un jour de délai, quelques dépenses supplémentaires pour le test et les médicaments appropriés auraient aussi guéri le patient 2, qui est mort maintenant à cause du manque d'analyse.



Quelle est la différence dans l'attitude des deux docteurs?



Qui avait l'attitude juste?



Est-ce que nous agissons parfois comme le docteur "B"?



Quelles sont les difficultés que nous expérimentons quand nous agissons comme le docteur "A"?



Que pouvons-nous faire pour avoir l'attitude du docteur "A"? Que devrais-je changer, personnellement, quand j'analyse des situations?



Comment devrions-nous agir en tant que groupe?



1.4. Analyser nos perceptions – les “lunettes que nous portons”

Avec quelles lunettes regardons-nous la réalité? Sommes-nous conscient(e)s des lunettes que nous portons ?

Nous ne regardons pas le monde d'une façon complètement libre et objective. Il y a des influences historiques, culturelles, personnelles et psychologiques, qui font que nous sommes pessimistes ou optimistes, confiant(e)s ou anxieux-ses; et il y a aussi tellement d'autres facteurs sociaux qui influencent nos perceptions et déterminent notre analyse.

Voici quelques-unes des “lunettes” que nous portons:

- Notre statut social ou classe sociale.
- Notre vue du monde, orientation idéologique, foi, etc.
- Notre arrière-plan et notre histoire personnelle.
- L'endroit où nous vivons.
- Les avantages dont nous pouvons jouir.
- Notre culture.

1.5. L'iceberg

Dans un iceberg on voit seulement la partie qui reste sur la surface de l'eau et qui est bien plus petite que le volume beaucoup plus grand mais invisible qui reste caché en dessous de la surface. Dans toute situation d'injustice il arrive de même : seulement quelques aspects sont observables, pendant que beaucoup d'autres seront perçus seulement après une longue recherche et une analyse profonde. D'ailleurs les côtés les moins évidentes d'une histoire couvrent généralement une zone beaucoup plus vaste. Par conséquent nous devons faire un plus grand effort pour analyser et démêler ces éléments cachés.

 **Photocopie l'ANNEXE 4 - L'ICEBERG et le distribuer ou dessiner un gros iceberg sur le tableau ou sur du papier**

Prenez n'importe quel problème ou situation et demandez aux participants d'écrire sur l'iceberg les parties qui sont « visibles » et directement « observables » et sous la ligne de flottaison certains aspects du problème qui ont été découverts seulement après avoir effectué une certaine analyse. S'ils ne connaissent aucun aspect du problème caché (sous la ligne de flottaison), leur donner quelques exemples, afin qu'ils puissent voir ce que l'on veut dire.

1.6. Différentes manières de répondre à des problèmes - Cinq réponses à la pauvreté

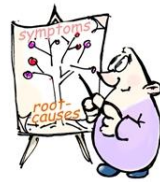
BUT: une meilleure compréhension des réponses différentes données à des situations d'injustice et de pauvreté. La manière dont nous orientons notre action est importante si nous voulons travailler pour la transformation de la société et faire advenir le Royaume de Dieu. Nous ne pouvons pas faire *n'importe quel* travail ou utiliser *n'importe quelle* méthodologie. Les institutions et organisations avec lesquelles nous travaillons ont une orientation. Les chrétiens peuvent donner une réponse différente aux problèmes et aux besoins.

 **Imprimez l'Annexe No. 5 : “Injustices concrètes et les différentes réponses données”.**

Si vous avez un projecteur, projetez-le sur le mur ou sur un écran, ou bien donnez une feuille à chaque membre du groupe.

Dans le tableau sont présentées les applications à des injustices concrètes et les réponses différentes données par Caritas, des agences ou des groupes de développement, et des groupes de Justice, Paix et Intégrité de la Création (JPIC).

Vous aurez alors une meilleure compréhension des différences entre le travail de Caritas, d'agences de développement qui travaillent sur des causes et de JPIC qui va aux causes qui sont à la racine des problèmes pour transformer la société.



Dans le passé, il y eu de bons progrès parce que les ONG de développement et Caritas ont compris l'importance du travail pour la transformation de la société, en partie en étudiant les causes des problèmes, mais aussi par du lobbying. Cependant il y a beaucoup à faire pour changer les mentalités, de sorte que davantage de travail de groupes d'Eglise soit dirigé vers cette transformation.

Dans le sens où le travail de groupes JPIC vise à transformer des structures de mort en structures porteuses de vie, c'est un engagement "politique".

1.7. Etapes de l'analyse

L'analyse sociale est faite par un processus de groupe au cours d'une longue période de temps, quel que soit le "sujet" ou la "question brûlante" que le groupe désire traiter.

Exemple d'un sujet: manque d'accès des pauvres aux services de santé dans la région locale. Le groupe JPIC veut découvrir ce qui se passe et pourquoi cela se passe, dans une tentative de faire quelque chose à ce sujet.

Voici les étapes à suivre:

1. **Histoire du problème.** Utilisez la ligne du temps suivante... quand les services de santé ont-ils été établis dans la région, quand diverses politiques du gouvernement ont-elles été mises en œuvre, par ex. paiement des services, quand y a-t-il eu des retours en arrière dans l'usage des services de santé ? Quelle serait la situation d'ici cinq ans ?
2. **Méthode d'analyse 'POURQUOI'.** Pour découvrir les causes à la racine et les structures cachées du problème et pour aider à voir les conséquences.
3. **Structures.** Quelles sont les structures principales qui influencent la situation? Par ex. Economiques: ressources telles qu'un budget d'allocations du gouvernement, un barème des prix demandés, le salaire du personnel local, le transport vers les établissements, etc. Politiques: pouvoir, par ex. Qui a participé à la décision de fixer les prix ? Quelles sont les lignes de conduite ? Sociales: relations par ex. il faut consulter certains membres de la famille avant d'aller chez le docteur ; approches traditionnelles de la médecine; explications culturelles pour certaines maladies ; Genre: schémas masculin-féminin, par ex. présence de docteurs ou infirmiers-infirmières masculins ou féminins. Ecologiques : environnement naturel. Culturelles: signification. Religieuses: par ex. administration du sacrement aux malades ; prohibition de certaines pratiques traditionnelles, enseignement social sur la solidarité de la communauté, la doctrine sociale de l'Eglise.
4. **Valeurs.** *Quelles sont les valeurs principales qui influencent la situation?* Des choses que les gens considèrent comme précieuses, qui valent la peine qu'on se sacrifie pour elles, par ex. normes, lignes de conduite, attentes, motivations, encouragements. Qu'est-ce qui est acceptable ou précieux ? Quelles sont les influences positives et négatives? Qu'en est-il du partage dans la communauté, de plus de tolérance et moins d'égoïsme ?
5. **Relations mutuelles et liens** entre l'histoire, les structures et valeurs, connexions et conséquences, réseaux. Qui prend les décisions? Pourquoi ? Dans l'intérêt de qui ? Qui profite des décisions? Pourquoi ? Comment? Qui porte les fardeaux des décisions? Pourquoi ? Comment ? Par ex. la difficulté d'accès des pauvres aux services de santé est arrivée comme une conséquence d'un nouveau modèle économique libéral qui a imposé des paiements. Le centre de santé pour la communauté était mal situé. L'endroit avait été choisi pour servir les intérêts d'un politicien local qui cherchait à se faire réélire dans sa région peu peuplée.
6. **Conclusions.** Après tout ce travail, quelles sont les conclusions principales à tirer au sujet des influences les plus importantes sur la situation?

Identification des causes à la racine. Réponses à la question répétée continuellement: " Pourquoi? Mais pourquoi " ?

Classement ou établissement de priorités entre les éléments principaux selon l'importance de leur influence.

Tirer des conclusions. Les conclusions ne vont pas toujours donner des réponses à la question "Que faisons-nous?" mais elles donnent les bases pour les réponses.



2. MÉTHODES D'ANALYSE POUR DÉCOUVRIR LA CAUSE À LA RACINE DU PROBLÈME

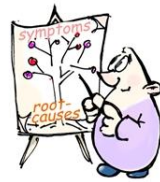
Décrivez le problème aussi clairement que vous le pouvez. Apportez toute l'information rassemblée dans l'étape 1. Vous en aurez besoin pour les différentes analyses. Si vous devez continuer votre analyse, vous pourrez avoir besoin de plus d'information sur ce qui se passe aux différents niveaux : économique, social, politique, environnemental, etc. Certains membres de l'équipe peuvent récolter la nouvelle information dont on a besoin pendant que d'autres continuent à faire l'analyse.

2.1. Histoire du problème 😊


L'analyse historique nous aide à comprendre le présent grâce au passé et à regarder le futur. Regardez CE qui est arrivé aux différents stades de la situation, les moments critiques, le peuple, les institutions, les groupes et les mouvements significatifs.

2.2. La ligne du temps : Situation à examiner

Année	2004	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	20
ECONOMIE: Que s'est-il passé pendant ce temps au niveau de l'économie des parties prenantes, ex. peuple, société, gouvernement, ceux concernés? Ecrivez chaque événement sous la ligne du temps.													
SOCIAL: Que s'est-il passé au niveau social à cause du problème?													
INSTITUTIONS: Comment les différentes institutions ont-elles eu un impact sur le problème?													
LEGISLATION: Quelle législation affecte le problème?													
RELIGION : Quel impact la religion a-t-elle eu sur le problème.?													
TECHNOLOGIE : De nouvelles technologies ont-elles eu un impact sur le problème?													
CULTUREL: Quels sont les aspects culturels qui aident ou qui gênent la solution du problème?													
ECOLOGIE: Quel est l'impact de l'écologie sur le problème? Comment le problème affecte-t-il l'écologie?													
CHANGEMENT CLIMATIQUE: Comment le problème a-t-il un impact sur le changement climatique? Comment le changement climatique affecte-t-il le problème?													
SOCIETES (ENTREPRISES) : Quand l'entreprise a-t-elle organisé une rencontre avec la population ? Pour faire quoi ?													
GROUPES, ORGANISATIONS impliqués dans le problème. Qu'ont-ils fait? Quand? Voyez les groupes, les gens et les organisations impliqués. Voyez ceux qui essaient de faire quelque chose au sujet du problème, ceux qui maintiennent la situation telle qu'elle est.													



La ligne du temps nous permet de voir les changements expérimentés dans la situation pendant un certain nombre d'années. Ce que des êtres humains ont créé peut être changé. Prenez une période minimum de dix ans pour la ligne du temps.

 Commencez à faire cet exercice avec le groupe entier.

Prenez une grande feuille de papier. Dessinez une ligne horizontale ou verticale qui représentera la ligne du temps. Dans l'autre direction (verticale ou horizontale) mettez les différents points que vous voulez considérer : économique, social, politique, culturel, législatif, etc... Laissez de l'espace pour écrire.

A différents niveaux, regardez les événements significatifs qui ont affecté le problème au cours d'un certain nombre d'années, par ex. politiques, sociaux, humains, économiques, scientifiques, technologiques, culturels, juridiques, législatifs, etc. Regardez l'immoralité soutenant cette injustice à ces différents niveaux.

Examinez trois ou quatre événements. Montrez au groupe comment travailler, puis envoyez les participants travailler en petits groupes.

2.2.1. Travailler dans le grand groupe

Demander au groupe d'examiner un problème ou une situation concrète, aux événements qui ont amené certains changements dans la situation, aux efforts faits par la communauté, ou d'autres acteurs...

Chaque personne dans le groupe mentionne un événement qui a impacté la situation et la date à laquelle elle s'est produite. Faites le tour du groupe jusqu'à ce que tous les événements auxquels ils ont pensé ont été mentionnés.

Mettez-les dans l'ordre chronologique. Il se peut que vous ayez besoin de plus d'informations pour obtenir l'image réelle. Dans ce cas, aller chercher ceux qui en savent davantage, soit parmi les personnes âgées ou chez des experts.

Lorsque vous avez travaillé un peu ensemble, demandez à chaque groupe de travailler sur un ou deux points. Annoncez qu'ils partageront leur travail dans le grand groupe.

2.2.2. Travail en petits groupes

Former des groupes de trois ou quatre personnes. Demandez aux groupes de regarder les événements principaux qui ont influencé la situation, les événements qui ont apporté certains changements dans la situation, les efforts faits par le peuple, ou d'autres acteurs...

Chaque groupe se penche sur un ou deux aspects et construit la ligne du temps en ce qui concerne ces aspects. Ils doivent mentionner la date de l'événement, l'événement lui-même et le changement que cet événement a apporté dans la situation.

Donnez à chaque groupe une feuille de papier avec la ligne du temps et le nom de l'événement qu'il veut considérer. Donnez une feuille pour chaque événement et une autre pour les liens qu'il découvrira en faisant le travail. Donnez de trente minutes à une heure pour travailler en petits groupes.

Demandez-leur de regarder l'histoire du problème. Cherchez les origines: Comment cela a-t-il commencé ? Quand le problème a-t-il commencé ? Qui y était impliqué ? Qu'est-ce qui l'a causé ? Quand sommes-nous devenus conscient(e)s que c'était un problème sérieux ? Qu'est-ce qui l'a porté à notre attention ? Comment était-ce avant ? Qu'est-ce qui l'a fait changer ? Qu'est-ce qui est arrivé ? Quel changement cela a-t-il apporté à la situation ? Quelle était la situation du peuple au début du problème ? Comment est-elle maintenant ?

Quels changements se sont produits au cours des 5, 10, 20 dernières années, dans la période depuis le début du problème, ou quand est-il devenu plus aigu ? Quels ont été les événements les plus importants ? Comment seront les choses d'ici dix ans si elles continuent de la même façon ? Pourquoi ?

Chaque personne dans le groupe mentionne un EVENEMENT et la date à laquelle il s'est passé. Faites le tour du groupe jusqu'à ce que tous les événements aient été mentionnés. Demandez aux groupes de ne pas discuter, mais simplement de mentionner l'événement, la date et l'impact. Ecrivez-les. Mettez les événements par ordre de date.



Regardez la ligne du temps et tout ce qui est dedans. Que voyez-vous ? En faisant cet exercice, qu'est-ce qui est devenu plus clair ou plus frappant ? Quels sont les appels que vous recevez ? Quelles questions cet exercice soulève-t-il ?

S'ils trouvent que l'événement, la loi, l'intervention, etc... influence d'autres aspects, dites-leur de l'écrire sur la page des liens.

Pour terminer cette ligne du temps vous pouvez, **comme les prophètes**, faire une projection du futur: d'ici dix ans, quelles seront les conséquences à long terme ? Quoi si rien n'a changé ? Visions prophétiques de malheur !

Projetez un rêve/ une vision/ une image idéale de la situation. Comment voulons-nous que notre société/communauté soit d'ici dix ans ?

Utopies bibliques: le royaume de Dieu, la Jérusalem céleste, le paradis, une société sans classes.

2.2.3. Partage des groupes de travail

Chaque groupe partage ce qu'il a écrit. Prenez un sujet à la fois : par ex. économie, culture ou un autre. Quand le groupe a fini, demandez aux membres s'ils ont trouvé des liens avec d'autres événements.

Le groupe termine chaque aspect. Ceci permettra au groupe de voir l'histoire du problème sous différents angles. Ceci le rendra capable de voir le problème, ses conséquences et les changements à différents niveaux.

Le facilitateur (la facilitatrice) peut aussi fournir des exemples qu'il/elle connaît.

2.2.4. Discussion ouverte

Pour les événements principaux nous pouvons poser la question: Quelles opportunités cet événement a-t-il ouvertes ? Regardez les conséquences concrètes pour le peuple et pour d'autres. Qui sont les gagnants dans cette situation? Comment sont-ils les gagnants ? Qu'ont-ils obtenu ? Qui sont les perdants ? Faites des liens entre les différents aspects et les différents événements. Que voyez-vous ? Justifiez vos réponses. Rappelez-vous que nous sommes dans l'analyse et que nous devons "raisonner" nos réponses.

2.2.5. Faites des connexions et des liens

Regardez les événements et les dates. Faites des connexions avec ce qui s'est passé. Ceci vous aidera à voir comment les événements sont en relation l'un avec l'autre. Vérifiez ce qui se passe "en dessous", et ce qui est caché ...

3. RACINES ET CONSÉQUENCES DU PROBLÈME

C'est une analyse simple qui peut ouvrir à des problèmes plus vastes et cachés. La première partie consiste à regarder les CAUSES des problèmes A LA RACINE sur le côté gauche de la feuille. La seconde partie regarde les CONSEQUENCES du problème sur le côté droit de la feuille.

3.1. La Méthode en Chaîne « Pourquoi ce problème existe-t-il ? » ☺

Enoncez clairement et simplement le problème que vous voulez analyser. Prenez une grande feuille de papier. Faites un cercle (pas trop grand) au centre de la feuille. Représentez le problème par un dessin simple dans ce cercle, ou énoncez le problème en deux ou trois mots.

☞ Posez la question "Pourquoi ceci arrive-t-il?"

Les membres du groupe réfléchissent, d'abord en silence, puis ils écrivent les réponses à la question.

Chaque personne donne une raison pourquoi ceci arrive. La réponse commencera toujours par PARCE QUE...

L'animateur-trice écrit la réponse en 2 ou 3 mots dans un cercle à gauche. Il/elle dessine une flèche du problème vers la cause.



Ecrivez un certain nombre de causes dans des cercles qui avoisinent le cercle central. Puis prenez UN de ces cercles et demandez à nouveau **“Pourquoi ceci arrive-t-il?”**

Mettez chaque réponse dans un cercle à gauche et dessinez une flèche vers le cercle d'où il vient. Chaque cercle peut avoir beaucoup de réponses différentes. Continuez à poser la même question pour n'importe quelle réponse donnée. Etablissez des liens entre les différentes réponses. S'il y a des réponses semblables, ne les répétez pas.

En unissant les cercles qui sont connectés avec une flèche, vous êtes en train de faire une chaîne de causes, allant chaque fois à un niveau plus profond. Plus longue est la ligne, plus profondément vous allez à la recherche des causes à la racine. Que vos réponses soient brèves, concrètes et spécifiques. Evitez les mots abstraits.

Vous pouvez faire cet exercice à plusieurs reprises en suivant une ou deux chaînes, afin d'aller plus profondément dans les causes à la racine. Plus longue est la chaîne, plus profondément vous allez à la recherche des causes à la racine.

Ex. Le problème est la mauvaise qualité de l'eau potable à la fontaine du village. **Pourquoi l'eau est-elle de mauvaise qualité?**

Réponse A- 1. Parce que des animaux salissent la fontaine. **Pourquoi des animaux salissent-ils la fontaine?**

Réponse A-2. Parce qu'elle n'est pas bien protégée.

Réponse B-1. Parce qu'ESSO n'a pas nettoyé le pétrole qui s'est répandu au village voisin. **Pourquoi Esso n'a pas nettoyé...?**

Réponse B-2. Parce que le gouvernement n'a pas le contrôle. **Pourquoi le gouvernement...?** Parce qu'il n'y a pas de représentant pour le ministère de l'environnement...

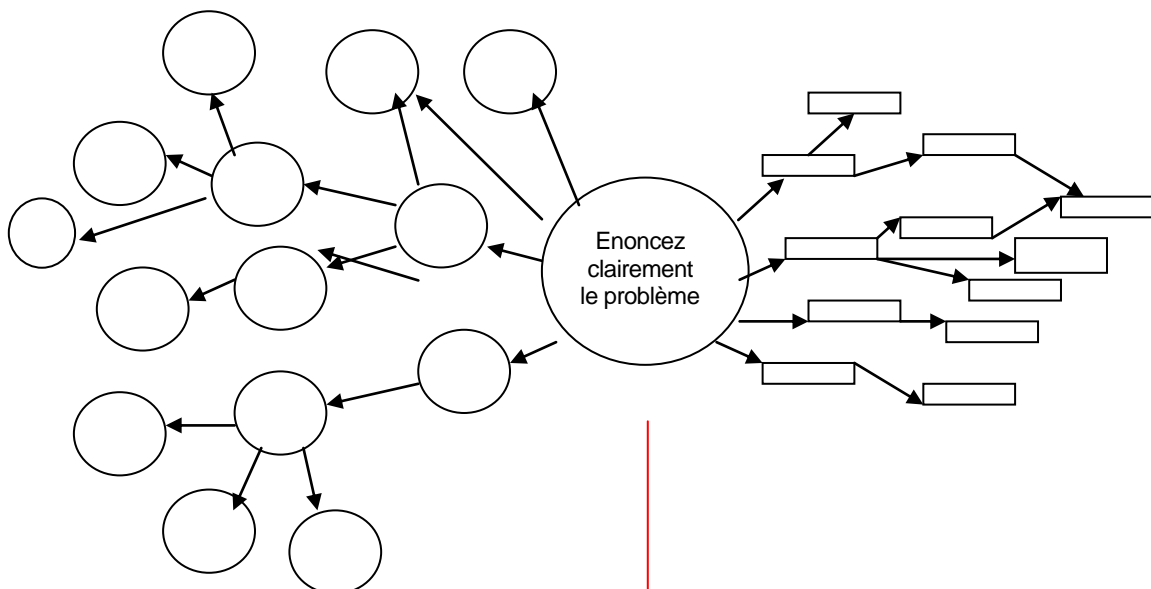
Une fois que vous avez établi la chaîne des causes à la racine, vous pouvez voir que la communauté, le groupe ou quelques individus sont déjà en train de faire quelque chose pour briser la chaîne. Plus nous organisons une action pour briser la chaîne loin du centre, plus profond sera l'effet qu'elle aura sur le problème. Plus profondément nous brisons la chaîne, plus près nous arriverons de la solution.

Lorsque nous regardons les causes, nous devons aussi regarder les aspects sociaux, économiques, culturels, religieux et politiques. Plus loin nous allons dans chacun d'eux, mieux nous comprendrons le problème et ce qui est sous-jacent.

POURQUOI cela arrive-t-il ?

**CAUSE A LA RACINE DU PROBLEME
POURQUOI (énoncez le problème)?**

**CONSEQUENCES DU PROBLEME
PAR CONSEQUENT**





3.1.1. La chaîne de conséquences 😊

Après que vous avez fait une analyse du problème lui-même, vous pouvez faire un exercice semblable sur les conséquences de ce problème. Quels sont les conséquences et les effets de cette situation sur la communauté?

PARCE QUE (énoncez le problème)... par conséquent...

Répétez l'exercice 'Pourquoi?' que vous avez fait précédemment, mais cette fois en questionnant sur les conséquences ... C'est pourquoi ...

3.1.2. Réflexion de groupe sur l'image entière

Si vous êtes un groupe de religieux-ses ou de gens d'Eglise, vous pouvez comparer le côté droit et le côté gauche, les CAUSES A LA RACINE et les CONSEQUENCES. Où allez-vous, vous ou votre groupe, briser la chaîne ? A quel niveau travaille votre congrégation, votre Eglise ou votre groupe ? Brisez la chaîne par une ligne.

👉 Quand vous regardez cette image et que vous voyez où vous, votre congrégation ou votre Eglise brise la chaîne, **qu'est-ce qui vous frappe?**

👉 Si nous ne travaillons pas à briser la chaîne sur la gauche, nous nous comportons comme le docteur qui a donné des calmants pour la méningite. **Qui a la responsabilité de briser la chaîne ?**

Nous découvrirons que la plupart des groupes d'Eglise et congrégations travaillent au niveau des conséquences, en soulageant la souffrance. C'est nécessaire, mais cela n'aide pas à transformer la situation. Nous réaliserons bientôt qu'il y en a peu qui travaillent au niveau des causes à la racine des problèmes.

Cet exercice peut aider à créer une prise de conscience parmi les religieux et les membres de l'Eglise de la nécessité de mettre plus de personnel et de moyens pour l'élimination des causes à la racine des problèmes et pas simplement pour aider à supporter les conséquences. De cet engagement personnel, congrégationnel et ecclésiastique dépendra la transformation de la situation. En tant que corps, Eglise ou congrégation il nous faut voir à la fois les causes et les conséquences. Nous ne pouvons plus nous limiter à adoucir les conséquences du problème. Nous devons changer les causes à la racine, si nous devons transformer la société.

3.2. Difficulté de travailler sur les causes à la racine du problème

La brève analyse que nous avons faite peut avoir soulevé la question : pourquoi y a-t-il si peu de personnes ou de groupes consacrés à travailler sur les causes à la racine des problèmes ?

Comme on l'a déjà dit, travailler à changer la société est un "engagement politique". Cela signifie de collaborer avec des croyants et des non croyants qui partagent le but de permettre à tous les gens d'avoir une vie digne, de prendre leur avenir dans leurs propres mains et de participer aux décisions qui les affectent. Mais travailler à un changement de structures (causes à la racine) présente certaines difficultés:

- La difficulté de voir les résultats et l'impact de notre travail.
- S'il y a des résultats, ils seront à long-terme.
- Un travail qui demande du savoir, de l'analyse et de la réflexion peut sembler ennuyeux.
- Néanmoins, le désir de Dieu sur nous, que nous soyons co-créateurs en transformant la société, est une vocation merveilleuse!



4. L'ANALYSE DE LA CONSTRUCTION "A ETAGES" 😊

Nous pouvons regarder chaque problème sous différents angles, donc il nous faut l'analyser sous différents titres :

4.1. Quel est l'impact de la question sur la vie ordinaire

ECONOMIQUE et SOCIALE: Comment le problème affecte-t-il la situation économique locale ? Regardez tous les aspects qui affectent la situation concrète. Comment affectent-ils les moyens de production ? Qui possède les moyens de production ? Qui travaille ? Qui contrôle la distribution des biens et ressources ? Comment le font-ils ? Qu'en est-il du logement, de la fourniture d'eau potable, de l'environnement et de la santé des gens ? Comment affectent-ils l'accès aux ressources, les ressources naturelles, etc. ?

SECURITE: Comment le problème affecte-t-il la sécurité des gens, la sécurité des ressources, la santé des gens, l'emploi, les conditions de travail ? Comment affecte-t-il les services à la communauté et à des individus ?

RELATIONS: Comment la question affecte-t-elle les relations à l'intérieur de la famille, dans le village/la ville, avec les villes ou villages voisins ? Comment affecte-t-elle la vie familiale, les relations entre hommes et femmes, entre jeunes et vieux ?

POLITIQUE ET PRISE DE DECISIONS: Chaque société élabore des lois et des moyens de les faire respecter, par des conseils, gouvernements, tribunaux, police, armée et prisons. Le groupe qui devient dominant au niveau économique et social contrôle les décisions à ce niveau. Qui prend les décisions au sujet de la question que vous avez choisie ? Qui a le pouvoir de prendre des décisions au niveau de la communauté, de la famille, du gouvernement, de l'entreprise ? Qui fait les lois ? Au profit de qui sont-elles faites ? Comment fait-on respecter les lois ? Qui a de l'influence là-dessus ?

CULTURELLE: Comment le problème affecte-t-il la culture, l'estime de soi et la confiance du peuple, de la communauté, le respect envers d'autres et l'ouverture aux autres ?

ETHIQUE-MORALE: Comment la question affecte-t-elle l'éthique et la moralité, la créativité, l'acceptation de faits ? Comment le problème facilite-t-il ou rend-il plus difficile l'autonomisation du peuple ?

👉 **Demandez au groupe d'étudier et de compléter une copie du diagramme dans l'ANNEXE No. 8 L'ANALYSE EN BATIMENT "A ETAGES".**

Demandez aux membres du groupe de compléter le premier niveau, de partager un aspect par personne, de donner des exemples pratiques qu'ils connaissent le mieux au sujet de la situation, de sorte que chacun comprenne.

La Charte de l'analyse de la Construction à étages

ECONOMIQUE ET SOCIAL	
SECURITE	
RELATIONS	
POLITIQUE ET PRISE DE DECISIONS	
CULTUREL	
ETHIQUE ET MORAL	

Complétez tous les niveaux que vous pensez appropriés. Vous pouvez ajouter d'autres niveaux, choisir et ajouter des questions selon la situation.



5. VALEURS ET CROYANCES

Les valeurs et croyances sont exprimées et transmises par le système d'éducation, les radios, journaux, traditions et coutumes. Elles justifient la société et lui permettent d'avoir du respect pour elle-même.

Cette réflexion peut nous aider à **CLARIFIER LES VALEURS et LA VISION de la situation**. Est-ce que les 'valeurs exprimées' et les 'valeurs réelles' sont les mêmes ? Qui promeut les 'valeurs officielles'? Comment?

Comment le PEUPLE explique-t-il sa situation? Y a-t-il une croyance traditionnelle qui influence la situation? Y a-t-il des valeurs qui ont absentes ou présentes qui influencent la situation? Quelles sont ces valeurs ou ces croyances? Qui les maintient ? Qui en profite? Comment influencent-elles l'attitude du peuple? Qui est actuellement en train d'essayer de provoquer un changement ? Quelles sont les valeurs principales qui affectent la question ?

Regardez les valeurs ou les choses que les différents acteurs dans la situation considèrent comme étant très importantes dans leurs vies.

Quelles sont les traditions les plus importantes du peuple au sujet de cette situation?

De quelle manière est-ce que je contribue à cette injustice, ou au moins je facilite sa continuation?

Regardez les différentes valeurs ou croyances qui maintiennent la situation ou qui la font changer.

Au niveau politique-organisationnel: Comment des valeurs sont-elles utilisées pour justifier la situation politique? Quelles lois sont faites par des écoles, des media, etc. qui affectent les valeurs et leur transmission?

Au niveau économique: Comment les valeurs justifient-elles la structure économique existante ?

An niveau politique et économique: Comment les lois affectent-elles le processus de production, la propriété de la terre, les usines, etc. ? Comment ceux qui contrôlent la production affectent-ils le processus politique? Qu'est-ce que la société croit au sujet d'elle-même ?

Economie et valeurs: Comment la structure économique et les changements, provoqués par la question, affectent-ils les valeurs et la culture?

Il n'est pas nécessaire que vous regardiez toutes les questions, mais celles qui sont plus pertinentes pour la situation et pour le sujet que vous traitez.

Demandez au groupe de réfléchir à ses réponses et écrivez-les.

Regardez aussi les valeurs qui sont à l'œuvre dans la situation et mettez-les en contraste avec l'Évangile. Ce faisant, vous courez le risque de dévoiler des contradictions entre les valeurs recherchées et celles qui sont vraiment vécues, par exemple de l'injustice dans la manière dont nous payons notre personnel, une participation démocratique réduite et un accent exagéré sur la production...

5.1. *Etablir des Liens*

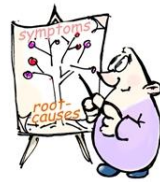
Etablir des liens est une partie essentielle de l'analyse. Les liens nous permettent de voir ce qui est caché dans la situation.

5.1.1. Relations mutuelles entre histoire, structures, valeurs

Il y a des connexions étroites entre les structures. Par exemple, le contrôle des ressources détermine qui a le pouvoir ; l'organisation influence les relations, etc.

Pour faire une analyse sérieuse, vous devez vous habituer à établir des liens.

Quels liens voyez-vous entre les différents niveaux ?



Nous suggérons quelques questions pour aider le groupe à établir des liens:

- a. Comment la situation économique influence-t-elle le niveau légal et politique?
- b. Comment influence-t-elle le niveau éthique?
- c. Comment les valeurs réelles et les valeurs exprimées du peuple influencent-elles les niveaux politique et économique ?
- d. Comment les lois (organisation, politique) affectent-elles le processus de production, la propriété de la terre, les usines, etc.?
- e. Quelles lois sont faites qui affectent les valeurs et leur transmission par les écoles, les media, etc.?
- f. Comment la structure économique affecte-t-elle les valeurs et la culture?
- g. Comment les valeurs justifient-elles les structures économiques existantes ?
- h. Comment les valeurs sont-elles utilisées pour justifier la situation politique?
- i. Comment ceux qui contrôlent la production affectent-ils le processus politique?

Prenez une nouvelle feuille de papier et dessinez une flèche pour chaque lien identifié par le groupe.

6. CONCLUSION : RESULTATS DE L'ANALYSE

Prenez les découvertes les plus significatives trouvées au cours de l'analyse. Ecrivez vos découvertes concrètes et les principaux liens que vous avez établis.

Quelles sont les conclusions les plus significatives à tirer de l'analyse complète au sujet de votre problème et de la situation ?

Identifiez les causes et les racines de la situation présente.

Notez-les et gardez-les pour référence. Vous aurez besoin de vous y référer très souvent.



CHAPITRE 5

REFLEXION CHRETIENNE

1. RÉFLEXION DE FOI

L'inspiration que nous recevons de notre foi colore notre manière de voir chaque chose et l'action que nous entreprenons. C'est pourquoi la réflexion chrétienne est importante tout au long du processus du cycle pastoral; la profondeur de notre engagement envers les valeurs évangéliques affecte la manière dont nous regardons une situation, l'analyse que nous faisons, les plans d'action que nous faisons et la manière dont nous les mettons en œuvre.

La réflexion chrétienne nous permet de regarder une situation avec les yeux de Dieu lorsque nous nous demandons : « Comment Dieu voit-il cette situation ? »

Le rôle de cette réflexion chrétienne est double :

- *Evaluatif* (fait des jugements basés sur l'Évangile, en reconnaissant si la situation est marquée par le péché ou par la grâce.
- *Directive* (enracinée dans les valeurs évangéliques, elle nous dirige et nous aide à identifier et décider des réponses possible ou *des alternatives dans la situation pastorale*).
- Cette réflexion nous permet de faire le lien entre la foi et notre action.

La réflexion de foi impose de regarder la situation et le problème avec un « œil chrétien ». Pour ce faire nous utiliserons:

- La Parole de Dieu (la Bible).
- La Doctrine sociale de l'Église (y compris les lettres pastorales des évêques).
- Le charisme de votre congrégation ou groupe et vos propres Écritures (Constitutions, écrits des fondateurs/fondatrices, etc.).
- La tradition chrétienne.
- La tradition et les valeurs de la communauté...

A ce stade nous essaierons de comprendre l'expérience que nous avons analysée à la lumière de notre foi chrétienne, de la Bible, de la Doctrine sociale de l'Église et des ressources de la tradition. La Parole de Dieu peut faire briller une nouvelle lumière sur une situation, soulever de nouvelles questions, suggérer de nouvelles perspectives et ouvrir la voie à de nouvelles réponses.

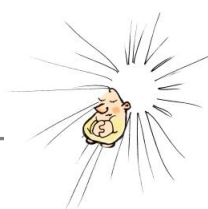
Il y a un lien intégral entre la foi et la promotion de la justice. L'action pastorale inclut nécessairement l'action au nom de la justice et, par conséquent, elle requiert non seulement une conversion personnelle mais aussi l'engagement au changement social par le changement de structures.

1.1. Utiliser la Bible

La **Bible** nous présente un **Dieu** qui veut le bonheur et le bien-être de tout le monde. Il a fait une ALLIANCE (relation juste avec Dieu, avec le prochain et avec le monde) avec nous.

Jésus a mis en question beaucoup de structures de péché (lois, coutumes, pratiques, etc.) dans sa société. Ce faisant, il a transformé la société de son temps.

Lisez la Bible en communauté, partagez à son propos et priez avec elle. En faisant ceci, nous pouvons examiner une question et l'analyser à la lumière de la Parole de Dieu.



Choisissez des passages de la Bible qui projettent de la lumière sur la situation et qui vous aident à évaluer votre propre situation et ainsi à discerner le plan de Dieu pour votre réalité présente (voyez les suggestions ci-dessous). En examinant l'action de Dieu dans des situations semblables, nous arrivons à comprendre ce qu'il nous appelle à faire ou à changer dans la nôtre.

Lisez ce que la Bible **dit** à propos de la situation.

Partagez la signification de ce passage pour vous et ce qu'il signifie dans la situation concrète dont vous vous occupez.

Ecoutez ce que d'autres ont à dire.

Priez et réfléchissez avec la Parole de Dieu.

Enregistrez des passages significatifs. Si un texte particulier est approprié et significatif, gardez un enregistrement de ce texte et de l'inspiration qu'il vous donne au sujet de la situation dans laquelle vous vous trouvez.

La justice est une des notions les plus riches de l'Evangile, une justice qui va au-delà de la loi.

La question principale à ce stade est : Qu'est-ce que DIEU veut dans cette situation ?

1.2. Quelques textes bibliques sur Justice et Paix

Examinons maintenant quelques-uns des textes principaux de l'Ecriture, pour voir comment Justice et Paix est enraciné dans la Parole de Dieu ; ils peuvent être utilisés pour votre propre prière personnelle ou pour une discussion de groupe.

Ex. 3, 7-10	Dieu voit l'état misérable state de son peuple et il a entendu son cri, Dieu veut le libérer et il confie cette mission à Moïse.
Michée 6, 8	Ce que Dieu veut, c'est que nous agissions avec justice, que nous aimions tendrement et que nous marchions humblement... Michée répète le message prononcé par les autres prophètes de son temps ; justice (Amos), amour (Osée), humilité devant Dieu (Isaïe); il inscrit le message de Dieu dans une série de pratiques ; justice (agir de la manière que Dieu désire), compassion, en n'oubliant jamais que nous sommes des créatures de Dieu (ne pas agir comme si nous étions Dieu).
Isaïe 58, 5-12	Dieu ne veut pas d'actes de piété vides ; Dieu veut un réel engagement envers la justice. Le jeûne qui plaît à Dieu, c'est de briser les chaînes de l'injustice. Message qu'on trouve aussi dans Osée 6, 6 et Jérémie 7, 1-10 .
Mt. 21, 31-46	Nous serons jugés sur la manière dont nous avons traité ceux qui sont dans le besoin ; nous aurons servi Dieu chaque fois que nous prenons soin de ceux qui souffraient.
Lc. 10, 29-37	Le Samaritain a surmonté ses préjugés et il a aidé son frère couché sur le côté de la route ; il a agi, puis il est parti sans être remercié. Jésus utilise cette parabole pour illustrer le fait que les deux commandements d'aimer Dieu et de servir son prochain sont inséparables.
Acts 2, 42-47	S'assurer que personne n'était dans le besoin, partager ce qu'ils avaient... c'est ce que les premiers chrétiens ont fait pour célébrer la présence de Dieu parmi eux.
Jacques 2, 1-9	Il nous est impossible de dire que nous sommes disciples du Christ si nous excluons les pauvres, et si nous jugeons les gens selon leur rang social.



1.3. La tradition de l'Eglise

Les **Pères de l'Eglise** (St. Jean Chrysostome, St. Basile et d'autres) ont beaucoup écrit et prêché sur la nécessité pour de chaque chrétien de vivre la justice sociale.

Nous pouvons aussi regarder d'autres personnes qui ont vécu les valeurs évangéliques dans leur monde et leur société, afin de les transformer et de faire advenir la volonté de Dieu.

Ils font partie de la "tradition et pratique" de l'Eglise et peuvent être une inspiration pour nous. Regardez ceux qui ont vécu dans un passé récent ou qui sont encore vivants (Martin Luther King, Romero, Helder Camera, Desmond Tutu, Mandela, Muziriwa,...).

Nous pouvons aussi découvrir ce que des chrétiens qui se trouvaient dans des situations semblables à la nôtre ont fait ailleurs...

1.4. Notre charisme

 **Regardez votre fondateur/fondatrice, CE QU'IL/ELLE A FAIT.**

Choisissez un passage où vous voyez leur action, les choses qu'ils ont faites. Lisez le passage.

Ecrivez les verbes d'action (ce qu'il/elle a fait) par ex. il **écrivit** une lettre, il **visita** un malade, il **traversa** l'Océan...

Regardez ces verbes... Que vous disent-ils à propos du fondateur/de la fondatrice ?

Regardez ce qu'il/elle a fait alors et comparez ceci avec la situation qui vous préoccupe maintenant...

Quelles est "l'inspiration", quel est "l'appel" que vous percevez pour vous aujourd'hui ? Quel est le lien entre le charisme de votre congrégation et la situation présente ? *Qu'aurait fait votre fondateur/fondatrice dans cette situation ?*

Les écrits de votre fondateur/fondatrice, congrégation ou institut peuvent être une inspiration pour votre communauté. Y a-t-il des liens entre la situation présente et les écrits de votre congrégation ?

1.5. Tradition culturelle

Valeurs, proverbes, croyances traditionnelles. Que nous disent-ils au sujet de la situation présente ?

Si vous travaillez avec des Musulmans, vous pouvez utiliser le Coran ou demander à l'Imam de vous dire ce que dit le Coran à propos de cette situation.

Si vous travaillez avec des communautés qui ne sont pas chrétiennes, il est important de regarder leur tradition et leurs valeurs avant de décider comment répondre à votre situation particulière. Les valeurs humaines présentes dans presque toutes les cultures sont également importantes et pertinentes.

1.6. La Doctrine sociale de l'Eglise

Depuis la fin du 19^e siècle, les **Papes, le Vatican et les Conférences épiscopales** ont observé ce qui se passe dans le monde et appliqué les Ecritures à ces situations. Ces lignes de conduite sont ce que nous appelons la Doctrine sociale catholique. Elles nous donnent un guide pour vivre notre foi dans notre monde et peuvent être une inspiration pour nous. Dans cette doctrine nous pouvons trouver des « manières concrètes » de vivre notre engagement chrétien et de répondre aux « signes des temps »...

Nous avons déjà noté que la prière de la communauté peut être un moyen d'analyser une situation à la lumière de l'Ecriture. Le charisme de notre fondateur/fondatrice ou congrégation peut aussi nous aider en nous menant à une réponse appropriée. La Doctrine sociale catholique est une source complémentaire appréciable pour nous guider.

La Doctrine sociale catholique ou Doctrine sociale de l'Eglise peut être trouvée dans les sources suivantes :

Le Compendium de la Doctrine sociale de l'Eglise: http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_fr.html



Les principales encycliques sociales et les principaux documents de l'Eglise sont disponibles sur le site web de « Center of Concern – education for Justice ». <http://www.educationforjustice.org/catholic-social-teaching/encyclicals-and-documents> (titres des documents en latin, textes en anglais).

Les encycliques des Papes depuis Léon XIII se trouvent sur le site <http://www.vatican.va> en allant sur « Souverains Pontifes ».

2. PRINCIPES DE LA DOCTRINE SOCIALE CATHOLIQUE

1. **LA DIGNITE ET L'EQUALITY DE LA PERSONNE HUMAINE** exigent le respect de chaque vie humaine. Chaque être humain est créé à l'image de Dieu. C'est pourquoi chaque personne est sacrée et digne de respect.
2. **LE PRINCIPE DE PARTICIPATION.** Le développement de la personne n'advient que grâce à l'interaction sociale (travailler avec d'autres et se donner à d'autres). Donc la participation aux processus sociaux est un droit humain fondamental (un droit qui découle de la nature de la personne humaine). L'humanité est sociale par nature car Dieu a créé les êtres humains en relation, en société, en tant que peuple, pas en tant qu'individu. Ceci est exprimé dans le proverbe africain : "Je suis parce que vous êtes, et vous êtes parce que je suis". Le fait que les êtres humains sont sociaux par nature indique que le perfectionnement de la personne et l'amélioration de la société dépendent l'un de l'autre... L'humanité dépend complètement de la vie en société (Vatican II, *L'Eglise dans le monde moderne*). Le salut – le forme la plus haute d'épanouissement – est social: une communion ultime avec Dieu et le prochain. *Le partage* est une condition absolue du développement humain, une question non de charité mais de justice.
3. **PROMOTION DU BIEN COMMUN et COMMUNAUTE.** Le bien commun a priorité sur le bien individuel. Chaque personne a une obligation morale d'ordonner la société et de promouvoir l'épanouissement de tous les groupes et de toutes les personnes.

La personne humaine est à la foi sacrée et sociale. La dignité et les droits humains ne peuvent être réalisés et protégés qu'en relation avec d'autres et avec la société plus large. La manière dont nous organisons notre société—dans l'économie et la politique, dans la loi et dans les lignes de conduite—affecte directement la dignité humaine et la capacité des individus de grandir en communauté. Chacun (e) a une responsabilité de contribuer au bien de la société entière, le bien commun.

4. **DROITS ET RESPONSABILITES.** Puisque les êtres humains sont "sociaux", en relation, créés à l'image de Dieu Trinité, chaque être humain a le droit d'avoir le minimum nécessaire requis pour vivre une vie décente, et le devoir de fournir ce minimum à chaque membre de la communauté humaine. Chacun a à la fois le devoir de contribuer à l'amélioration humaine et le droit de jouir des bénéfices qui proviennent de cette amélioration. Les droits civils, politiques, économiques et sociaux tels que l'alimentation, l'éducation, la santé et le travail doivent être promus.
5. **SOLIDARITE.** A la lumière de la foi, il y a un nouveau modèle de l'unité de la race humaine qui inspire notre solidarité. Les besoins et les préoccupations de tous dans notre société doivent façonner l'orientation, l'organisation et l'opération de la société (économie, lois, politique, etc.) de sorte que personne ne soit laissé de côté. Si certains sont laissés de côté, alors chacun souffre! L'objectif final de toutes les activités est la vie de la personne humaine et de la communauté. "C'est une détermination ferme et persévérante de s'engager envers le bien commun ; c'est-à-dire, pour le bien de tous... parce que nous sommes tous réellement responsables de tous." *Pape Jean Paul II, sur la préoccupation sociale, 1987.*
6. **OPTION POUR LES PAUVRES.** Avec l'*Option pour les pauvres*, ceux qui sont dans le besoin, marginalisés, opprimés et oubliés ont tous une position privilégiée. Ceci implique que les lois sociales et l'activité économique doivent nécessairement donner priorité à les élever et à trouver des solutions spéciales pour leurs besoins. Notre premier souci, dans n'importe quelle situation, doit être : *Qu'est-ce qui arrive aux pauvres?* L'option pour les pauvres implique de voir la réalité sociale "du point de vue des pauvres" et de se tenir à leurs côtés pour changer cette réalité pour leur perfectionnement.
7. **SUBSIDIARITE.** Le principe de subsidiarité maintient que les décisions sont prises au niveau de responsabilité le plus bas. La subsidiarité règle la manière dont les diverses personnes, associations et institutions de la société doivent interagir l'une avec l'autre dans leur exercice de responsabilité et de solidarité. "Aussi petit que possible, aussi grand que nécessaire". Le principe de subsidiarité établit que des entités plus grandes ne doivent pas assumer les rôles et fonctions des plus petites (ou moins puissantes) à moins que ce ne soit absolument nécessaire. Tous les gens ont droit à un niveau minimum de participation dans la vie économique, politique et culturelle de la société.
8. **INTENDANCE DES BIENS DE LA TERRE.** Les biens de la terre sont des dons. Ils nous sont confiés, comme à des intendants. Les biens de la terre appartiennent à nous tous ! Tous les autres droits, quels qu'ils soient, y compris les droits de propriété et le droit du libre-échange, doivent être subordonnés à cette norme et leur usage



doit profiter au bien commun. Le concile Vatican II dit : “Dieu a destiné la terre et tout ce qu'elle contient à tous les peuples et nations, de sorte que toutes les choses créées soient partagées équitablement par toute l'humanité sous la conduite de la justice tempérée par la charité”.

9. **INTEGRITE DE LA CREATION.** Chaque personne et activité doit respecter l'environnement et promouvoir une utilisation sage des ressources naturelles au bénéfice des générations présentes et futures. Le souci de la vie sur la planète Terre et sa protection (pas seulement les êtres humains mais l'ensemble de la création) est une priorité. La création appelle à la collaboration dans un processus continu et une contribution à la réalisation d'un potentiel inachevé.
10. **PROMOTION DE LA PAIX.** La paix n'est pas uniquement l'absence de guerre. Faire justice, créer une société juste, est la base de la promotion de la paix.

3. DIMENSIONS ÉTHIQUES ET THÉOLOGIQUES DE LA QUESTION ÉCOLOGIQUE

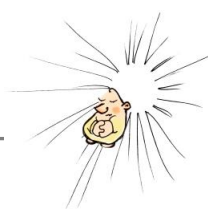
“Chacun a le droit à la vie” dit la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies. Aujourd'hui, à une époque de destruction environnementale accélérée, cet article fondamental entraîne une dimension écologique. Quand les écosystèmes disparaissent, quand la terre fertile et les bassins hydrauliques sont détruits, quand les stocks de poisson et les sources alimentaires sont épuisés et quand les territoires deviennent inhabitables, alors le droit à la vie est mis en question, lui aussi. Donc, la protection de l'environnement est inévitablement protection humaine, puisque la dégradation de l'environnement met en danger les conditions de vie des êtres humains et leurs systèmes sociaux dans lesquels ils organisent leur vie.

La question écologique pose un défi aux Eglises et à leur éthique sociale. Dans une *perspective de justice*, les méthodes actuelles de vie et de production font peser un fardeau sur les générations futures, car la dégradation de l'environnement génère habituellement des effets nuisibles à long terme. Nos descendants paieront la facture de notre consommation de l'environnement. Dans une *perspective mondiale*, les régions en développement qui ont contribué le moins au changement climatique et à la perte de la biodiversité sont nettement beaucoup plus affectées par les conséquences de la dégradation de l'environnement que les pays industriels (Europe et Etats-Unis) qui sont principalement les auteurs de la destruction. La dégradation de l'environnement affecte non seulement les relations des êtres humains entre eux, mais aussi la relation entre les êtres humains et leur environnement naturel. Le système naturel est un ensemble qui est constitué par diverses relations, desquelles les êtres humains dépendent, et qu'ils façonnent aussi activement. C'est pourquoi les actions doivent être limitées chaque fois que la vie et les besoins d'autres organismes sont affectés. D'un point de vue chrétien, une valeur écologique fondamentale est “l'autonomie légitime” qui respecte l'intégrité de toutes les créatures et la valeur intrinsèque de la création entière.

La mission de l'Eglise de protéger les ressources naturelles de manière durable est une conséquence de sa “faim et soif de justice” (Matthieu 5, 6). Et, réciproquement, l'injustice mondiale, engendrée par des conflits environnementaux, est “un reniement de Dieu en pratique, car elle dénie la dignité de la personne humaine, l'image de Dieu, le frère ou la sœur du Christ”. Donc, l'Eglise a besoin de s'engager plus que jamais dans la protection de l'environnement. Cet engagement rend réel et concret le devoir chrétien de protéger la dignité humaine, le droit à la vie et à un développement intégral pour toutes les personnes.

La question écologique pose un défi théologique et spirituel à l'Eglise. La dégradation de l'environnement est liée à la relation entre la personne humaine et Dieu et à l'expérience de la personne humaine avec Dieu. Les questions environnementales doivent devenir un sujet central des considérations théologiques, parce qu'elles nient la promesse chrétienne de salut et de libération, qui est adressée à l'ensemble de la création. Dans une perspective chrétienne, la création n'est pas simplement une ressource pour satisfaire les besoins de consommation humaine, mais elle fait partie d'un processus général significatif et salvifique. Dieu rencontre la personne *dans la réalité créée, à tout moment et en toutes choses*. Sur cette base, la conservation de la nature et la protection de l'environnement sont intégrées dans des valeurs, styles de vie et buts sociaux beaucoup plus étendus. Vivre la protection de l'environnement dans notre réalité quotidienne fait partie de notre foi chrétienne. Les textes bibliques ne se focalisent pas seulement sur les humains, mais sur la communauté de toute la création. Des figures religieuses éminentes comme François d'Assise, Hildegarde de Bingen, Maître Eckhart nous montrent des traditions anciennes de proximité avec la nature qui peuvent fournir des directives environnementales pour les sociétés modernes d'aujourd'hui.

En regardant la communauté de la création comme un tout, la question écologique appelle l'Eglise à l'action : si Dieu travaille par son esprit créateur *en toutes choses*, alors Dieu se révèle, pas exclusivement à l'homme/la femme, mais à sa création entière. Par conséquent, l'Eglise ne peut être confinée au monde humain, elle doit plutôt exprimer le soin de Dieu



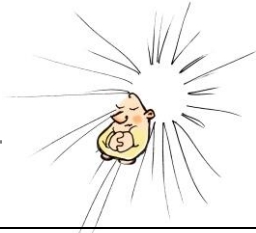
pour le cosmos entier, et témoigner l'espérance pour la rédemption de toute la création (cf. Rom 8, 19). La promesse du salut de Dieu, envisagée selon cette perspective, n'est pas dirigée vers les êtres humains seuls, mais vers la communauté de la création comme un tout.

4. VALEURS CHRÉTIENNES OPPOSÉES AUX ATTITUDES LIBERALES

Une des principales sources d'injustice au moment présent est la vision prédominante néo-libérale de l'économie mondiale.

Il nous faut être conscient(e)s de la différence entre les valeurs néo-libérales et les valeurs chrétiennes exprimée dans l'Évangile et dans la Doctrine sociale catholique.

DOCTRINE SOCIALE DE L'EGLISE	THEORIE LIBERALE
La personne comme sociale , créée à l'image de Dieu Trinité.	L' individu autonome . La liberté individuelle est centrale.
Femme/Homme impliqués dans un réseau complexe de relations, centrés sur la communauté .	Les personnes ne s'unissent que parce que cela sert leur propre intérêt .
Interdépendance parce que la personne est SOCIALE.	L'état de la nature est une guerre "de chaque homme contre chaque homme" où les seuls droits sont pour " la conservation de soi-même et l'indépendance ".
Le développement des êtres humains, le progrès social , l'ordre, la sécurité et la paix dépendent de notre interdépendance.	L'individu et le profit maximum sont primordiaux. Les droits essentiels sont : la vie, la liberté et la propriété.
Obligation d'ordonner la société . Obligation positive envers l'autre. Obligation morale de sauver une vie, peu importe de qui, même si la personne n'a rien à nous offrir.	Aucune obligation envers d'autres personnes . Par ex., aucune obligation de sauver une personne en train de se noyer, sauf si je suis garde-côtes.
Les personnes sont en interrelation dans une variété de sphères d'activités d'associations et d'institutions qui se recouvrent partiellement, activité au nom du bien commun .	Chaque association est vue en elle-même , ignorant les autres formes d'association grâce auxquelles des personnes sont en relation mutuelle.
Intendants de la nature et de nos propres corps. Nous sommes appelés à travailler pour un usage juste et un partage des ressources par tous.	Propriétaires de la nature , ils peuvent en disposer comme ils veulent. Celui/celle qui "possède" la ressource décide librement de ce qu'il/elle en fait à son propre avantage.
L'objectif final de la vie en société est la PLENITUDE DE VIE . La vie elle-même a une valeur unique, que l'état et le marché doivent servir.	Rôle de l'état : protéger les individus dans leurs zones d'activité "privées". La zone essentielle à protéger est l'activité économique.
La propriété privée est reconnue, mais avec des limites. Les ressources doivent être au service du bien commun.	Le droit de propriété privée donne à une personne l'usage de sa "propriété" comme cela lui semble convenable, et si cela lui plaît, le droit d'en abuser ou de la détruire .
Interrelations signifient interdépendance Egalité + solidarité = harmonie . L'épanouissement de la personne dépend de l'épanouissement des autres et y contribue.	Autonomie de l'individu . Egalité + non-solidarité = individualisme . L'individu ne semble exister que comme producteur et consommateur de biens ou comme objet de l'administration de l'état.
Droits et devoirs : les êtres humains ont le droit au minimum nécessaire et le devoir de fournir ce minimum à chaque membre de la communauté humaine. Ces droits sont les conditions minimales pour une vie en communauté.	Les droits sont simplement des protections de l'individu contre une interférence d'autres. Aucune action positive n'est requise au nom d'autres. PAS de droits économiques et sociaux .



DOCTRINE SOCIALE DE L'EGLISE	THEORIE LIBERALE
Le but de la vie : participer activement à la construction du Royaume de Dieu en prenant soin des créatures et de la création.	Le but de la vie : faire du profit privé et jouir de confort personnel.
Les personnes sont en relation mutuelle ; ceci signifie prendre soin des droits économiques et sociaux (travail, alimentation, vêtements, logement et soins de santé). Ces droits sont les conditions minimales pour la vie en communauté. Ceci requiert une action positive de la part des autres.	Aucune obligation envers les autres. Seuls comptent les droits économiques et le libre échange . Le marché dirige tous les autres aspects de la société.

4.1. Valeurs et Traditions

Dans l'analyse ci-dessus vous avez regardé les valeurs contrastées que des personnes différentes considèrent comme importantes dans leurs vies.

Ensuite, nous considérons les valeurs de la **tradition** et de la culture là où vit la communauté. Nous regardons des valeurs qui peuvent être "endormies" mais qui pourraient aider la communauté à décider comment traiter une situation particulière.

Regardez les dictons, les proverbes qui peuvent nous inspirer et donner lumière et espoir à la situation. Quelles sont les traditions les plus importantes des gens au sujet de cette situation?

5. RÉFLEXION DE FOI ET PERCEPTIONS CHANGEANTES

Votre analyse du problème/de la situation que vous avez choisi(e) à la lumière de votre foi, de votre charisme particulier, de la Doctrine sociale de l'Eglise et de la tradition aura informé et raffiné votre perception de la situation.

Vous aurez maintenant une meilleure idée de ce que dit votre foi au sujet de la situation et de l'action qu'il vous faut entreprendre.

Ecrivez ces pensées et ces conclusions.

Maintenant considérez-les en regard de la conclusion de votre analyse (voyez la section précédente) et notez tout ce qui vous frappe comme significatif.



CHAPITRE 6

PLANIFIER L'ACTION

1. VERS LE PLAN D'ACTION

Dans les étapes précédentes, nous avons regardé ce qui se passe dans notre communauté, pourquoi cela se passe et ce que Dieu dit à ce propos. Maintenant que nous connaissons les causes à la racine du problème auquel nous faisons face avec la vision de la foi, nous sommes prêts à traiter ce problème de la manière la plus efficace et appropriée. Nous sommes prêts à planifier l'action et à agir.

2. IMPLIQUER LA COMMUNAUTÉ

Jusqu'à ce point, vous avez travaillé ensemble en tant que groupe de Justice, Paix et Intégrité de la Création, mais peut-être n'avez-vous pas impliqué d'autres personnes dans la recherche et l'analyse de la question. Vous pouvez avoir demandé des informations aux gens au cours de la recherche, mais ils n'ont peut-être pas été impliqués activement dans la question jusqu'à présent.

A partir de maintenant, la communauté doit être impliquée dans votre action. **L'engagement de la communauté est essentiel pour une action sociale efficace.** Si nous faisons de l'action sociale seuls en tant que groupe JPIC, l'impact de l'action peut être insignifiant et limité. Plus les gens sont engagés, plus grand est l'impact de l'action. La première étape consiste à identifier les gens qu'il faut impliquer. Regardez les groupes de personnes qui devraient être impliqués dans le processus de changement social. Regardez les rôles différents que les gens peuvent jouer en faisant advenir une transformation sociale. Impliquez autant de personnes que possible dans votre action. Mobilisez la communauté autour de la question. Le groupe central doit développer comment faire ceci. ***Quelle est la manière la meilleure et la plus efficace de mobiliser la communauté sur cette question?***

Une partie importante de l'action sociale consiste à conscientiser les personnes touchées par le problème et à les impliquer activement pour traiter la question. Les groupes JPIC ne sont pas appelés à faire les choses pour les gens, mais à les motiver et leur donner pleins pouvoirs pour exercer une action collective.

Créer la conscience de la situation et du problème devrait faire partie du travail des groupes JPIC. Étendre cette prise de conscience à différents groupes dans l'Eglise et en dehors, à la hiérarchie et aux personnes chargées de responsabilités est essentiel pour réussir à transformer la situation.

Pour que d'autres soient impliqués activement, les buts, tâches et attentes doivent être clairs. C'est pourquoi la participation de la communauté à l'étape de planification est si importante.

3. APPROCHER LA VISION GRÂCE À L'IDÉAL, AUX BUTS, AUX OBJECTIFS ET AUX TÂCHES

Vous pouvez trouver que les significations données à « idéal », « but » et « objectif » varient selon la culture ou l'approche. Souvent ils sont utilisés de manière interchangeable. Ce qui est important est d'être au clair sur ce que nous voulons, pas sur le nom que nous lui donnons. La différence principale vient du niveau du caractère concret. Les objectifs sont très concrets, tandis que les buts sont moins structurés.

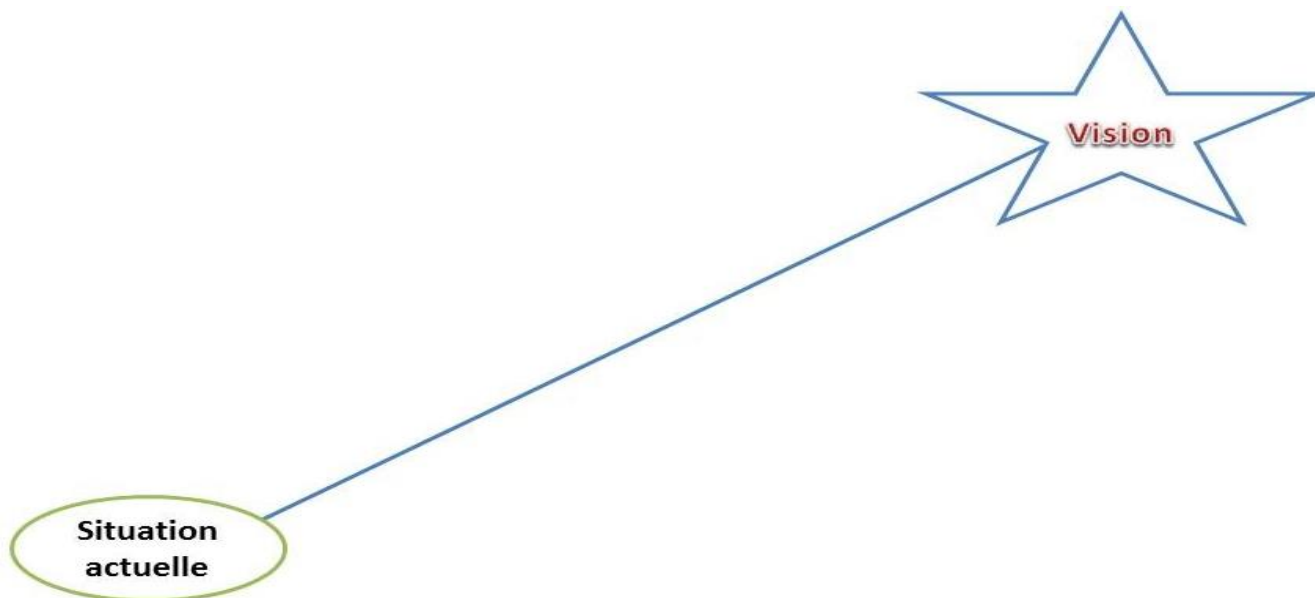
Ci-dessous, nous définissons comment nous utilisons ces termes dans ce manuel.



3.1. Vision du groupe

Dans la 1^{ère} étape du cycle pastoral, nous avons vu la vision du groupe. La vision est comme l'étoile qui guide notre progression vers une situation plus juste et qui nous montre la direction à prendre.

La vision est exprimée dans une déclaration concise qui exprime comment le groupe aimerait voir la situation à long terme (ce qu'il faut changer). La vision décide et oriente la direction de notre action. La vision aide le groupe à se focaliser.



'La situation d'aujourd'hui' représente le problème tel qu'il est MAINTENANT. D'ici X années, nous voulons être à la VISION.

Il faut que vos actions et interventions aillent dans la direction de la vision pour réduire au maximum l'écart entre où vous êtes maintenant et où vous voulez être.

3.2. L'idéal / finalité du groupe

L'idéal est le processus qui vous oriente, vous et vos actions, vers une vision. Un idéal est comme un plan d'action à relativement long terme. Lorsque vous visez l'idéal, vous savez où vous voulez aller et vous essayez de voir le tableau plus large. Les idéaux sont des déclarations générales qui donnent une idée fondamentale de ce que vous voulez réaliser. Cela peut être semblable à la vision.

3.3. Les buts du groupe

Les buts sont des cibles à **long terme**, des intentions générales que le groupe envisage, planifie et qu'il s'engage à réaliser. Le but est le point final de certaines actions qui vous rapprochent de l'idéal et de la vision. Pour atteindre des buts, il nous faut fixer des dates limites. Les buts sont larges, intangibles, à long terme, basés sur des idées et il se peut qu'ils ne soient pas mesurables. Par ex. "Augmenter la production agricole dans le village"; ex. "Obtenir une compensation honnête pour les fermiers dont la terre a été prise". Les buts sont comme des pierres qui se rassemblent pour faire un escalier qui mène finalement à l'idéal.

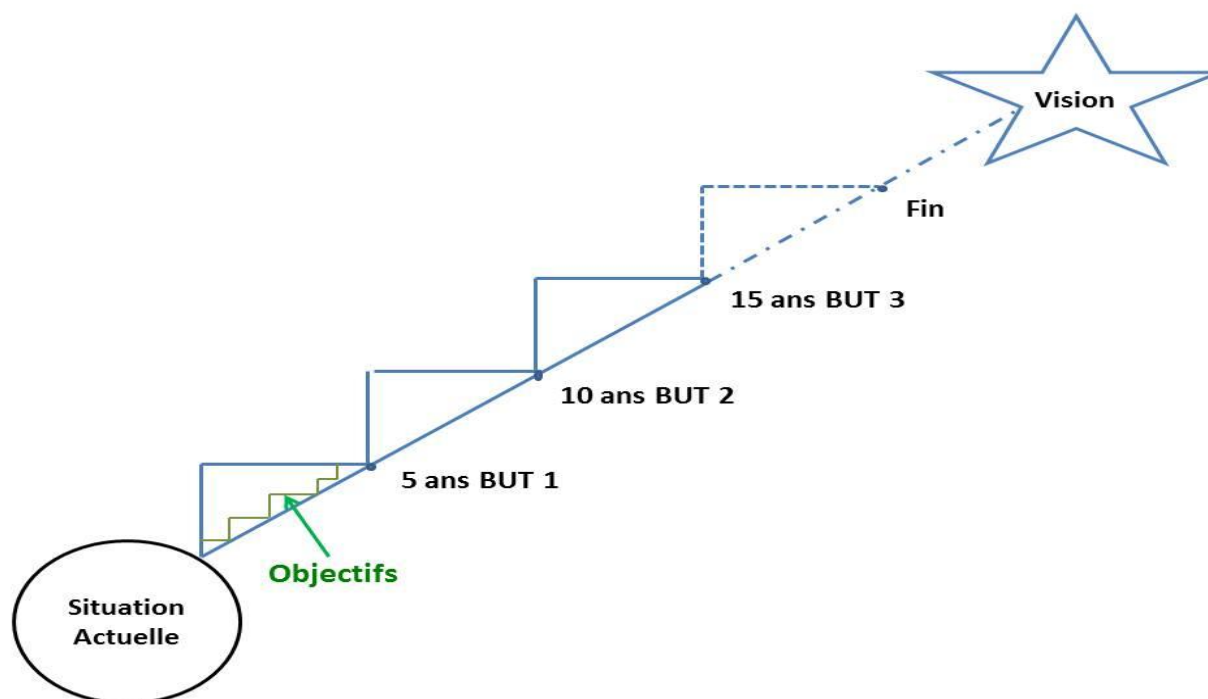
Une fois que le groupe a écrit un but, vous réfléchissez aux objectifs (ou sous-but) que vous devrez atteindre afin d'arriver au but principal.

La réalisation des buts ne peut pas être mesurée. Vous pouvez sentir que vous vous en approchez, mais puisque les buts sont "nébuleux", vous ne pouvez jamais dire avec certitude que vous les avez atteints définitivement. Cependant, les buts sont relatifs à tout ce que vous accomplissez dans votre cheminement, plus que d'arriver à ce point distant. Les buts vont souvent mener le groupe dans un territoire inexploré. Les buts sont souvent exprimés par "Nous souhaitons..."



Si le groupe ne se fixe pas des buts, il n'aura rien pour focaliser son énergie et son temps. Mais un but n'est qu'un rêve à moins qu'un plan d'action y soit attaché.

Si le but n'est pas quelque chose à quoi le groupe croit de tout son cœur, les membres ne vont pas y consacrer leur temps et leur énergie.



3.4. Objectifs

Les objectifs sont des **étapes** concrètes **nécessaires pour arriver au but**. Ce sont des réalisations auxquelles on peut arriver en suivant un certain nombre d'étapes. Les objectifs répondent aux questions : Quoi ? Qui ? Quand ? Avec qui ? Où ?, etc. Ils utilisent des **verbes d'action** et sont habituellement atteints à court ou à moyen terme.

'Objectif' contient le mot 'objet'. Les objets sont concrets. A cause de cela, vos objectifs doivent être clairement esquissés avec des dates limites, des ressources, et des personnes responsables de les réaliser. Ils sont basés sur des faits et peuvent être validés. Ex. Savoir combien de chômeurs il y a dans le village. Les objectifs incluent des conditions spécifiques (ex. 'Dans quelle mesure est-ce bien ?' ou 'Combien ?') qui décrivent le degré auquel la tâche a été réalisée.

Certains objectifs pourraient être : « Obtenir un paquet de semences adaptées pour chaque villageois avant octobre 2013 » ; « Obtenir deux paires de bœufs pour labourer les champs du village avant 2014 » ; « Construire un magasin de nourriture protégé des rats avant la prochaine moisson » ; « Visiter trois administrateurs du gouvernement pour présenter la situation et leur demander des propositions sur ce que le gouvernement pourrait faire » ; « Ecrire une feuille de données simple pour présenter le problème, l'impact qu'il a sur la population et pour présenter nos demandes » ; « Identifier cinq organisations dans le pays et deux en dehors du pays, avec qui nous pourrions collaborer ».

Les objectifs mesurables sont utilisés comme outils d'évaluation. Une fois que l'objectif est défini, il devient la fondation pour votre évaluation.

Les objectifs déterminent nos efforts et sont orientés vers des résultats. Une phrase telle que « des médicaments de meilleure qualité pour la communauté » constitue un idéal tandis que « obtenir des médicaments de bonne qualité pour le VIS/Sida au dispensaire en 2 ans de temps » est un objectif.



3.4.1. Les objectifs doivent être : spécifiques, mesurables, accessibles, pertinents, limités dans le temps

OBJECTIFS
SPECIFIQUES
MESURABLES
ACCESSIBLES
PERTINENTS
LIMITES DANS LE

3.4.2. Spécifiques

Des objectifs doivent être directs et doivent souligner ce que vous voulez voir arriver. S'ils sont spécifiques, cela nous aide à focaliser les efforts et à définir clairement ce que nous allons faire. Assurez-vous que les objectifs que vous fixez soient très spécifiques, clairs et faciles à comprendre par tous. Développez des objectifs qui répondent à quoi, qui et quand aussi bien qu'à pourquoi et où, par ex. QU'allez-vous faire ? Utilisez des **mots d'action (verbes)** tels que diriger, visiter, organiser, coordonner, mener, développer, planifier, construire, etc. POURQUOI est-ce important à faire en ce moment ? QUE voulez-vous accomplir finalement ? COMMENT allez-vous le faire ?

Au lieu de fixer l'objectif 'conscientiser' soyez plus spécifique, par ex. 'présenter le problème à 10 personnes'.

3.4.3. Mesurables

Choisissez un objectif à progrès mesurable, ainsi vous pouvez voir se produire le changement. Utilisez des paramètres descriptifs tels que quantité, qualité ou temps du cycle pour mesurer les objectifs. Si vous ne pouvez pas le mesurer, vous ne pouvez pas le gérer. Soyez spécifiques, alors vous pourrez voir quand vous atteindrez votre objectif ! Par ex. "Nous écrirons 5 lettres aux 5 sociétés impliquées dans le problème, avant le 1^{er} juillet".

Etablissez des critères concrets pour mesurer le progrès vers la réalisation de chaque objectif que vous fixez. Lorsque le groupe peut mesurer le progrès, les membres peuvent voir qu'ils sont en route et ceci les motivera pour atteindre les dates cibles. L'expérience de la joie d'atteindre l'objectif les encouragera à persévérer.

3.4.4. Accessibles

Cela veut dire que l'action peut être faite avec les capacités et les ressources que possède le groupe. Pour garder une motivation élevée, il faut qu'un objectif soit accessible dans ses exigences d'effort et d'engagement, pour pousser les talents et le savoir des gens qui y travaillent, mais il ne doit pas les briser.

Par exemple, si vous visez à aménager une source avec une clôture de ciment et une pompe d'ici deux semaines en partant de rien, chacun saura que ce n'est pas accessible. Mais si le groupe fixe l'objectif de récolter de l'argent pendant six mois avant de construire la source, puis d'acheter et installer la pompe endéans 18 mois, cela pourrait être accessible et le groupe restera engagé dans le projet.

Il est important de trouver des objectifs du juste niveau de difficulté. Mettre la barre trop haut prépare la voie de l'échec, mais la mettre trop bas envoie le message que vous n'avez pas beaucoup de confiance dans le groupe. Mettez la barre assez haut pour une réalisation satisfaisante !

3.4.5. Pertinents

Définissez des objectifs qui vous aident à atteindre votre but. Elaborez un plan ou une façon d'arriver au but avec des objectifs réalistes. Il faut que l'objectif soit réaliste pour vous et là où vous êtes en ce moment. Soyez certains de fixer des objectifs que vous pouvez atteindre moyennant un certain effort ! Trop difficile et vous préparez la voie de l'échec, mais trop facile envoie le message que vous n'êtes pas très capables.

Par exemple, changer la manière dont la société agira au sujet des indemnités peut n'être pas réaliste. Mais que "la société accepte le projet de la communauté comme une façon de payer les indemnités de la communauté" est plus réaliste.



Il faut que les objectifs, non seulement *soient* pertinents par rapport au but, mais encore qu'ils *soient vus* comme pertinents. Si des membres du groupe ne croient pas qu'une action est importante, ils ne seront pas capables de s'y engager au-delà d'une brève période. Par conséquent, en établissant les objectifs, le temps que le groupe passe à discuter comment l'action contribue à atteindre la vision est un temps bien employé.

3.4.6. Limités dans le temps

Fixez un cadre de temps pour atteindre l'objectif. Pour quand l'équipe doit-elle réaliser cette tâche ? Ceci donne au groupe une cible claire vers laquelle travailler. Développez des cadres de temps sous forme de dates spécifiques ou de mois ou d'années ou en relation avec la réalisation d'une autre cible, comme dans des projets liés.

Si une date de début et une date de fin ne sont pas fixées, l'engagement est trop vague. Il tend à ne pas se produire parce que les gens sentent qu'ils peuvent commencer n'importe quand. Sans une limite de temps, il n'y a pas d'urgence pour passer maintenant à l'action. Le temps doit être mesurable, accessible et réaliste.

3.5. Tâches

Pour atteindre un objectif il faut que vous fassiez une série de TACHES. Ainsi vous aurez à fixer des tâches associées à chaque objectif, ou à diviser chaque objectif en tâches (les étapes qui vous mèneront à la réalisation de l'objectif).

Une fois que vous avez votre but et vos objectifs, il est très facile d'écrire les tâches car maintenant tout commence à prendre du sens. Si nous prenons l'exemple de l'objectif « obtenir des médicaments de bonne qualité pour le VIH/Sida au dispensaire en 2 ans de temps », certaines des tâches pourraient être : a) entrer en contact avec le Secrétariat d'AEFJN pour demander les noms des centres de distribution pharmaceutiques qui ont des médicaments de bonne qualité pour le VIH/Sida ; b) décider avec lesquels se mettre en contact ; c) leur écrire pour connaître leurs conditions (prix, transport, délai de livraison, informations sur la qualité) ; etc.

Ecrivez tout. Quand vous le notez, vous en devenez responsables et vous devrez en rendre compte.

3.6. Plans à court terme et à long terme

Le changement social prend du temps et exige une action sociale soutenue ou continue. Il faut que nous fassions des plans à la fois à court terme et à long terme.

La vision, l'idéal et les buts sont à long terme. Ils nous aident à nous focaliser et à aller dans la bonne direction. C'est pourquoi ils sont si importants.

Des plans à long terme sont essentiels pour transformer la situation et se rapprocher de la vision. Ils sont plus difficiles à atteindre, mais ils sont essentiels pour faire advenir un changement durable.

Nos objectifs sont à court terme et à moyen terme. Nos buts peuvent aussi être à moyen terme. Des plans à court terme incluent les actions que nous entreprendrons dans les prochains mois ou l'an prochain. Des plans à moyen terme incluent les actions que nous entreprendrons dans les deux à cinq années prochaines. Pour faire advenir un changement social durable nous aurons besoin d'action à long terme.

Il faut nous assurer que nous ne faisons pas trop, trop tôt. Nous devons être réalistes et n'entreprendre que les actions que nous sommes capables de mener à bien.

4. VERS LE CHOIX DU BUT ET DE L'ACTION

4.1. Rappel des conclusions des étapes précédentes

Dites aux participants que ce que vous êtes en train de faire maintenant et au cours des prochaines réunions vous amène à choisir un BUT et des OBJECTIFS qui feront advenir un changement positif de la situation. Demandez-leur de garder ceci à l'esprit tout au long du processus de choix du BUT.

Dans "Connaître la situation" (étape 1), nous avons choisi une "Vision", la manière dont nous aimerions que la situation soit dans un certain nombre d'années (10, 15, 20... ans). Ramenez la grande feuille où vous l'avez dessinée.



Dans les premières étapes, il y avait un résumé des informations les plus importantes dans la “conclusion”. Revenez aux conclusions de chaque étape : 1. Connaître la situation ; 2. Analyse et 3. Réflexion de foi, et mettez chacune d'elles sur une grande feuille. En tout vous avez 4 grandes feuilles.

Suspendez les quatre feuilles sur différentes parties du mur : N°1, N°2, N°3, N°4.

Divisez le groupe entier de participants en 4 groupes. Chaque groupe va vers une différente feuille. Il la lit et s'accorde 5 à 10 minutes pour une discussion.

Ensuite demandez à chaque groupe de se diviser en 3 et chaque partie du groupe va vers une des autres feuilles. Permettez-leur de lire et de discuter avec ceux qui sont devant la même feuille. De nouveau les groupes se divisent en 3 et ils vont voir la 3^e feuille. Ils la lisent et s'accordent 5 à 10 minutes de discussion. Faites la même chose pour la 4^e feuille. Ceci permet à chaque personne de lire toutes les feuilles et d'entendre les commentaires de différentes personnes à chacune des feuilles.

4.2. ‘Brainstorming’ pour trouver le but

‘Brainstorming’ consiste à rassembler et énumérer des idées qui viennent spontanément du groupe.

Une session de ‘brainstorming’ nécessite un facilitateur, un espace et quelque chose sur quoi écrire (tableau, grandes feuilles). Le facilitateur guide la session, encourage la participation et note les idées.

Le facilitateur doit avoir une certaine expérience de la technique. Il faut que le groupe accepte le processus.

Si le groupe est très grand, divisez-le. Il ne faut pas plus de 30 personnes pour permettre que toutes s'expriment.

4.2.1. Règles du ‘brainstorming’

Les idées ne sont ni critiquées ni discutées. Le groupe fournit simplement des idées qui pourraient mener à une solution et n'applique aucun jugement analytique quant à leur faisabilité. Aussi loufoque, aussi impossible ou aussi sotte que soit une idée, elle doit être notée. Le rire doit être encouragé. La critique, non. La créativité est encouragée. Les jugements sont réservés pour plus tard.

Fixez un temps pour le ‘brainstorming’ (30 minutes suffisent habituellement). Si le groupe est très grand, il faudra plus de temps.

4.2.2. Etapes

L'animateur note la question au tableau pour que chacun la voie. **Quel changement voulons-nous faire advenir dans la situation ?** Les réponses commenceront toujours par “Nous voulons...”

Chacun est prié d'écrire autant de réponses qu'elles lui viennent à l'esprit. Donnez au maximum 5 à 10 minutes.

Chaque personne ne dit qu'une idée à la fois (pour permettre à tous de parler). L'animateur la note au tableau, il peut reformuler l'idée pour la clarté. Chacun écoute, aucune question n'est posée et aucun commentaire n'est fait. Une idée peut mener à une autre, aussi chaque participant peut noter sa nouvelle idée sur son papier pendant que le facilitateur note au tableau.

L'animateur doit essayer de s'assurer que tous les participants ont exprimé leurs idées.

Ensuite l'animateur réunit les idées qui sont semblables. Demandez au groupe de vous aider à faire cela.

L'animateur fait une liste des “idées rassemblées” (il n'en faudrait pas plus de 10). Assurez-vous que les participants sont d'accord. Maintenant numérotez-les.

4.2.3. Critères pour ‘coter’ les idées lorsqu'on choisit le BUT

Une fois que les idées pour les buts ont été énumérées, il est temps de fixer des critères pour juger les idées.



Demandez au groupe des “critères” pour mesurer à quel point les idées sont faisables pour que le groupe les exécute. Les critères doivent inclure le mot “devrait” par ex. cela *devrait* rester dans nos moyens et possibilités ; cela *devrait* être fini en X années ; cela *devrait* être légal et pacifique ; cela ne *devrait* nuire à personne ; cela *devrait* apporter un changement dans la situation ; etc.

L'animateur note les critères proposés. Il faudrait choisir environ cinq critères pour juger quelles idées peuvent le mieux améliorer la situation. Il faut que l'animateur envisage certains critères avant la séance au cas où aucun ne serait proposé !

Cotez chaque idée de 0 à 5 points selon sa correspondance à chaque critère (5 signifie que l'idée est excellente et répond aux critères principaux) (0 signifie que l'idée n'est ni bonne ni faisable). Cotez les idées une par une. Quand tous les participants ont coté toutes les idées, additionnez les points.

L'idée qui a le plus de points deviendra votre BUT. Mais il est important de garder un rapport de toutes les meilleures idées et de leurs cotes, au cas où vous devriez y revenir.

4.3. Travailler sur les deux idées principales pour définir le BUT

Prenez les deux idées qui ont les plus hautes cotes.

Faites ceci avec le groupe entier ou divisez-le en petits groupes (entre 6 et 8 personnes). Regardez l'idée principale ou les deux idées principales du ‘brainstorming’.

Pour chacune des deux idées, posez les questions :

1. Quel changement voulons-nous faire advenir dans la situation ?
2. Qu'espérons-nous réaliser ?

Le fait de travailler à nouveau sur la question 1 amènera le groupe à devenir plus concret et plus réaliste.

La réponse à la question 2 vous donnera le BUT. Travaillez avec le groupe pour réduire les différentes réponses à UNE phrase courte.

Le rôle de l'animateur ou coordinateur sera très important à ce moment pour rassembler les choses afin de guider le groupe vers un BUT.

Notez le but ou les buts que le groupe a décidé(s). Assurez-vous que votre but est écrit au présent en une seule phrase. Gardez-le positif. Assurez-vous que chacun le comprend.

5. PLANIFIER

Le processus de planification prend le groupe à partir d'une vision à base large vers des actions et des plans d'action spécifiques. Le processus de planification relie la vision, les objectifs et l'action dans une structure logique avec des relations. Un plan de communauté est un document écrit créé par des membres de la communauté ou d'un groupe, qui esquisse la manière et les moyens d'atteindre le BUT grâce à différents OBJECTIFS.

Une fois que le but a été choisi et agréé par la communauté/le groupe, l'étape suivante consiste à planifier les étapes pratiques pour améliorer la situation, c.-à-d. planifier l'action.

Planifier une action sociale efficace prend du temps. Le plan doit être fait d'une manière temporelle et progressive. Le groupe ne finira probablement pas la planification en une séance. Davantage de séances seront nécessaires. La planification est un processus qui aide les membres de votre communauté/groupe à traduire le savoir, les préoccupations et les espoirs en action.

Le temps de la planification est utile parce qu'il réunit le groupe ou la communauté pour trouver des solutions. La planification promeut le réalisme et elle donne donc au groupe une meilleure chance de réussir. Il faut que vous établissiez les meilleurs objectifs possibles et les meilleures étapes (tâches) possibles afin d'atteindre les buts identifiés.



Développer un plan d'action implique d'évaluer des alternatives et de faire des choix dans le contexte d'une communauté/d'un groupe.

5.1. Processus de planification

Soyez spécifiques et concrets dans le processus de planification. La planification doit être spécifique, détaillée et concrète si nous voulons réussir. Il ne suffit pas d'avoir une idée générale de ce que nous voulons faire. Au cours de notre planification et de la mise en œuvre de l'action, il faut que nous vérifiions : "Nos plans sont-ils spécifiques et concrets ?"

Pour être concrets, nous devons commencer par diviser le tout en les nombreuses parties qui découlent logiquement l'une de l'autre.

Nous avons déjà trouvé notre IDEAL-VISION (la vision de ce que nous voulons réaliser).

Nous avons décidé un (ou plus de) BUT(S) (ce que voulons réaliser, le changement, la transformation que nous voulons faire advenir).

Maintenant nous devons diviser le BUT en OBJECTIFS (ce que nous voulons réaliser, dans une certaine période de temps). Les objectifs doivent être : "spécifiques", "mesurables", "accessibles", "réalistes" et "limités dans le temps".

Nous allons diviser chaque OBJECTIF en TACHES (CE que nous allons faire) QUELLES étapes prendre pour réaliser ces actions ? COMMENT allons-nous nous organiser ? QUI est responsable de quoi ? QUI fait QUOI ? QUAND ? OU ? AVEC QUI allons-nous travailler ? (alliés). VERS QUI notre action est-elle dirigée ? (groupes cibles). QUAND évaluer ? RESSOURCES dont nous avons besoin : outils, personnes, savoir, argent... Comment et où les obtenir ?

5.2. Du but aux objectifs

Faites un résumé de la partie de ce chapitre consacrée aux objectifs (2.4). Rappelez au groupe que les objectifs doivent être spécifiques, mesurables, accessibles, pertinents et limités dans le temps.

Notez le but ou les buts choisis (s). La première fois que vous suivez le processus du cycle pastoral, il vaut mieux de ne décider qu'un BUT, pour faciliter l'apprentissage et la construction du groupe.

Dites au groupe qu'il va choisir les OBJECTIFS.

Demandez aux gens de se parler deux à deux pendant 5 à 10 minutes sur : **Que pouvons-nous faire pour atteindre le BUT que nous avons choisi ?**

Demandez à chaque paire de partager ses idées. Saisissez les idées sur une grande feuille.

Rassemblez les idées qui sont semblables. Comme nous sommes en train de choisir les OBJECTIFS, ils doivent être spécifiques, mesurables, accessibles, pertinents et limités dans le temps et répondre aux questions : Quoi ? Quand ? Où ? Qui ? Avec qui ? Demandez au groupe ce qu'il faut changer pour que les objectifs répondent aux critères.

Classez les réponses par ordre d'importance et de pertinence pour atteindre le but.

Discutez les idées du groupe jusqu'à ce qu'il y ait un consensus sur 3 ou 4 objectifs clairs pour chaque but.

Créez un ensemble d'objectifs qui peuvent être facilement mesurés. Ceci vous aidera à savoir quand un but a été atteint. Enregistrez les buts dans le plan du projet.



BUT 1		BUT 2	
Objectif 1	Ex. découvrir la quantité et la sorte de médicaments vendus au marché et dans le centre de santé.	Objectif 1	
Objectif 2		Objectif 2	
Objectif 3		Objectif 3	
Objectif 4...			

Ecrivez le but et les objectifs sur des grandes feuilles, dans un tableau semblable à celui-ci et affichez-le là où chacun peut le voir. Expliquez que vous garderez ces objectifs sur le mur au cours de la planification comme un rappel de ce que vous tous voulez réaliser.

5.3. Des objectifs aux tâches

La manière la plus facile d'assister un groupe à développer un plan d'action est d'utiliser un tableau.

Une fois que vous avez les objectifs, faites une séance de 'brainstorming' (ou écrivez les tâches sur de petites fiches ou sur des 'post-it' et collez-les sous l'objectif avec lequel elles sont en relation).

Mentionnez toutes les tâches composantes nécessaires pour atteindre chaque objectif. Discutez-les. Définissez clairement les étapes concrètes (tâches) pour chaque objectif. Identifiez toutes les tâches nécessaires pour chaque objectif.

Ecrivez-les dans le tableau.

Pour chaque tâche, identifiez exactement ce qui sera fait ; temps du début et de la fin ; qui sera responsable ; qui la fera ; où ; les ressources et moyens nécessaires ; quand et comment chaque tâche doit être remise. Si possible nommez des indicateurs qui vous diront quand la tâche sera finie.

Pour identifier quelles informations vous avez besoin de connaître, vous devez établir des indicateurs. Vous pouvez le faire en posant des questions auxquelles vous voudriez pouvoir répondre avec les données que vous avez rassemblées. A quelles questions devriez-vous répondre pour savoir à quel point vous visez bien les objectifs et réalisez bien les tâches ?

Choisissez certains "indicateurs" qui vous aideront à voir si la tâche a été accomplie, ensuite passez à la tâche suivante et faites la même chose.

5.3.1. Tableau pour le plan d'action

A la page suivante vous trouverez un tableau de planification qui peut vous aider pour votre planification.

Dans l'**ANNEXE n. 7** vous pouvez trouver la même feuille de planification et une feuille semblable avec quelques exemples.

Créez une liste d'objectifs. Demandez aux membres du groupe de se rassembler par trois et de noter sur des post-it chacune des tâches nécessaires pour atteindre l'objectif.

Ecrivez les tâches sur la feuille de planification. Si certaines personnes ne peuvent pas lire, vous pouvez remplacer les mots par un dessin.



ANNEXE 7 - FEUILLE DE PLANIFICATION EN VUE D'UNE ACTION

	ETAPES & TACHES	Date de début	Date de fin	Qui est responsable	Qui fait quoi	Avec qui	Ressources nécessaires	Où	Comment	Quand	Indicateurs pour évaluer	% fait à une certaine date	Date à laquelle c'est réellement fini	Quand évaluer
BUT	Nommez le BUT													
Objectif 1	Nommez l'OBJECTIF 1													
	Tâche 1.A	Nomme z-la	Date	Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 1.B	Nomme z-la	Date	Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 1.C	Nomme z-la	Date	Date	Nom	Noms	Noms							
	etc.													
Objectif 2	Nommez l'OBJECTIF 2													
	Tâche 2.A	Nomme z-la	Date	Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 2.B	Nomme z-la	Date	Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 2.C	Nomme z-la	Date	Date	Nom	Noms	Noms							
Objectif 3														
	Tâche 3.A	Date		Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 3.B	Date		Date	Nom	Noms	Noms							



5.4. Tableau de la ligne du temps

Vous pouvez faire un tableau de la ligne du temps qui vous aidera à voir les tâches qui doivent être exécutées en même temps. Ceci vous permettra de voir si le groupe a la capacité de faire toutes ces actions en même temps.

Le tableau de la ligne du temps est une représentation graphique du calendrier d'un projet, montrant la séquence des tâches, quelles tâches peuvent être exécutées simultanément et les tâches les plus importantes à contrôler. Le plan/le tableau peut être utilisé pour un projet entier ou pour une phase importante d'un projet.

Date Tâches	2014												2015		
	Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Jan	Fév	Mar
Tâche 1															
Tâche 2															
Tâche 3															
Étc.															

Dans une colonne verticale sur le côté gauche du tableau, faites la liste des tâches dans l'ordre où il faut qu'elles soient exécutées. Divisez le côté droit du tableau dans une ligne du temps qui couvre le temps total requis pour terminer le projet. Pour chaque tâche composante, dessinez une bande horizontale qui couvre le temps depuis la date prévue pour le début de la tâche jusqu'à la date de sa fin. S'il faut ajouter de nouvelles tâches plus tard, discutez-en avec le groupe et prenez la décision ensemble.

Identifiez la première tâche qui doit être accomplie. Placez la fiche correspondante à l'extrême gauche de la surface de travail.

Identifiez toutes les autres tâches qui peuvent être démarrées en même temps que la tâche n° 1. Alignez ces tâches sous la tâche n° 1 sur la surface de travail.

Identifiez toutes les autres tâches qui peuvent être démarrées en même temps que la tâche n° 2. Alignez ces tâches, soit au-dessus, soit au-dessous de la tâche n° 2 sur la surface de travail.

Continuez ce processus jusqu'à ce que toutes les tâches composantes soient placées dans la séquence.

Identifiez la durée des tâches. En utilisant le savoir des membres de l'équipe, arrivez à un consensus sur le laps de temps le plus probable que chaque tâche demandera pour être terminée.

La plan/ le tableau aide le groupe à éviter des lignes du temps et des attentes de calendrier irréalistes, pour aider à identifier et raccourcir des tâches qui sont des goulots d'étranglement et à focaliser l'attention sur les tâches les plus importantes. Ceci aidera l'évaluation.

5.5. Planifier les ressources

La planification comporte aussi l'identification des moyens (humains, légaux, financiers, matériels) nécessaires pour exécuter notre action et atteindre nos objectifs. Beaucoup de choses peuvent être faites sans aide financière. Le manque d'argent ne doit jamais être invoqué comme une raison de s'asseoir et d'attendre, ou de ne pas entamer de nouveaux projets.

Quelles ressources sont nécessaires pour assurer l'exécution fructueuse du plan ?

5.5.1. Ressources humaines

Identifiez par le nom les personnes individuelles et les groupes qui joueront un rôle moteur dans le projet. Pour chacun, décrivez leurs rôles et responsabilités dans le projet. Créez une feuille unique contenant cette information.



5.5.2. Ressources matérielles

La planification prend aussi en compte l'usage de moyens matériels (financiers et autres). Même s'il n'en faut pas beaucoup, le projet aura besoin de certaines finances. Dès que possible, il faudrait trouver une manière de financer le travail en cours. Le projet devrait avoir ses propres sources de revenus et chercher ses propres ressources. Voyez les congrégations, les personnes individuelles et les groupes qui pourraient donner un soutien financier, si petit soit-il. Il faut qu'il y ait un usage "transparent" et efficace ainsi qu'un contrôle rigoureux des ressources.

Au commencement de votre projet, il vous faudra établir un budget provisoire. Vous devrez comparer régulièrement le budget prévu avec les relevés de compte réels, de manière à cibler tous écarts apparents.

5.5.3. Plan des communications

Créez un document qui montre qui doit être tenu informé du projet (provinces, évêques, prêtres, paroisses, groupes, personnes individuelles, etc.) et comment ils recevront l'information (email, lettre de nouvelles, téléphone). Le plus facile est un rapport mensuel ou bimensuel du progrès, décrivant comment le projet avance, les étapes importantes parcourues et le travail planifié pour la période suivante.

5.5.4. Plan de gestion des risques

Identifiez les risques possibles et notez ce que vous ferez pour les empêcher de survenir et ce que vous ferez au cas où ils surviennent.

Revoyez régulièrement votre prévision des risques, en ajoutant de nouveaux risques à mesure qu'ils surviennent durant la vie du projet. Souvenez-vous : si les risques sont ignorés, ils ne disparaissent pas.

Il est important de prendre toutes les précautions légales nécessaires pour résoudre la question de l'indépendance et la relation d'un projet de Justice et Paix avec la communauté, la province et la congrégation. Le projet doit-il être autonome par rapport à l'institution ? Comment pouvons-nous à la fois assurer un certain degré d'indépendance et maintenir quand même un niveau commun d'intérêt ?

5.5.5. Décider quand évaluer

Décidez quand vous évalueriez votre action, qui en sera responsable et qui préparera cette évaluation.

5.6. Fixer la base pour l'évaluation

Le travail que vous avez fait jusqu'à présent dans la planification est déjà en train de préparer et de faciliter votre évaluation une fois que les objectifs et les tâches auront été réalisés.

Le triangle suivant peut vous aider à la visualiser. Nous y utilisons les termes **entrée (input)**, **sortie (output)**, **résultat** et **impact**. Ceux-ci sont en relation à l'idéal, aux buts et aux objectifs – ce que vous planifiez de faire.

Les entrées sont toutes les ressources que vous mettez dans la réalisation du projet (personnes, ressources techniques, temps, argent, compétence, techniques, locaux, etc.), par exemple, le budget, une personne pour faire une base de données, etc. Les entrées affectent directement la qualité et le niveau de vos sorties.

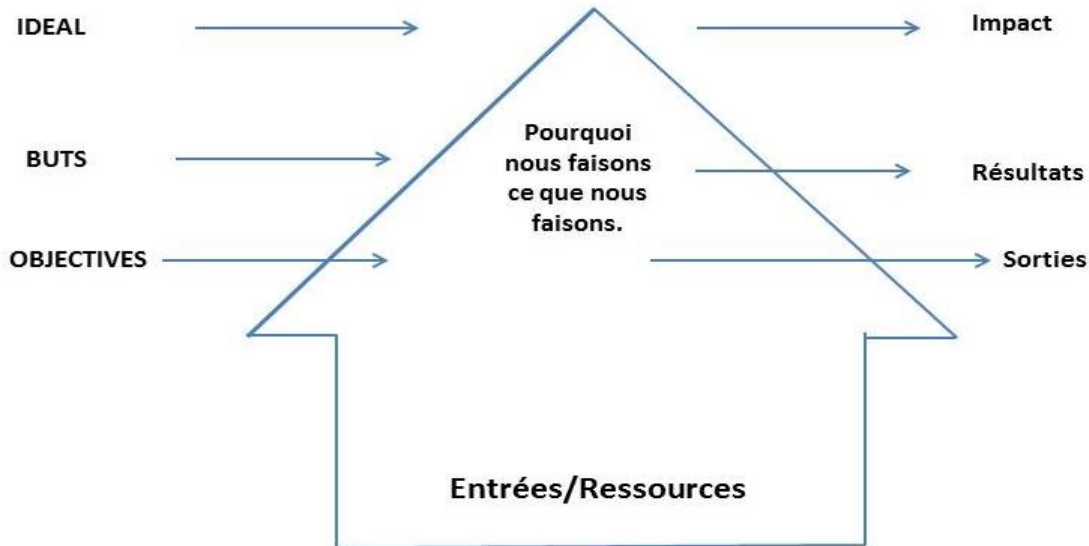
Les sorties sont tous les produits et services que vous livrez comme une partie de votre travail. Des exemples de sorties sont : des sessions de soutien à des cours de formation, des publications, de la publicité.

Un **résultat** est le changement qui se produit comme résultat direct de sorties du projet, par ex. la capacité de savoir d'où viennent les armes, la conscience de la qualité des médicaments, la conscience des fermiers familiaux des impacts négatifs de l'accaparement des terres.

Impact se réfère aux changements ou effets plus larges ou à long terme des activités, sorties et résultats d'un projet. Il peut être difficile d'évaluer ce niveau de changement dans le court ou moyen terme.



Entrées → Sorties → Résultats → Impacts



5.7. Fixer des indicateurs de résultats

Les indicateurs de résultats montrent que le résultat s'est réellement produit, ou qu'il y a du progrès vers sa réalisation. Ils peuvent être quantitatifs (décompte des choses qui arrivent) ou qualitatifs (ils évaluent les perceptions et les expériences des personnes). Chaque résultat peut avoir de nombreux indicateurs possibles. Utilisez les plus importants, par ex. le nombre de personnes qui achètent des médicaments dans les centres de santé et les pharmacies ; le nombre de fermiers familiaux qui participent aux causeries sur l'accaparement des terres.

Regardez votre planification et, pour chaque tâche, ajoutez un ou plusieurs indicateurs.

5.8. Regarder la planification et y réfléchir

Une fois que vous avez fait votre planification, vous aurez besoin de prendre le temps de la regarder et de partager sur certaines questions qui vous aideront à la mettre en œuvre.

- ☞ Quels sont vos plans à court et à moyen terme ?
- ☞ Sommes-nous capables de mettre ces plans en œuvre avec succès ?
- ☞ D'après vous, quels seront les plus grands défis pour le groupe quand il mettra en œuvre le plan de son projet ?
- ☞ Comment allons-nous gérer le processus de mise en œuvre ?
- ☞ Comment la charge de travail sera-t-elle partagée ?

5.9. Comment obtenir le soutien des leaders religieux et des institutions religieuses

Pour obtenir ce soutien, il faudra que chacun soit tenu au courant et bien informé du progrès des diverses activités. Si vous réunissez les gens de cette manière, beaucoup d'entre eux développeront une solidarité avec ce qui se passe. Cependant, même sans cette solidarité, le projet a en lui-même une vie et une logique propres.



6. UNE ANALYSE DU CHAMP DE FORCES

Une fois que nous avons notre plan d'action, il faut que nous voyions les facteurs qui nous aideront et ceux qui nous empêcheront d'atteindre le but.

Vous pouvez vous attendre à de l'opposition à votre action. Tout changement fait face à de la résistance. C'est naturel! Quand vous vous trouvez devant de l'opposition, rappelez-vous que vous avez l'appui d'autres groupes JPIC et réseaux auxquels vous appartenez et, espérons-le, des dirigeants de l'Eglise et de la congrégation. Les faits et les informations que vous avez récoltés jusqu'à présent seront de votre côté quand vous devrez répondre à ceux qui vous sont opposés, vous et le groupe.

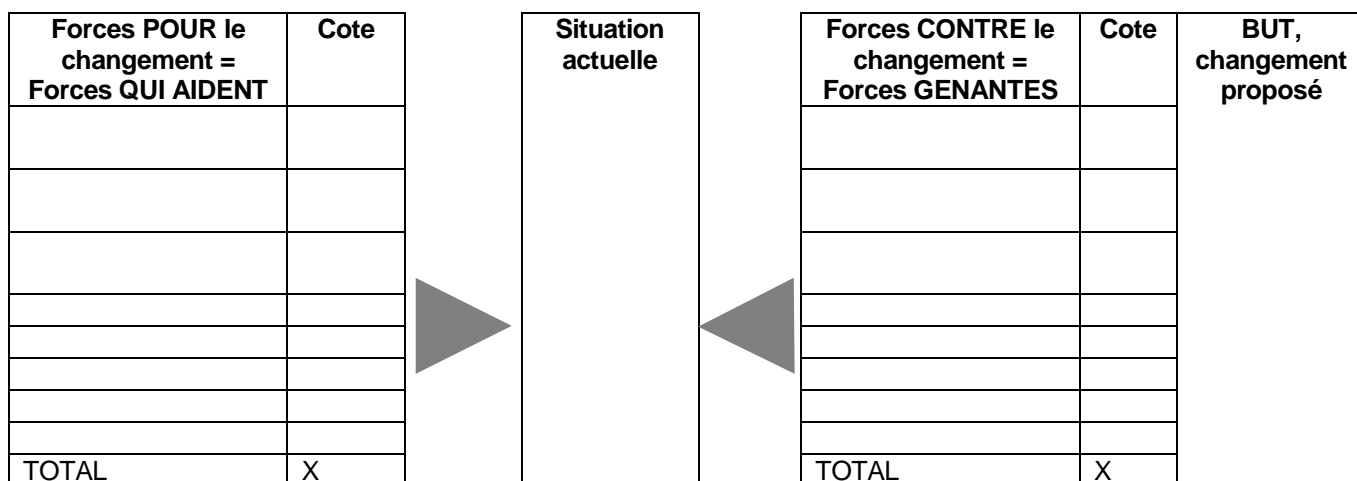
N'évitez pas l'opposition et les situations embarrassantes. Parfois il est plus facile de choisir l'option 'sûre' qui ne rencontrera pas d'opposition et ne rendra pas nos vies difficiles. C'est une tentation. Nous devons toujours choisir l'option la plus efficace qui traitera au mieux le problème. Nous devons demander : "Sommes-nous en train de choisir l'option sûre ? Ou choisissons-nous l'option la plus juste ?"

Une méthode pour identifier les facteurs impliqués dans les processus de changement social est **l'analyse du champ de forces**. Ceci aide à identifier les facteurs qui doivent être traités et surveillés si on veut réussir le changement. Elle nous aide à voir les facteurs qui vont décourager le changement (forces gênantes) et ces pressions qui soutiennent le changement dans la direction désirée (forces qui aident). Un facteur peut être des personnes, des ressources, des attitudes, des traditions, des règlements, des valeurs, des besoins, des désirs, etc.

Lorsqu'on prévoit d'agir envers les forces qui aident et celles qui gênent, il vaut généralement mieux de commencer par travailler à affaiblir ou réduire les *forces gênantes*.

Nous pouvons avancer vers nos buts, soit en augmentant les forces qui aident, soit en affaiblissant les forces gênantes. En général, il vaut mieux commencer par travailler à affaiblir ou réduire les forces gênantes. Si nous commençons par augmenter et renforcer les forces qui aident, nous risquons d'aboutir à renforcer les forces gênantes. Habituellement, les gens deviennent très résistants s'ils pensent qu'on est en train de les forcer à changer ou à faire des choses.

Graphique pour l'analyse des forces



Dessinez sur une grande feuille un tableau comme celui qui précède. La première colonne s'appelle '**Forces qui aident**' – les forces qui aideront à atteindre le but. La colonne deux est la cote pour chaque force qui aide. La troisième colonne est la '**Situation actuelle**' – la situation telle qu'elle est maintenant. La colonne quatre est appelée '**Forces gênantes**' – les forces qui croiseront le chemin et qui retarderont l'action. La colonne cinq est la cote que vous donnez à chacune des forces gênantes. La colonne 6 est le '**but**', **le changement proposé** – ce que nous visons à réaliser par l'action sociale.

Notez toutes les personnes et tous les groupes qui soutiendront notre action sociale. On les appelle les '**Forces qui aident**'.



Vous pouvez faire la cotation soit par un nombre de 0 à 10 (10 étant la plus grande aide). Au lieu d'un nombre, vous pouvez dessiner une flèche à la droite de chaque 'Force qui aide'. Si la personne ou le groupe vous aide énormément, dessinez une longue flèche pour montrer qu'ils vous donneront beaucoup d'aide pour atteindre le but. S'ils n'aident qu'un peu, dessinez une flèche plus courte.

Sous les '**Forces gênantes**' notez toutes les personnes et tous les groupes qui, probablement, ne soutiendront pas l'action sociale.

Vous pouvez faire la cotation soit par un nombre de 0 à 10 (10 étant le plus grand empêchement). Au lieu d'un nombre, vous pouvez dessiner une flèche à la droite de chaque 'Force gênante'. Si la personne ou le groupe vous retarde un peu, dessinez une flèche courte. Si la personne ou le groupe vous retarde fortement, dessinez une longue flèche pour montrer qu'ils peuvent vous causer beaucoup d'ennuis et qu'ils rendent l'accession au but très difficile.

Dans la colonne « Situation présente » écrivez le problème que le groupe a identifié et dont il veut s'occuper.

Dans le BUT, notez le but que le groupe a choisi.

6.1. **Faire l'analyse du champ de forces** 😊

1. Faites un 'brainstorming' pour découvrir les facteurs (personnes, groupes et structures) qui soutiendront l'action et qui nous aideront à atteindre notre but. Ecrivez-les (noms de personnes, de groupes et de structures) dans la colonne des 'Forces qui aident'.
2. Parcourez chacun dans la liste dans la colonne des '**Forces qui aident**' et décidez avec le groupe combien d'aide ils peuvent et pourront donner. Dessinez une flèche ou écrivez un nombre dans la colonne 'cote' pour exprimer ceci.
3. Faites un 'brainstorming' pour découvrir les facteurs (personnes, groupes et structures) qui ne soutiendront pas l'action et qui nous empêcheront d'atteindre notre but. Ecrivez les noms de ces personnes, groupes et structures dans la colonne des 'Forces gênantes'.
4. Avec le groupe, parcourez chacun dans la liste dans la colonne des 'Forces gênantes' et décidez à quel point ils seront gênants et avec quelle force ils s'opposeront à l'action sociale du groupe. Dessinez une flèche ou écrivez un nombre pour montrer la résistance et l'opposition prévues.
5. Si vous avez mis des nombres dans les colonnes des cotes, additionnez les cotes des forces gênantes et des forces qui aident.
6. L'analyse du champ de forces vous aidera à voir si votre but est viable. Si les forces gênantes sont beaucoup plus grandes que les forces qui aident, il pourrait se faire que vous deviez commencer par choisir un but plus réaliste.

6.1.1. **Examiner l'analyse du champ de forces pour tirer des conclusions**

Faites cette analyse :

- Divisez les gens en petits groupes et demandez à chaque groupe d'étudier l'analyse du champ de forces et de discuter comment leur groupe devrait travailler avec les forces qui aident et celles qui gênent. *Où devraient-ils commencer ? Comment peuvent-ils réduire les forces gênantes ? Comment peuvent-ils augmenter les forces qui aident ?*
- Les groupes font leur rapport. Discutez les idées avec le groupe et convenez d'un plan d'action initial sur la manière de réduire les forces gênantes et d'accroître celles qui aident.

Si vous pouvez changer les forces, la situation changera. Examinez le diagramme et évaluez les forces qui empêchent le progrès le plus notablement. Par exemple, quelle(s) force(s) gênante(s) semble(nt) avoir l'effet le plus significatif ? Si elle(s) étai(en)t enlevée(s), la situation changerait-elle assez pour vous permettre d'atteindre votre but ? Si oui, comment pouvez-vous l'enlever (les enlever) ? Si elle(s) ne peu(ven)t pas être enlevée(s), l'enlèvement de plusieurs autres forces fournirait-il le résultat désiré ?



Ensuite, examinez les forces motrices (qui aident). Que peut-on faire pour augmenter la puissance des forces motrices qui amortiraient les forces gênantes ? De nouvelles forces motrices peuvent-elles être créées pour déplacer l'équilibre ?

Sélectionnez trois ou quatre stratégies qui déplaceraient l'équilibre en faveur de l'accession à votre but. Discutez et développez des stratégies pour traiter chacune.

Éliminer ou affaiblir les forces qui n'aident pas permettra aux forces motrices de pousser au-delà du statu quo, en rendant possible d'arriver au but.

6.2. Stratégies

L'analyse du champ de forces nous aide à décider les "stratégies" de l'équipe.

Des stratégies sont les méthodes par lesquelles on s'attend à ce que les objectifs soient atteints. Par ex. comment allons-nous travailler avec les groupes qui nous aident ; comment allons-nous traiter les groupes gênants ; comment pouvons-nous conscientiser davantage le public ; comment influencer la société qui affecte le problème ?

Nous aurons besoin de types différents de stratégies quand nous traiterons avec des dirigeants d'Eglise, le public ou les sociétés qui influencent le problème.

Nos stratégies affecteront la manière d'atteindre nos buts.

6.3. Partenariats

Les partenariats sont un véhicule très utile pour partager la charge, pour mettre en œuvre les plans de développement communautaire et pour réaliser certains des rôles possibles.

Souvent dans la même ville, la même province, le même pays, la même région ou même au niveau international, nous pouvons trouver des groupes qui, bien qu'ils aient une orientation différente, ont les mêmes intérêts que ceux que nous avons dans notre projet. Si nous avons tous deux certains buts ou objectifs communs, alors nous pouvons être capables de former un partenariat. Il peut y avoir différentes formes de partenariat, allant depuis trouver et partager des informations jusqu'à former des plateformes communes. Nous pouvons arriver à un accord pour partager une partie du travail, du risque, des résultats ou des revenus.

Les partenariats nous aident à construire notre organisation, à avoir accès à davantage de ressources et à jouir de bénéfices mutuels. Si nous sommes un groupe d'organisations avec un but ou objectif commun, nous pouvons former une plateforme pour entreprendre certaines actions en commun. Alors nous pourrions partager nos ressources pour atteindre notre but.

Une plateforme d'organisations peut nous aider à être plus crédibles (parce qu'elle est plus représentative) et aussi plus efficaces parce que nous mettons certaines ressources en commun.

Les partenariats offrent certains avantages:

- Ils sont un moyen de trouver des solutions pour des problèmes complexes.
- Ils permettent à des groupes de faire plus avec moins en partageant les coûts, les ressources et les talents .
- Ils éliminent la superposition et la duplication de l'effort.
- Ils intègrent les idées, les activités et les buts avec d'autres.
- Ils font bon usage du savoir et des idées partagés.

6.3.1. Etapes pour construire des partenariats forts

Des partenariats forts et viables ne se font pas par hasard. Des talents, du savoir et de l'expérience sont requis lorsque nous réunissons des personnes pour former des partenariats utiles et productifs. Pour avoir un partenariat efficace vous devez :



- Savoir ce que vous voulez faire en tant que partenaires.
- Décider qui fera quoi.
- Faire un plan et le suivre.
- Evaluer les résultats et procéder à des adaptations tout en allant de l'avant.

La logique et les talents utilisés dans la planification de la communauté sont semblables à la logique et aux talents utilisés pour construire et maintenir des partenariats efficaces. Plus d'efforts vous apportez au développement frontal du partenariat, plus fort sera le partenariat.

Les questions principales à poser sont:

- ☞ Quelle est notre vision et quels sont les buts communs que nous voulons atteindre ?
- ☞ Quelle contribution chaque partie apportera-t-elle au partenariat ?
- ☞ Comment prendrons-nous des décisions dans notre partenariat ?
- ☞ Quels processus utiliserons-nous pour résoudre des désaccords ou des conflits ?
- ☞ Comment allons-nous partager les bénéfices ou les produits du partenariat ?

Des organisations ou des groupes qui entrent en partenariat ont habituellement leur propre identité et leur propre travail, en plus de ce qu'ils entreprennent comme partie d'un partenariat. Il en résulte que tous les partenaires n'ont pas besoin d'être impliqués dans la même mesure dans le partenariat.

L'essentiel, c'est que le rôle et les responsabilités de chaque partenaire soient identifiés, compris et acceptés d'avance.

6.3.2. Des facteurs pour des partenariats fructueux

Les partenariats fructueux ont les caractéristiques suivantes :

- Une vision, des buts et des objectifs partagés pour le partenariat.
- Une appartenance clairement définie avec des rôles et des responsabilités.
- Un engagement fort envers la vision et les buts.
- Des plans d'action détaillés.
- Des processus de communication efficaces.
- Des ressources adéquates.
- Un engagement à évaluer et adapter.

Les partenariats efficaces sont construits sur une compréhension claire et sur le respect mutuel.

Les partenariats changent et grandissent avec le temps. Assurez-vous que chaque partenaire soit à l'aise dans la participation au partenariat et sa croissance dans celui-ci, et que le groupe reste inclusif et souple.

S'il y a une compréhension commune claire des rôles et des responsabilités, de la manière dont les décisions sont prises et de la manière dont elles sont communiquées aux autres, votre partenariat peut être couronné de succès. Le manque d'un de ces éléments peut briser votre partenariat.



Demandez aide et assistance quand vous en avez besoin. Une tierce personne peut souvent voir le cœur du souci ou du problème beaucoup plus facilement que celles qui sont au centre du partenariat.

6.4. Former un réseau de soutien

Nous formons un réseau de soutien en informant les personnes qui sont favorables à notre action sociale, (comme des structures de Justice et paix, l'évêque, le curé et le conseil pastoral de la paroisse), de ce que nous projetons de faire et en leur demandant leur soutien et leur appui au cas où nous rencontrerions de l'opposition.

7. ANALYSE 'SWOT'

L'analyse 'SWOT' est une méthode d'analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces. Dans la planification elle est utilisée pour évaluer les points forts, les points faibles ou limites, les opportunités et les menaces inclus dans un projet, un groupe ou une organisation. Elle implique de spécifier l'objectif du groupe ou du projet et d'identifier les facteurs internes et externes qui sont favorables ou défavorables à l'atteinte de l'objectif.

La table suivante présente une manière aisée de la faire.

	UTILE, FAVORABLE	NUISIBLE
ORIGINE INTERNE	POINTS FORTS: Ce qui, dans le groupe, aide à atteindre les objectifs	POINTS FAIBLES: Ce qui, dans le groupe, rend difficile d'atteindre nos objectifs
ORIGINE EXTERNE	OPPORTUNITES: conditions qui aident le groupe à atteindre ses objectifs	MENACES: conditions qui pourraient gêner les réalisations du groupe

8. PLAIDOYER ET 'LOBBYING'

Plaidoyer est un terme large qui couvre un éventail d'activités qui cherchent à faire advenir un changement social systémique. Le plaidoyer cherche souvent à traiter les causes à la racine, aussi bien que les symptômes, des problèmes sociaux et économiques. Pour ce faire il essaie d'influencer et de toucher les politiques, les attitudes et les relations sociales et de pouvoir. Ainsi le plaidoyer peut inclure le 'lobbying'. Certains exemples d'excellent plaidoyer sont : la campagne contre la dette 'Jubilee 2000' et la campagne pour le bannissement des mines terrestres.

8.1. Différences entre plaidoyer et 'lobbying'

Le 'lobbying' et le plaidoyer sont des processus pour influencer ce que d'autres personnes sentent, pensent et croient, de sorte que des changements puissent se produire comme ceux qui exercent l'influence le souhaitent. Parfois il y a confusion entre les mots 'lobbying' et 'plaidoyer'. Le '**lobbying**' inclut généralement des tentatives d'**influencer une législation spécifique**. Le **plaidoyer** peut inclure le 'lobbying' mais il couvre un **éventail d'activités beaucoup plus large**, telles que la conscientisation, la recherche de soutien pour l'action, des actions concrètes pour influencer,...

8.2. 'Lobbying'

Le '**lobbying**' s'efforce d'influencer la législation. Cela peut être aussi simple que "raconter une histoire" et être persuasif pour apporter une différence dans la position d'un législateur sur une question. Le 'lobbying' essaie d'influencer la politique, les prises de position et les programmes du gouvernement et d'autres institutions officielles.



Ceux qui font la politique ont besoin de votre compétence. Les législateurs (parlementaires, fonctionnaires qui préparent les projets de lois, commissaires, etc.) dépendent d'informations solides pour les aider à prendre leurs décisions concernant la législation ou des règlements. Ils sont souvent ouverts pour entendre ceux qu'ils représentent et les groupes et organisations qui sont préoccupés par la question. Une fois que vous êtes connus, vous pouvez devenir une source fiable d'informations pour vos législateurs et peser sur leur prise de décision. Pour cela il faut que vous connaissiez bien la question. Mais votre expérience personnelle, comme quelqu'un qui est touché par la question ou qui est proche de la communauté affectée, est aussi importante.

8.3. Comment faire plaidoyer et 'lobbying'

Le 'lobbying' et le plaidoyer devraient avoir lieu systématiquement et simultanément au niveau national, régional, du district et local/communautaire. Le 'lobbying' et le plaidoyer doivent être constructifs. S'ils sont négatifs ou s'ils embarrassent les personnes concernées, ils ne réussiront pas.

Le travail fait jusqu'à présent aidera le travail de plaidoyer et de 'lobbying'. Vous avez vu ce que vous voulez changer et comment faire advenir ce changement. Dans l'analyse du champ de forces vous avez vu les personnes et organisations particulières qui sont ouvertes au changement et celles qui y sont opposées. Vous avez décidé d'une stratégie et vous avez vu la nécessité d'adapter votre planification aux situations changeantes.

Ciblez les personnes ou groupes particuliers qui sont dans des positions clés pour prendre des décisions. Construisez une relation avec eux en tant que personnes individuelles plutôt qu'avec des institutions. Pour construire ces relations vous avez besoin de temps, de patience et de savoir professionnel. Ayez une approche graduelle et constructive. Commencez par essayer d'influencer des programmes ou projets spécifiques aux niveaux local et du district. Vous pouvez commencer à travailler avec ceux qui s'opposent au changement que vous visez à apporter. Ensuite vous pouvez travailler avec ceux qui soutiennent le changement.

Pour réussir le 'lobbying' et le plaidoyer, il est important d'impliquer des gens et d'avoir un agenda réactif tout prêt – mais en même temps d'avancer/de promouvoir un agenda pro-actif.

Les informations et les données générées doivent être diffusées de sorte que les gens soient conscients de ce qui se passe. Soyez sûrs de rester en contact avec les autorités en cause et de les informer.

8.4. Planifier les activités de plaidoyer

Quand vous planifiez des activités de plaidoyer, l'expérience et la connaissance du sujet/de la question et de son environnement politique sont cruciales.

Dans votre planification vous devez tenir compte de vos activités de plaidoyer et de 'lobbying'. Vous avez fait énormément de travail en préparant ceci. Dans l'analyse, vous avez analysé les politiques relatives à la question. Vous avez aussi considéré les forces et faiblesses relatives de votre organisation (analyse SWOT) et vous avez vu si vous avez la capacité d'aller de l'avant.

Identifiez les gens chez qui vous allez faire du 'lobbying' (parties prenantes, décideurs et influenceurs). Identifiez les gens importants par leur NOM de sorte que vous puissiez commencer à construire une relation avec eux pour un travail efficace de plaidoyer.

8.4.1. Définir les groupes cibles

Placez vos cibles dans différentes catégories.

Parties prenantes – personnes individuelles et groupes qui ont, ou auront un intérêt dans ce pourquoi vous plaidez et ce que vous voulez changer. Ils peuvent être des organisations qui travaillent dans le même but ou y sont intéressés, la population touchée par la question, les familles des victimes, etc.

Décideurs – personnes individuelles importantes qui feront advenir certains des changements que vous voulez réaliser.

Influenceurs – personnes qui peuvent influencer les décideurs (media). Les Influenceurs peuvent agir en votre nom ou contre vous.



Visez les personnes dans les institutions, pas les institutions elles-mêmes. Dans le 'lobbying', des institutions comme le Ministre de XXX n'existent pas. Ce qui existe, et ce qui devrait être ciblé, ce sont des personnes individuelles importantes qui ont de l'influence dans le domaine qui vous préoccupe. Identifiez-les par leur nom et leur position, par ex. Hon. Joseph Mungai (Ministre), Mme Mwamtumu Malale (Secrétaire permanente); Mme Eva Mwangi (Directrice du département qui prépare la législation), etc.

Quand vous avez fait ceci, déterminez clairement ce que vous avez besoin de savoir ou d'obtenir de la personne identifiée. Utilisez ce que vous avez appris de l'expérience passée au sujet de ce qui a marché ou qui n'a pas marché ou qui a aidé à atteindre un but désiré.

Dans nos activités de plaidoyer et de 'lobbying', nous ne devrions pas oublier l'Eglise à tous les niveaux, depuis les paroissiens jusqu'aux chefs de la communauté, prêtres, religieux-religieuses, évêques, nonce...

Nous devrions aussi cibler des professionnels et des personnes d'influence dans les sociétés, syndicats, institutions internationales, etc.

8.4.2. Définir vos messages

Identifiez les canaux appropriés des media.

8.4.3. Outils de plaidoyer

Les outils de plaidoyer incluent de brefs messages, des fiches d'information, des media, des réunions, des visites personnelles, des appels téléphoniques, de la vidéo, de la correspondance écrite, des communications électroniques, l'usage de personnes influentes, etc.

8.4.4. Messages de plaidoyer:

Des messages pertinents qui attirent l'œil et l'oreille sont utiles pour un 'lobbying' et un plaidoyer plus approfondis. La phrase courte passera facilement comme un message. Quelques exemples: De l'eau potable pour tous ; Notre pays n'est pas à vendre ; Les fermiers familiaux ont besoin de leur terre pour vivre ; Augmentez le prix du coton ; La vie des malades du VIH/sida est importante : donnez-leur les antirétroviraux.

8.4.5. Ecrire une fiche d'information

Une page A4, maximum deux pages.

Une **fiche d'information** est une présentation de données dans un format qui met l'accent de manière concise sur les points principaux et, dans ce cas, sur l'information que vous présentez à la personne vis-à-vis de qui vous faites du 'lobbying'. La mise en page est simple et souvent standardisée et c'est habituellement sur une page imprimée unique. Les fiches d'information devraient inclure ce qui suit :

Un titre en gras, facile à lire, qui identifie votre organisation :

- Le titre et le numéro de la législation.
- Votre attitude envers la législation que vous ciblez. (Etes-vous pour ou contre elle ? Cherchez-vous un amendement ? Demandez-vous une nouvelle législation ?).
- Présentez BRIEVEMENT ce pour quoi vous faites du 'lobbying' (une phrase) par ex. "AEFJN demande une directive de l'UE réglementant la qualité des médicaments exportés de l'UE vers l'Afrique".
- Expliquez la situation/le problème. Utilisez des points brefs, concis, avec des puces.
- Discutez la solution et l'impact qu'elle aura. Incluez une déclaration finale qui relie votre problème à la circonscription électorale de votre représentant(e) et qui dit ce que vous souhaitez qu'il/elle fasse.
- Incluez l'information pour un contact pour le sponsor du projet de loi (la personne ou le parti qui le soutient).



- Nommez d'autres personnes qui soutiennent votre demande, et identifiez tous les membres d'une coalition dont vous faites partie.
- Incluez la déclaration de mission de votre organisation.
- Incluez toujours une information sur le contact.

8.4.6. Exercice : dresser la carte des acteurs principaux des politiques sur la question

Il est aussi important de faire un exercice en dressant la carte des acteurs principaux qui ont des appuis pour influencer les politiques. Vous en avez vu beaucoup dans l'analyse du champ de forces. Ajoutez les nouveaux que vous découvrez au cours de votre plaidoyer et de votre 'lobbying'.

8.4.7. Articles pour les media, interviews à la radio et la TV

Ce sont des moyens très importants pour conscientiser le public; souvent les media ont une grande influence sur ceux qui font la politique. Faites ce que vous pouvez pour les mettre de votre côté.

8.5. *Manuels et documents sur le plaidoyer et le 'lobbying'*

Il y a une série de manuels sur le 'lobbying' sur le site web d'AEFJN:

<http://www.aefjn.org/index.php/plaidoyer.html> et

[020101 AEFJN Advocacy Lobbying Handbook AEFJN 2002_eng updated.doc \(385.0 kB\)](#) (en anglais).



CHAPITRE 7

PASSER A L'ACTION

1. DE LA PLANIFICATION À L'ACTION

Avec le premier projet de la communauté, les étapes : connaître la situation, l'analyser, faire la réflexion chrétienne et, finalement, la planification peuvent prendre beaucoup de temps et elles semblent sans fin. Souvenez-vous que dans le cycle pastoral, une des choses importantes est le processus d'apprentissage de tous les participants. Tout ce temps a été très important pour apprendre comment travailler ensemble, pour découvrir davantage au sujet de ce qui se passe et pour commencer à poser la question 'Pourquoi?' Il a aussi aidé à augmenter la capacité du groupe d'analyser et de voir les événements avec les yeux de Dieu. Soyez patients. Ne précipitez pas la fin du processus. Pour votre succès à long terme, il est essentiel d'obtenir l'engagement d'une grande partie des membres de la communauté. Les activités de la communauté et les opportunités surviennent en même temps que le processus de planification.

Si vous trouvez que vous êtes en train de vous enliser dans la planification et que vous êtes frustrés par un manque d'action concrète, alors:

- Etablissez des priorités parmi votre but et vos objectifs et concentrez votre énergie et votre capacité dans ces domaines.
- Demandez-vous s'il ne faut pas rétrécir le point focal de votre activité afin de la rendre gérable et en accord avec la capacité actuelle du groupe.
- Demandez aux personnes impliquées dans le processus de vous donner des idées et des suggestions sur la manière d'avancer.
- Revoyez la situation et voyez si vous ne seriez pas aidés pour avancer en introduisant des personnes qui ont une certaine compétence et capacité.

Le changement et les ajustements sont une partie continue du processus de la communauté. N'ayez pas peur de redéfinir votre approche originelle si vous trouvez qu'elle ne fonctionne pas. Cependant, équilibrez cela avec la nécessité de prendre le temps de faire le dur travail qui est nécessaire afin de créer un plan pour un groupe/ une communauté.

Souvenez-vous d'utiliser le plan de votre projet comme une base pour des activités et pour encourager la participation. Pour maintenir assez d'énergie et d'enthousiasme pour que d'autres soient intéressés et impliqués, il est important que tous les participants gardent clairement en vue la vision et les buts.

2. MISE EN ŒUVRE ET AJUSTEMENT DU PLAN

Tout en exécutant le plan d'action, vous rencontrerez des difficultés et des obstacles à mesure que vous introduirez des changements, etc. Tout ceci doit être fait ensemble en équipe. Prenez note de ce qui provoque le problème et de ce qui améliore la situation. Ceci sera une aide pour l'évaluation.

Faire une planification qui inclut le plus possible de membres de la communauté est un processus qui peut prendre beaucoup de temps. La récompense de l'investissement de ce temps et de cette énergie arrive lorsque vous commencez à mettre le plan en œuvre. Cependant, la mise en œuvre présente ses propres défis. Pour réussir, le processus de mise en œuvre doit être bien planifié et bien géré.

Une gestion réussie des activités exige un leadership fort et une structure pour soutenir la mise en œuvre. A ce stade plus qu'à aucun autre, vous aurez besoin d'un coordinateur (leader, animateur), une personne qui assure que chaque personne responsable d'une tâche s'en acquitte.



3. LEADERSHIP

Comme nous l'avons vu, le leadership du groupe peut être partagé par un certain nombre de personnes (le groupe central). Chacune d'elles, selon ses capacités, peut exercer un aspect du leadership. Il est important que les leaders se réunissent et se mettent d'accord sur certains sujets.

Le rôle du leader est, au fil du temps, de construire le groupe et la capacité de la communauté, et d'aider le groupe à s'engager et à être ouvert au changement et à l'adaptation. Le leader doit promouvoir l'autonomisation de chaque membre du groupe et de la communauté, et non exercer un contrôle sur le groupe.

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

Ci-dessous, voici un rappel de certaines idées sur le leadership données dans l'introduction au manuel.

Certains rôles du leader:

- Communiquer efficacement la vision du groupe. Aider les personnes individuelles à rester focalisées sur le tableau entier et s'assurer que la vision, les buts et les objectifs du plan du projet sont clairs et bien compris.
- Intégrer et coordonner les tâches et les activités.
- Être un bon intendant des ressources.
- Motiver les personnes individuelles à agir ensemble pour l'objectif commun.
- Identifier la capacité de la communauté et construire sur elle.
- Garder les membres de la communauté motivés et connectés.
- Assurer que la communauté s'approprie les projets de manière forte et durable.
- Focaliser l'énergie sur les résultats et sur l'inclusion.
- Rester positif et ne pas se laisser décourager par l'inattendu ou par des choses qui ne fonctionnent pas comme on l'avait envisagé.
- Répartir les actions dans le temps de sorte qu'elles construisent l'une sur l'autre plutôt que d'entrer en compétition.
- Prendre des décisions difficiles lorsque les ressources sont limitées.
- Communiquer les résultats et les fêter, en reconnaissant les succès et en discutant ce qui peut n'avoir pas bien marché et pourquoi.
- Travailler les questions de préoccupation et de conflit.
- Offrir un retour constructif à ceux qui accomplissent les tâches.
- Développer la capacité continue de leadership dans le groupe ou la communauté.

Il est bénéfique que, non seulement le groupe central, mais aussi la plupart des membres développent ces attitudes de leadership. De cette manière le groupe fonctionnera plus facilement.



3.1. Rôles des membres du groupe central

Quand vous passez à la mise en œuvre du plan, le niveau et la nature des activités peuvent exiger une certaine structure ou organisation du groupe afin qu'il soit un soutien plus efficace. Ceci permettra le partage des responsabilités et rendra ainsi certaines tâches plus gérables. Recherchez les personnes individuelles qui ont des talents et des capacités de leadership. Assurez-vous que ceux qui ont un rôle de leadership aient une compréhension claire de ce qu'on attend d'eux et de ce qui peut être délégué à d'autres.

Si on n'a pas une structure solide, cela peut mener à: usure des leaders de la communauté; gaspillage d'efforts; confusion dans les membres; conflit et/ou perte de crédibilité et de légitimité.

Identifiez les talents de leadership requis pour le projet. Vous aurez besoin de différentes qualités et capacités. C'est pourquoi un groupe de leadership peut être plus facile et plus adapté aux besoins. On a besoin de différents rôles de leadership. Voici quelques exemples de ces rôles:

- Le facilitateur ou coordinateur qui rassemble et coordonne le groupe/la communauté.
- Le gestionnaire des ressources qui gère les ressources nécessaires pour exécuter le projet.
- Les exécutants principaux qui sont responsables d'esquisser et d'exécuter les différentes tâches.
- Certains partenaires qui sont des organisations avec qui nous collaborons pour certaines activités.
- Les congrégations, groupes JPIC, groupes d'Eglise et organisations qui soutiennent notre projet et nos activités.
- Au sujet de la mise en œuvre.
- Le plan d'action est un guide, pas un patron détaillé. Lorsque vous exécutez une action dans un environnement changeant, restez fidèles aux principes, valeurs et objectifs du plan, mais faites des adaptations comme elles sont requises.
- Assurez-vous que le plan et les activités de mise en œuvre soient connectés de manière à garantir que toutes les personnes impliquées comprennent le but. Assurez-vous que chacun connaît le but du projet, les résultats attendus, et le lien entre sa tâche et le but. Il est important que chaque participant au projet garde à l'esprit le "tableau complet".
- Le vieil exemple montre bien l'importance de voir le "tableau complet". Un visiteur arrivait dans une ville où il y avait un grand chantier de construction. Il rencontra un homme qui transportait des briques dans une brouette. *Que faites-vous ?* demanda-t-il. *Je transporte des briques.* Un peu plus loin, il rencontra un autre homme avec une brouette. *Que faites-vous ?* demanda-t-il. *Je transporte des briques pour construire un mur,* répondit-il. Le visiteur partit plus loin et rencontra un autre homme qui transportait une brouette avec des briques. *Que faites-vous ?* demanda-t-il. *Je construis une cathédrale,* répondit-il. Nous avons besoin de "bâisseurs de cathédrales" et non de transporteurs de briques ou de constructeurs de murs !
- Ecoutez les membres de la communauté quand ils ne sont pas heureux de la manière dont les actions sont exécutées. Parfois nos suppositions sur ce qui est possible ou désirable doivent changer.
- Le développement d'une communauté est une approche à long terme. Une action qui soutient l'intérêt et la motivation, comme reconnaître les contributions et rester focalisés sur une vision partagée, est importante.

4. COMMUNICATION

La communication est essentielle pour maintenir l'élan d'un projet de groupe. Cependant, comme pour tant d'autres aspects du processus, une communication efficace prend du temps et de l'effort. La communication est un processus à deux directions qui comprend l'échange, le transfert et la compréhension de l'information. Bien que, grâce au courrier électronique et à l'internet, nous puissions communiquer instantanément à travers le globe, une communication efficace ne dépend pas uniquement de la technologie. Elle requiert:



- Une compréhension des personnes et des groupes avec lesquels nous souhaitons communiquer.
- De la clarté de pensée et de mots.
- La création d'opportunités pour 'input' (entrée d'informations), et notre disponibilité à entendre cet 'input' et à y répondre.
- La sélection d'un mélange approprié de méthodes de communication.

La communication est un mécanisme essentiel pour construire le soutien continu à un projet JPIC d'un groupe/d'une communauté. Encouragez les membres du groupe/de la communauté à s'impliquer et à poser des questions. Ne supposez jamais que chacun sait tout ce qui se passe ou que la communication n'est pas nécessaire. Le temps passé en communication n'est jamais perdu. Utilisez des moyens de communication variés de manière à être aussi clairs et sincères que possible.

La communication est un outil important pour:

- Créer la conscience du développement de la communauté et encourager la participation.
- Développer du soutien et de l'élan pour les activités.
- Rendre les membres de la communauté capables d'apporter leur contribution par leur savoir, leurs talents et leurs capacités.
- Plaider pour une option ou une décision particulière.
- Recevoir des informations et une rétroaction.
- Éviter le conflit et le résoudre.

Si vous trouvez que les perceptions du groupe/de la communauté ou de ses supporters par rapport au projet diffèrent de celles du groupe central, c'est un signal clair que la communication n'a pas été efficace. On consacre habituellement énormément d'énergie pour communiquer au cours des étapes initiales, quand on construit le soutien et qu'on développe un plan. Souvent, cependant, quand la mise en œuvre dévore de plus en plus d'énergie, l'accent mis sur la communication diminue. L'échec à maintenir une bonne communication tout au long du processus est une erreur commune qui peut miner les efforts en vue de la transformation.

Une communication efficace exige de nous:

- D'écouter.
- D'être conscients des moyens non verbaux de communication.
- De parler et d'écrire efficacement.
- De faciliter la conversation et la discussion.
- D'être ouverts et de répondre à la rétroaction.

Pour un processus efficace de communication, il faut que le groupe sache clairement *avec qui communiquer*.

4.1. Stratégie de communication

Pourquoi communiquons-nous ?

Que voulons-nous communiquer ?

Comment créerons-nous un processus ouvert de sorte que d'autres puissent être impliqués ?



Discutez les réponses à ces questions dans le groupe et développez une stratégie pour la communication :

- Une communication qui n'est pas claire peut miner la crédibilité du groupe. Réfléchissez soigneusement à ce que vous voulez communiquer et à la meilleure méthode à utiliser.
- Assurez-vous que le groupe communique avec des alliés présents et futurs.
- Une communication claire et simple requiert du travail. Prenez le temps d'être au clair avec ce que vous êtes en train de dire, puis dites-le simplement.
- Ecoutez les opinions des autres et respectez-les.
- Introduisez toujours des possibilités de réaction dans vos processus de communication.
- Equilibrez les méthodes formelles et informelles de communication.
- La communication est un dialogue à deux directions, pas seulement un téléchargement d'informations.

- ☞ Quelle approche ou stratégie de communication le groupe est-il en train d'utiliser actuellement ?
- ☞ Comment cette approche peut-elle être améliorée ?
- ☞ Votre approche inclut-elle à la fois des méthodes formelles et des méthodes informelles de communication?

5. RENFORCER LA CAPACITÉ DU GROUPE

La construction de la capacité du groupe a de multiples facettes. Il est nécessaire de considérer toutes celles-ci : talents, savoir, capacités, accès, leadership, infrastructure, temps, engagement et ressources.

Développer la capacité du groupe signifie prendre des risques, améliorer les choses et partager le contrôle. Cela implique du changement, un entraînement et le partage du pouvoir. Donnez aux gens le temps de s'exprimer, de s'adapter au changement et d'apprendre. Ceci se fait le mieux lorsque les membres du groupe/de la communauté ont le droit de se faire entendre et sont en charge du processus.

Certaines clés du succès du processus de construction de la capacité sont:

- Évaluez tout ce qui est requis pour exécuter le plan, le rôle ou l'action.
- Comprenez les talents et le savoir requis pour les divers rôles ou actions.
- Identifiez les brèches, les lacunes.
- Développez des stratégies pour colmater les brèches, pour apporter ce qui manque.
- Développez des stratégies pour soutenir les personnes individuelles pendant qu'elles apprennent à appliquer les nouveaux talents et le nouveau savoir.

Essayez d'utiliser les membres de la communauté et les organisations comme ressource pour le développement des talents. Vous pourriez être surpris de la gamme de talents, savoir et capacités que possèdent les personnes individuelles et les organisations.

Bâti sur les forces, talents, capacités et savoir qui existent déjà dans votre groupe/communauté sera un ingrédient pour le succès du projet. Les gens ne participent pas si leurs contributions ne sont pas appréciées et reconnues, ou si la participation n'améliore pas leur situation particulière. Ne demandez pas l'engagement et l'aide des membres de la communauté si vous n'êtes pas disposés à leur donner un rôle significatif ou à vous occuper de leurs intérêts et besoins.



Tous les membres du groupe/de la communauté ont des talents à offrir. Le défi est d'organiser et de soutenir les personnes individuelles de sorte qu'elles puissent apporter une contribution significative au processus.

Pour augmenter la capacité, vous devez d'abord comprendre la capacité actuelle de votre groupe/communauté (savoir, talents et capacités, etc.) et celle qui sera nécessaire dans les différentes phases du projet.

Parfois nous n'arrivons pas à identifier la capacité et à construire à partir d'elle parce que, initialement, cela semble une tâche intimidante et quelque peu complexe. Reliez la construction de la capacité aux buts et objectifs du plan du projet de votre groupe/communauté.

Le processus du cycle pastoral et la mise en œuvre de l'action sont des outils puissants pour le soutien et le développement des jeunes et de ceux qui sont marginalisés. Les jeunes peuvent avoir des talents mais ils ont peu d'expérience du travail. Trouvez des manières de laisser ces personnes s'engager dans le processus et d'acquérir cette expérience dont elles ont besoin.



CHAPITRE 8

SURVEILLANCE ET ÉVALUATION

1. LES CHANGEMENTS QUE NOTRE ACTION A APPORTÉ À LA SITUATION

Le rôle de l'évaluation consiste à évaluer les changements de la situation qui sont dus à notre action, à découvrir ce qui pourrait être amélioré et comment, et à orienter le groupe vers de nouvelles aventures. Les actions de notre groupe et celles d'autres acteurs ont fait advenir des changements, et donc une nouvelle situation... Du fait que la situation change continuellement, nous devons continuer à la regarder, à faire de nouvelles analyses, réflexions de foi et planifications. Plus nous en savons sur la situation et plus nous l'analysons, mieux nous pourrions la saisir et plus notre action sera efficace par conséquent.

Ainsi, le cycle pastoral continue à s'approcher de plus en plus de la VISION sans jamais l'atteindre. Le PROCESSUS du cycle pastoral continue.

L'action pastorale fait advenir une transformation de la communauté encore plus que le changement dans le contexte. L'action pastorale n'est efficace que lorsqu'à la fois les personnes et les communautés sont transformées. Les personnes et les communautés seront transformées en s'engageant dans la lutte pour établir la paix et la justice dans le monde. Une partie importante de l'évaluation consiste à évaluer le processus vécu par le groupe: l'apprentissage, l'expérience, la consolidation du groupe, les difficultés rencontrées et surmontées.

'Surveillance et évaluation' est une étape importante dans le processus du cycle pastoral. Beaucoup de gens trouvent cette tâche ennuyeuse. Présentez-la de manière attrayante et faites une rotation des personnes qui rassemblent les données, de sorte que beaucoup puissent participer au processus.

Assurez-vous que chaque personne responsable de la surveillance ait des lignes de conduite claires et logiques et que les rapports de surveillance soient complétés entièrement et exactement. Donnez aux personnes qui collectent les informations une réaction sur les résultats de leur surveillance et sur la manière dont on les utilise. Publiez les résultats régulièrement pour encourager les membres du groupe/de la communauté.

Les indicateurs aideront à surveiller régulièrement certains des résultats. Les actions produisent souvent des résultats inattendus, aussi bien que des changements planifiés, aussi il est important de récolter les informations d'une manière qui montrera les sortes de résultats.

2. SURVEILLANCE ET ÉVALUATION

La surveillance signifie examiner régulièrement si nous exécutons les tâches selon le plan ou non. Il s'agit de collecter systématiquement l'information qui aidera pour l'évaluation. En même temps, la surveillance est un encouragement pour ceux qui participent à la transformation, car elle leur permet de voir le progrès dans les tâches qui sont en train de s'effectuer. Il est important de tenir de bons rapports, à la fois pour des mises à jour régulières et pour les utiliser lorsqu'on évaluera plus tard, et de spécifier avec quelle régularité cette information doit être collectée, par ex. tous les jours, tous les mois ou tous les trimestres.

L'évaluation nous aide à voir si les résultats de ce que nous avons fait correspondent à nos objectifs et nos buts et s'ils sont efficaces. Elle guidera les changements et les améliorations pour le futur. Si nous n'avons pas atteint nos objectifs, l'évaluation nous aidera à savoir pourquoi, et ce que nous devons faire pour surmonter les problèmes ou les contraintes. Ceci pourrait signifier l'ajustement de certaines tâches et de certains objectifs.

Chacun, dans le groupe/la communauté, est capable de participer à la surveillance et à l'évaluation, mais il faut que quelqu'un en soit responsable.



3. ETAPES DE LA SURVEILLANCE

	Etapes	Surveillance	Evaluation
1	Comprendre les détails du projet.	Examiner les détails du plan de travail et voir. Quelles tâches doivent être faites. Où les tâches ont lieu . Quand les tâches commencent et finissent. Qui les fera. Comment elles ont été faites.	Etudier les activités du projet.
2	Identifier les méthodes de surveillance et d'évaluation.	Observation sur place, interview, discussions, et/ou rapport rédigé par les personnes concernées.	Observation, interview, discussion, et/ou rapport rédigé par les personnes concernées.
3	Produire un instrument et des matériaux pour l'évaluation.	Peut être sous forme d'observation, liste de contrôle, questionnaire, interviews, etc.	Peut être sous forme d'observation, questionnaire, interview, rapport quotidien par la personne responsable, etc.
4	Faire un plan pour la surveillance et l'évaluation.	Où et quand faire la surveillance, durée, qui sera impliqué. Avoir tout préparé d'avance. Avoir le plan de travail sous la main.	Identifier le cadre du temps pour l'évaluation.
5	Entreprendre la surveillance et l'évaluation.	Récolter des données pour savoir si les activités de votre plan ont été fructueuses ou non. Si les résultats n'ont pas été complètement atteints, recherchez-en la raison.	Faire comme c'est prévu.
6	Evaluer l'apprentissage et la construction de la communauté expérimentés par le groupe dans le processus du projet de la communauté.	Rassembler la communauté entière (travailler d'abord en petits groupes) pour voir l'apprentissage, les difficultés, les joies, la construction de la communauté, la résolution de conflits, etc.	Evaluer le processus, l'apprentissage, la construction de la communauté. En garder un rapport.
7	Résumer les données et les résultats de la surveillance et de l'évaluation dans un rapport à partager avec d'autres.	Résumer les résultats et écrire le rapport de la surveillance.	Résumer les résultats et faire un rapport.

Dans la surveillance comme dans l'évaluation nous devons être précis et éviter les biais. C'est pourquoi les indicateurs sont si importants. Assurez-vous que les rôles du surveillant et de l'évaluateur sont clairs, ainsi que les objectifs de la surveillance et de l'évaluation.

Un aspect important de la surveillance et de l'évaluation est le rapport. Décidez à quelle fréquence vous fournirez des informations sur les résultats des actions. Assurez-vous que le message est clair pour l'audience. Vous pouvez donner des rapports écrits – des lettres de nouvelles ou des rapports des progrès tous les trimestres, au milieu de l'année ou à la fin de l'année. Vous pouvez aussi le faire par un exposé oral, des discussions informelles, des programmes de radio, des pièces de théâtre, des récits, des jeux de rôle, etc.

3.1. Feuille de contrôle des résultats

Avoir des feuilles modèles pour enregistrer les informations peut simplifier la tâche de contrôle et la collecte des informations pour les travailler plus tard. Voici quelques exemples. Donnez une page à chaque personne qui contrôle un aspect de l'ensemble.

**Résultat : Conscientiser sur le manque de qualité de certains médicaments**

Date	Nom de l'utilisateur	Indicateurs du résultat	Preuve	Membre du personnel

Résultat: Les fermiers familiaux discutent avec la communauté au sujet des offres reçues pour vendre leur terre

Date	Nom de l'utilisateur	Indicateurs du résultat	Preuve	Membre du personnel

4. EVALUATION

Le contrôle a été bien fait : l'évaluation sera facile à faire.

Pour évaluer, vous devez revenir à votre plan d'action.

L'évaluation montre les changements que notre action a apportés à la situation. Qu'avons-nous réalisé ? Qu'est-ce qui reste à faire ? Comment pouvons-nous améliorer notre action ? Quel est notre impact ? Qu'est-ce qui a bien marché et pourquoi ? Qu'est-ce qui n'a pas marché et pourquoi ? Qu'est-ce qui aurait pu être fait différemment ? Quels ajustements et changements sont requis maintenant ? Avons-nous besoin d'un changement de stratégie ? L'évaluation soutient l'engagement de la communauté à rester en route et à atteindre des résultats.

Une information concrète au sujet de ce qui a été entrepris est importante, mais une information tout aussi importante concerne les perceptions, par les membres de la communauté, du processus, des résultats obtenus et des bénéfices généraux du développement de la communauté.

Reconnaissez que des risques seront pris et que, très probablement, des erreurs seront commises. L'évaluation permet à la communauté d'apprendre de ces erreurs. Assurer que cette information est disponible signifie que l'activité peut être adaptée et tout risque minimisé.



5. CADRE DE LA SURVEILLANCE ET DE L'ÉVALUATION

5.1. Surveillance de nos buts

BUTS spécifiques	Résultats (changements observés)	Indicateurs du résultat	Méthodes de collecte d'informations	Quand et par qui	Comment faire rapport et utiliser
But 1 Augmenter la conscience de la qualité des médicaments.	Beaucoup de gens essaient de savoir d'où viennent les médicaments.	Combien de personnes achètent des médicaments dans des pharmacies? Le nombre de vendeurs de médicaments au marché.	Questionnaire aux pharmacies. Observation.	Chaque mois par des membres du groupe (X, A, B...) Chaque mois par des membres du groupe (Y, Z,...).	Evaluation annuelle.
But 2 Faciliter l'accès à des médicaments de bonne qualité.	Plus de pharmacies vendent la quantité exacte de médicaments nécessaires.	Nombre de pharmacies qui vendent une partie de la boîte de médicaments.	Interview et contrôle.	Chaque mois par des membres du groupe (WW, KI, OP,).	Evaluation annuelle.
Etc.					

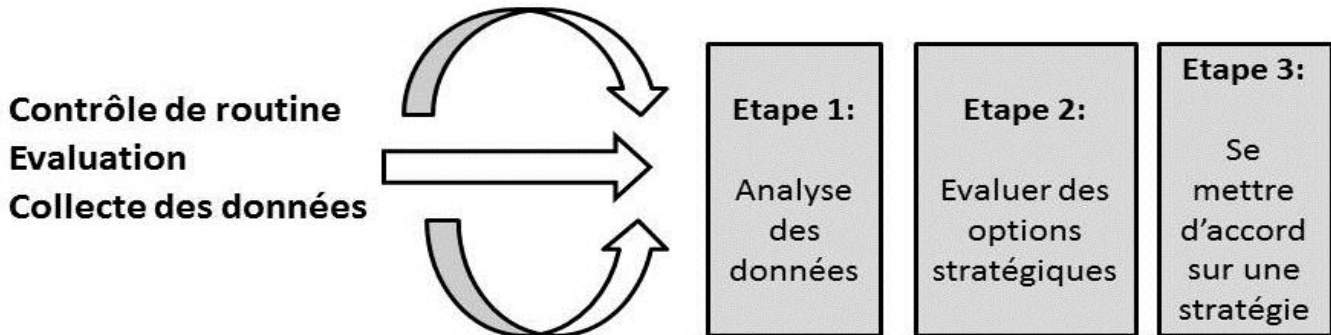
5.2. Surveillance de nos objectifs

Objectifs	Production ('output')	Indicateurs de la production	Méthodes de collecte d'informations	Quand et par qui	Comment faire rapport et utiliser
Objectif 1 Ecrire des articles simples sur le danger des médicaments achetés au marché.	Articles écrits dans la lettre de nouvelles de la paroisse. Articles écrits dans le journal local.	Nombre d'articles écrits. Nombre d'articles publiés. Medias qui publient les articles.	Collecter les articles et suivre le rédacteur et la publication.	A la date par le rédacteur.	A la réunion mensuelle pour encourager d'autres à faire la même chose, et lors d'une évaluation annuelle.
Objectif 2					



5.3. Etapes de la planification stratégique

Une fois que nous avons les données, il nous faut les analyser, évaluer les options stratégiques et nous mettre d'accord sur la stratégie future.



Un contrôle et une évaluation efficaces aideront votre groupe/communauté à travailler vers la transformation et la justice. Ils aideront aussi à incarner l'intégrité, la crédibilité et la façon de rendre compte du groupe et de ses membres et à faciliter l'efficacité et l'efficience, et par-dessus tout, à assurer que le travail que vous faites apportera une **réelle** différence.

6. LES CINQ PILIERS DE L'ÉVALUATION

Les objectifs. L'évaluation est une opportunité de ré-exprimer les objectifs de départ du projet et de mesurer les changements qui se sont produits.

Qu'espérez-vous réaliser grâce à ce projet ? Vos buts ont-ils été atteints ? Pourquoi y a-t-il un écart ? Cet écart était-il prévu ? Y avait-il une possibilité de le réduire ? Comment voulez-vous redéfinir votre action maintenant ?

Les moyens. Évaluez les moyens humains et matériels qui ont été utilisés pour atteindre vos buts. Regardez l'usage des ressources disponibles (comptabilité) et les besoins futurs (prévisions). Ceci peut vous aider à établir un budget pour développer les activités. Ce peut être le moment de demander des contributions de la communauté, de la congrégation, de la paroisse, des membres, etc.

Quelle est la relation entre les buts et les moyens ? Est-ce que vous utilisez tous les moyens ? Quelles sont les difficultés dues au manque de moyens ? Quelles sont les ressources dont vous aurez besoin à l'avenir ? Où devriez-vous investir davantage de ressources pour faciliter le projet et augmenter son efficacité ?

Les résultats. Qu'avez-vous appris en faisant ceci ? Comment avez-vous communiqué les résultats ? A qui ? Quel impact ont-ils eu sur la société ? Sur les personnes directement concernées ? Sur d'autres ? Qu'est-il arrivé au groupe/à la communauté à cause du processus suivi ? Quelles ont été les réactions des media ? Le milieu a-t-il développé une sensibilité plus grande aux questions de Justice et Paix et est-il devenu plus humain à cause de cela ?

Qu'est-ce qui a été réellement accompli ? Qu'est-ce que cela a changé dans votre environnement et dans votre voisinage ?

La relation avec l'Évangile. Parfois il n'y a pas de liens directs entre nos réalisations concrètes et l'Évangile. Cependant, il est important de voir comment la réflexion de foi nous a guidés durant notre cheminement vers la transformation. Quelles valeurs évangéliques sont accentuées ? Quels signes d'espérance le projet présente-t-il ?

Les phases futures. Le rapport d'évaluation présentera des éléments qui nous permettront de surmonter les points faibles et de consolider les points forts du projet. Favorisez les éléments qui apparaissent comme les plus appropriés, mais ne le faites ni trop vite ni trop lentement...

Que pouvez-vous faire pour être plus efficaces ? Comment vous en occuperez-vous ? Avec qui ? Quel sera votre calendrier ? Quelles procédures utiliserez-vous ?



Ceci est aussi une invitation à revoir les stratégies mises en œuvre dans les différents aspects du projet, les communications, la gestion des ressources, la pédagogie utilisée pour conscientiser et les types d'interventions.

Il faut que la révision soit ouverte et inclusive. C'est un temps idéal pour célébrer les succès et les réalisations, aussi bien que pour procéder à des ajustements et des changements.

Le plan du groupe/de la communauté doit s'adapter pour prendre en compte les changements majeurs qui se passent à l'intérieur de la communauté. Une révision annuelle du plan rassemble les communautés et les organisations pour renforcer la vision qu'elles ont pour la communauté et pour voir dans quelle mesure tous les éléments sont ajustés les uns aux autres.

7. FEUILLE D'ÉVALUATION

Vous pouvez aimer produire une liste à partir des questions suivantes qui vous permettront de voir les changements dans la situation et le processus d'apprentissage du groupe.

7.1. Au sujet des réalisations

Qu'est-ce qui a été réalisé au cours de l'année dernière (ou de la période de temps choisie) ?

Est-ce que nous sommes en train de réduire l'écart entre où nous étions quand nous avons élaboré notre plan d'action et où nous voulons être ?

Quels changements se sont produits l'année dernière (impact), et dans quelle mesure notre plan de la communauté/du groupe y a-t-il répondu efficacement ?

Qu'est-ce qu'il reste à faire ? Comment pouvons-nous améliorer notre action ?

Quelles sont les forces sur lesquelles nous devrions continuer à construire ?

Quels sont les défis auxquels nous devons répondre ?

Nos buts et nos objectifs ont-ils encore beaucoup de sens ?

Y a-t-il de nouvelles actions que nous devrions entreprendre pour atteindre notre vision et nos buts ?

Quelles sont les questions pour lesquelles il faut chercher des réponses ?

De quels talents et ressources supplémentaires avons-nous besoin pour être efficaces ?

Quelles stratégies devrions-nous utiliser ?

Comment pourrions-nous impliquer davantage de personnes ? Qui (d'autre) devrait être contacté dans la communauté ?

7.1.1. Au sujet du processus

Les gens et les communautés sont transformés par leur engagement dans la lutte pour établir paix et justice dans le monde. Comme on l'a mentionné plus haut, l'action pastorale concerne autant la transformation de la communauté que le changement de la situation. Ce n'est que lorsqu' *à la fois* les personnes individuelles et les communautés sont transformées et adoptent une mentalité 'la justice est possible' que l'action qu'elles ont choisie est efficace.

Quelques questions qu'il vaut la peine de poser pendant l'évaluation du processus :

Qu'est-ce que j'ai appris au cours du processus ?



Qu'avons-nous appris en tant que groupe?

Que devrions-nous faire pour le développement de la communauté ?

De quels talents ou de quel savoir ai-je besoin, ou le groupe a-t-il besoin, pour mettre plus efficacement en œuvre le projet vers la transformation ?

Quelles devraient être mes/nos prochaines étapes ?

Qu'est-ce qui sera fait pour maintenir l'engagement et la motivation?

REMERCIEMENTS A TOUS CEUX QUI ONT PARTICIPE AU PROCESSUS

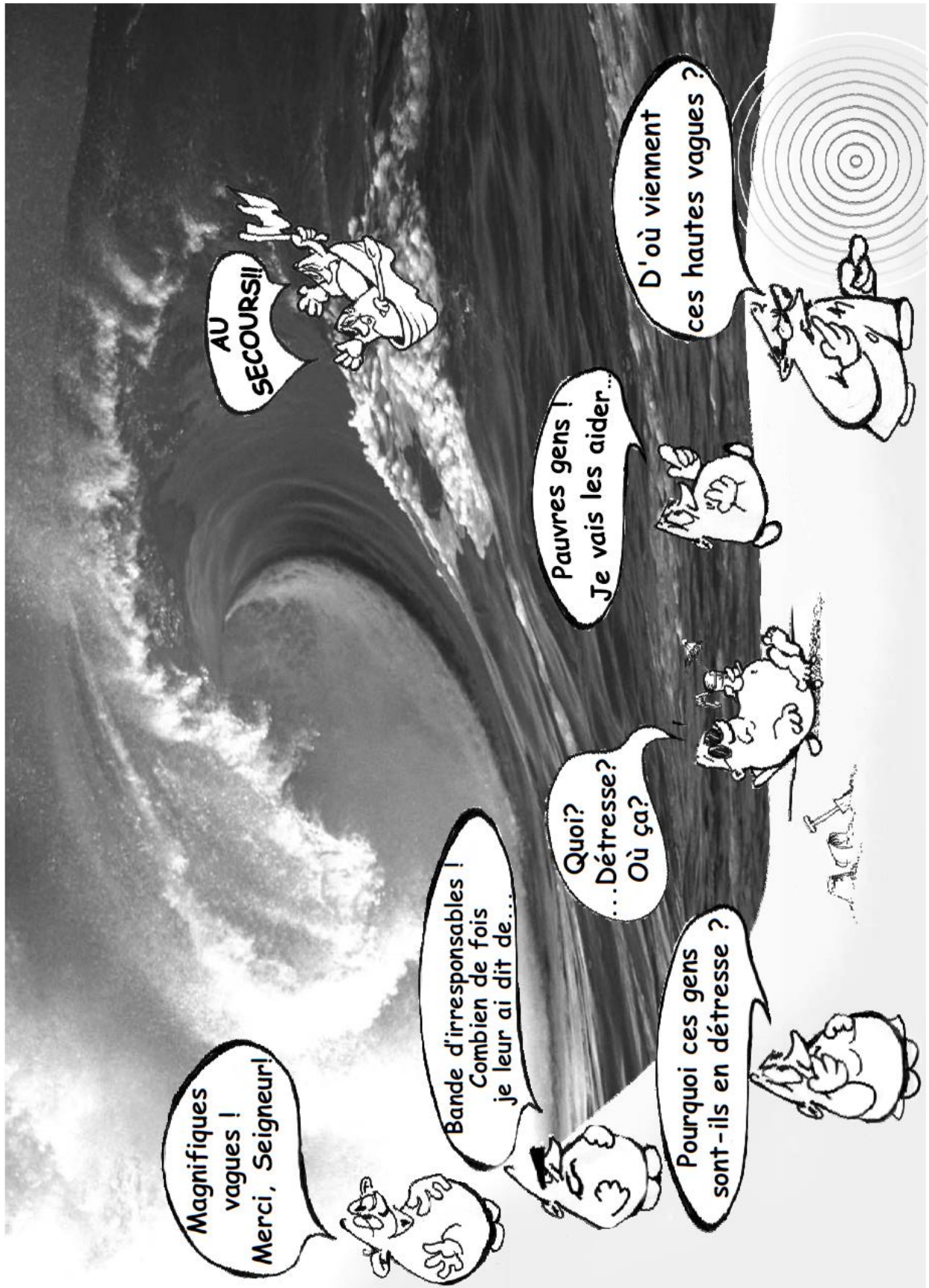
Le temps où l'on fait l'évaluation et où l'on présente les résultats est un moment qui convient bien pour célébrer le succès, pour remercier toutes les personnes impliquées et pour inviter de nouvelles personnes et organisations, en élargissant par là votre fond commun d'énergie et en partageant la charge. C'est un temps pour créer des opportunités pour que des personnes individuelles et des organisations se réengagent ; pour que des leaders et des activistes prennent une pause ou endossent un nouveau rôle dans le processus.

Pour maintenir la motivation, évitez de compter chaque fois sur le même petit groupe de personnes. Elles risquent de s'épuiser et de ne plus être capables d'apporter leur contribution, ou de ne plus vouloir le faire. Un sang nouveau apporte une nouvelle énergie et une nouvelle motivation.

Il est également important de permettre à des personnes individuelles ou à des organisations de changer de rôle ou de prendre une pause vis-à-vis du processus. Ceci leur permet de renouveler leur engagement et de contribuer au projet dans la mesure où leurs circonstances personnelles le permettent.

Quand le groupe/la communauté a fait sien un moyen d'action et y est engagé, le résultat sera un changement de la situation et un plus grand engagement des personnes individuelles et de la communauté.

ANNEXE 1 LE CODE DU BATEAU



ANNEXE 2

VILLAGE HEUREUX, VILLAGE TRISTE

Les habitants de Village-heureux étaient travailleurs et prospères. Un jour un cri éveilla le village : *un bébé est emporté par les flots !* Les villageois coururent à la rivière et l'un d'eux sauta dans l'eau pour sauver le nourrisson. Plusieurs familles offrirent d'élever l'enfant. Le lendemain un autre cri semblable se fit entendre, un autre enfant fut sauvé des eaux. Les bébés étaient dans une sorte de panier en raphia. Des enfants continuèrent à descendre la rivière... Les villageois s'organisèrent : cours de natation, équipes de secours, jardin d'enfants... Il fallait s'occuper de tellement d'enfants que les femmes avaient moins de temps pour cultiver la terre et plus de bouches à nourrir. Cependant les gens de Village-heureux étaient satisfaits parce qu'ils sauvaient tant d'enfants. Un jour, Questionneur, un villageois qui travaillait dans une autre région, vint visiter sa famille. Il demanda : « D'où viennent tous ces bébés ? » Personne ne connaissait la réponse. « Nous devrions rassembler un groupe pour remonter la rivière et découvrir ce qui se passe ». – « Nous sommes très occupés avec les enfants et personne n'a le temps de remonter la rivière », répondirent les villageois.

Un jour, Questionneur prit de la nourriture pour la route et commença à longer la rivière vers l'amont. Finalement il atteignit Village-triste, où il n'y avait pratiquement pas d'enfants à voir. Ils tombaient dans la rivière et les mères étaient incapables de les sauver. En réponse à sa question : « Pourquoi les enfants tombent-ils dans la rivière ? », on l'emmena à la rive. Quelque temps auparavant, une très forte tempête avait gonflé les eaux. Le pont avait été enlevé et la petite plage où les femmes allaient habituellement puiser de l'eau avait disparu. Depuis lors les femmes devaient descendre la falaise abrupte pour chercher l'eau. Les enfants qu'elles portaient sur le dos commencèrent à tomber dans l'eau. Pour les protéger, elles les mirent dans des paniers de raphia. Mais ils continuaient à tomber et les femmes étaient incapables de les sauver. Elles espéraient que quelqu'un en aval les sauverait. Lorsqu'elles entendirent Questionneur, elles furent très heureuses. Questionneur continua à demander : « Pourquoi n'avez-vous rien fait à ce propos ? » « La plupart de nos hommes valides sont à l'étranger pour gagner un peu d'argent ». Il offrit de les aider à résoudre le problème et elles furent contentes.

Questionneur revient à Village-heureux pour raconter sa découverte et demander à de jeunes hommes forts d'aider en amont. La décision était difficile à prendre. Des enfants continuaient à apparaître dans la rivière. On avait besoin des hommes forts pour nager. Mais quelques jeunes gens commencèrent à voir l'incohérence qu'il y avait à sauver des enfants sans rien faire pour attaquer la cause à la racine du problème. Questionneur forma une petite équipe et monta vers Village-triste, pour voir que faire avec la population. Ils projetèrent de commencer tout de suite le travail le plus facile et de laisser la construction du pont pour le moment du retour des hommes. Les femmes organisèrent une rotation pour garder les bébés dans le village pendant que leurs mères iraient chercher de l'eau. Les hommes capables, avec les jeunes de Village-heureux, commencèrent à tailler des marches dans la falaise pour faciliter la descente. Quand les hommes vinrent en vacances, l'équipe de Questionneur qui faisait maintenant partie du village les aida à se procurer des pierres et à construire un nouveau pont qui permettrait d'atteindre l'autre rive ; celle-ci était un endroit sûr pour les femmes et les hommes.

Réflexion

Regardez des situations où nous avons la même attitude que les gens de Village-heureux.

Nous sommes tellement occupés à répondre aux besoins « immédiats » que nous sommes incapables de poser les bonnes questions, de regarder les causes du problème et de libérer des personnes et des ressources pour aller en amont découvrir la vraie cause du problème.

Sommes-nous prêts à commencer à poser la question : POURQUOI CECI ARRIVE-T-IL ? A aller en amont pour déterminer la cause de nos problèmes ? Ce n'est que lorsque nous connaissons la cause du problème sur lequel nous travaillons, que nous pouvons commencer à planifier ce qu'il faut faire et aborder les changements nécessaires pour transformer la situation. Seul ce processus mènera à un réel changement de la situation.

ANNEXE 2 VILLAGE HEUREUX – VILLAGE TRISTE

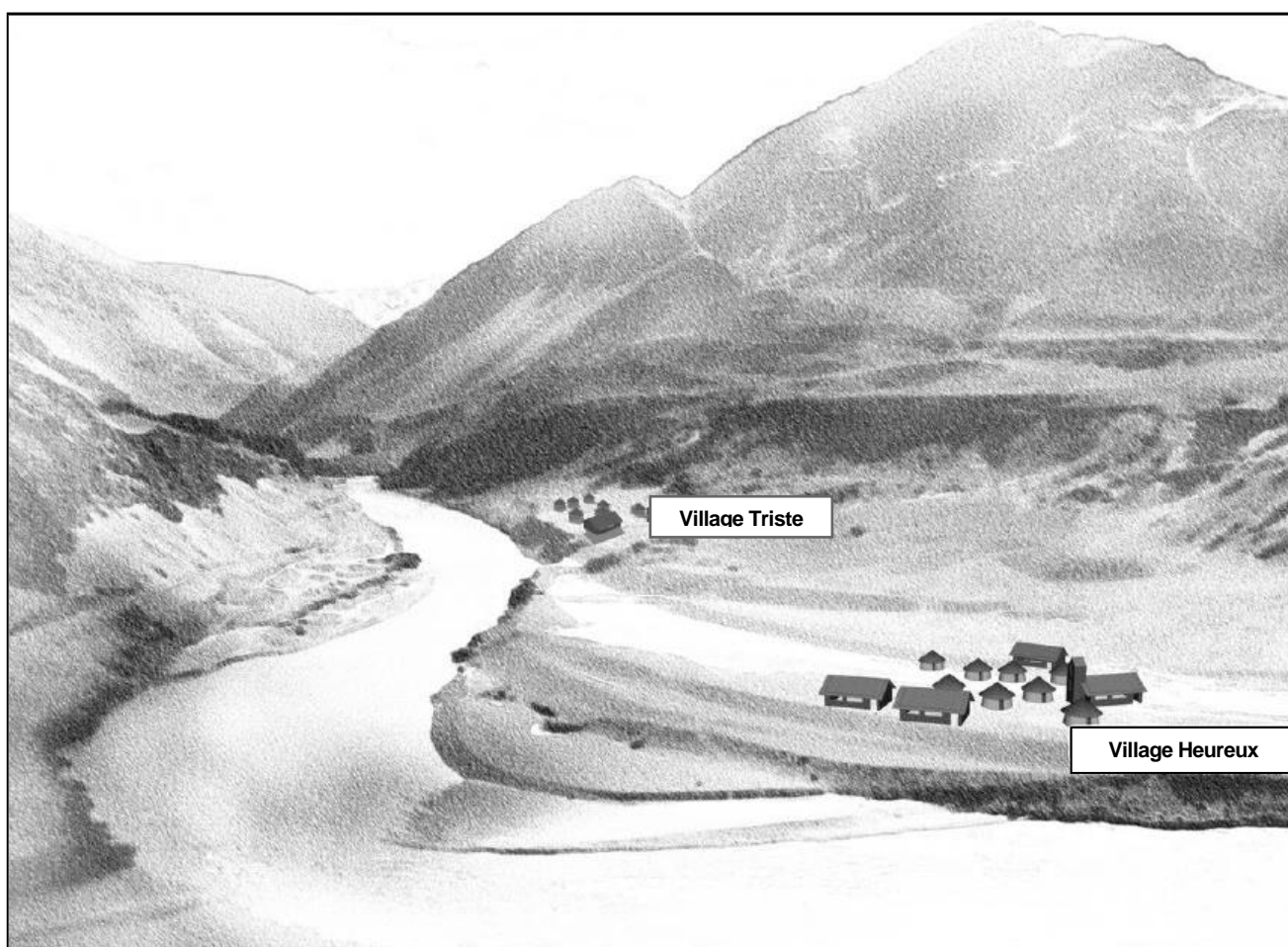


Figure 3 - Village Heureux, Village Triste

ANNEXE 3 LES MAUX DE TÊTE

Les maux de tête

Vous pouvez demander à 4 personnes de représenter le sketch qui suit.

2 personnes seront les docteurs et 2 seront les patient(e)s.

Jour 1

Le (la) patient(e) 1 va voir le docteur A.

Le (la) patient(e) 1 a de violents maux de tête. Il (elle) veut quelque chose pour le guérir de ses maux de tête. Le docteur A lui pose quelques questions et l'envoie faire des analyses. Il (elle) doit revenir le lendemain avec le résultat des analyses.

Le (la) patient(e) A n'est pas très heureux(se) de devoir aller maintenant faire les analyses et revenir demain. Il (elle) demande un anti-douleur. Le docteur A lui dit de prendre patience et de ne prendre un anti-douleur très doux qu'après avoir fait les analyses. Le (la) patient(e) A s'en va fâché(e) de devoir perdre son temps à aller au labo et revenir le lendemain.

Le (la) patient(e) 2 va voir le docteur B



Le (la) patient(e) 2 a de violents maux de tête. Il (elle) veut quelque chose pour le guérir de ses maux de tête. Le docteur B lui pose quelques questions. Il pense que ce n'est qu'un mal de tête et il lui donne quelques antidouleurs forts. Il lui dit de revenir dans une semaine si la douleur persiste. Le (la) patient(e) 2 s'en va avec l'espoir que sa douleur disparaîtra dès qu'il (elle) aura pris son antidouleur.

Jour 2

Le (la) patient(e) 1 retourne voir le docteur A.

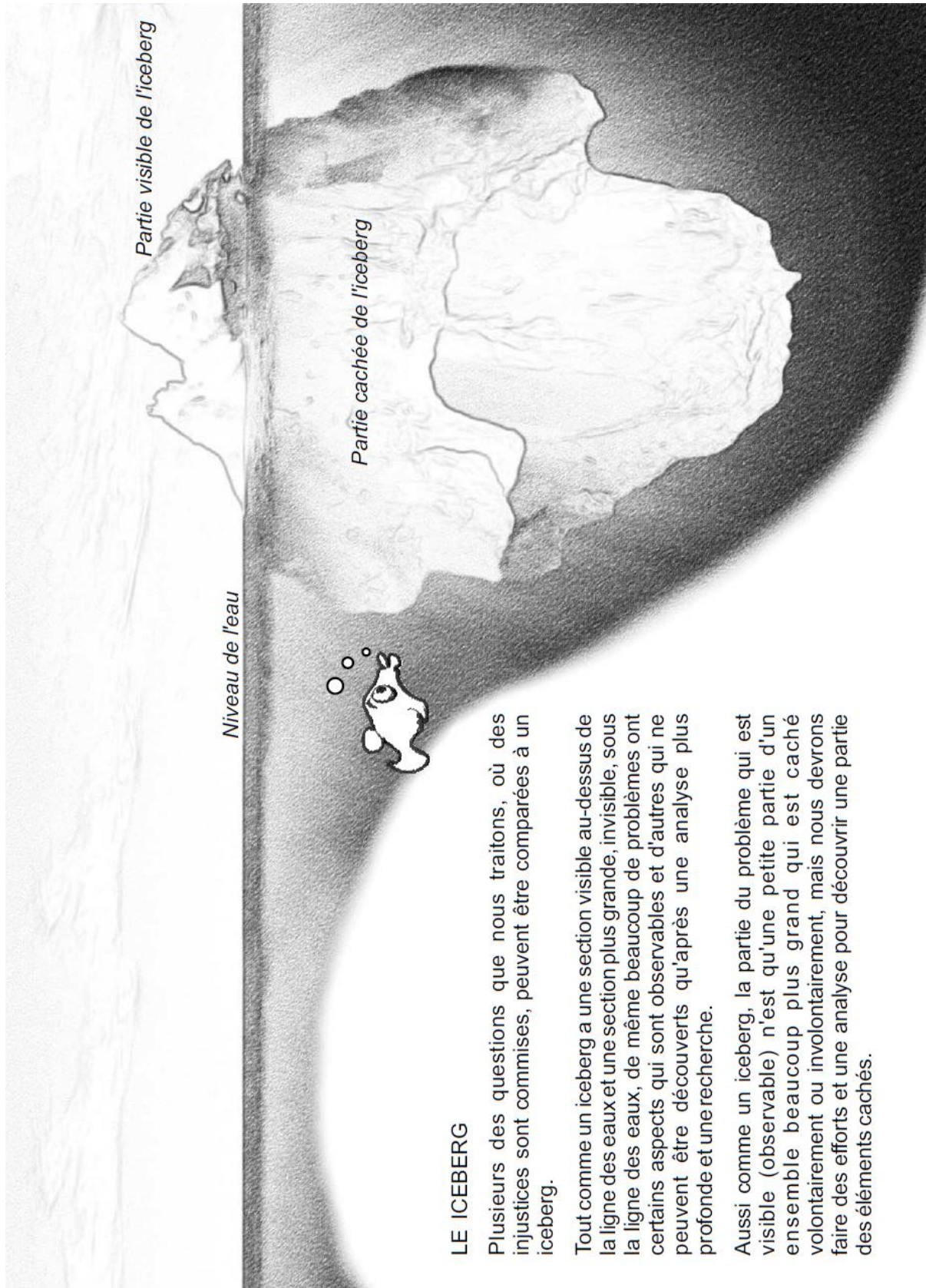
Le (la) patient(e) 1 apporte le résultat des examens de laboratoire au docteur A. Le docteur A voit qu'il s'agit d'une méningite, une maladie très grave. Mais il prescrit le médicament adéquat et donne quelques conseils sur la façon de le prendre et ce qu'il faut faire la prochaine fois.

Une semaine plus tard

Le (la) patient(e) 1 est en bonne voie de guérison et se sent mieux.

Le (la) patient(e) 2 est enterré(e). Il (elle) avait aussi une méningite mais le docteur B ne lui a pas demandé de faire des analyses ; le résultat, c'est que le (la) patient(e) s'est senti(e) plus mal, n'avait pas la force de retourner chez le docteur et il (elle) est décédé(e) trois jours plus tard.

ANNEXE 4 L'ICEBERG



LE ICEBERG

Plusieurs des questions que nous traitons, où des injustices sont commises, peuvent être comparées à un iceberg.

Tout comme un iceberg a une section visible au-dessus de la ligne des eaux et une section plus grande, invisible, sous la ligne des eaux, de même beaucoup de problèmes ont certains aspects qui sont observables et d'autres qui ne peuvent être découverts qu'après une analyse plus profonde et une recherche.

Aussi comme un iceberg, la partie du problème qui est visible (observable) n'est qu'une petite partie d'un ensemble beaucoup plus grand qui est caché volontairement ou involontairement, mais nous devrons faire des efforts et une analyse pour découvrir une partie des éléments cachés.

ANNEXE 5 - INJUSTICES CONCRÈTES ET DIFFÉRENTES RÉPONSES

Situations injustes dans notre monde	Réponse d'aide et charité	Réponse de développement	Réponse de justice et libération
La situation de pauvreté de 2/3 de l'humanité. La différence des niveaux de vie entre les riches et les pauvres.	Soin des pauvres. Distribution de marchandises et de nourriture.	Projets de développement : construction d'écoles, projets agricoles, leadership, etc.	Voir ce qui cause la pauvreté et travailler à changer les lois et les situations. Ex. la dette extérieure (18 pays); les accords commerciaux (à changer), les subsides à l'agriculture, le dumping (inondation du marché par des produits moins chers que les produits locaux), etc. Manifestations de la coalition mondiale contre la pauvreté; événements publics; lobbying des gouvernements et des institutions financières internationales (FMI, BM, Banque africaine).
La dégradation de l'agriculture dans les pays en voie de développement. Dumping agricole et chute des prix des marchandises; dévastation des communautés rurales; insécurité alimentaire.		Formation de fermiers; développement d'agriculture biologique; formation de coopératives; nouveaux marchés: volailles, poisson, etc.	Lobby envers les gouvernements, l'OMC, la BM et le FMI, la FAO et la gouvernance pour la sécurité alimentaire.
La dégradation des conditions du commerce dans les pays en voie de développement et les accords commerciaux internationaux	Aide aux pauvres qui en sont affectés.	Commerce équitable; coopératives; associations de vendeurs.	Nouvelle législation internationale; lobbying envers les gouvernements pour qu'ils unissent leurs forces dans des réunions internationales de l'OMC. REPAS (réseau d'échanges et de pratiques alternatives et solidaires) et UE. Coalitions internationales; Semaine mondiale d'action sur le commerce
La traite des êtres humains; travail des enfants; prostitution; émigration; travail.	Accueil de ceux qui reviennent, leur donnant protection et répondant à leurs besoins essentiels.	Organisations pour aider femmes, enfants, personnes touchées.	SOWALDI (Allemagne) changer la législation sur les femmes dans la prostitution; élever l'âge dans l'armée à 18 ans (ONU); lobbying pour des conditions de travail justes; campagnes contre l'achat d'articles faits par des enfants (Chine, Asie du Sud); campagne pour restreindre des articles de « l'exploitation du travail » à l'OMC.
La peine de mort.	Prêtres, soeurs, personnes qui visitent et assistent les prisonniers. Aide aux prisonniers pour étudier, pour se défendre.	Associations de prisonniers et leurs familles. Associations / campagnes demandant le pardon de prisonniers particuliers.	Groupes qui travaillent à un changement dans la législation: interdire la peine de mort. Dans certains états des USA, ceux qui n'avaient pas 18 ans quand ils ont commis le crime ne peuvent pas être exécutés.

Situations injustes dans notre monde	Réponse d'aide et charité	Réponse de développement	Réponse de justice et libération
Les crimes de guerre: viol, enlèvement d'enfants (enfants soldats et "épouses"), amputation de parties du corps, tuerie.	Accueil, réponse aux besoins essentiels et aide psychologique dans des camps de réfugiés et dans des centres spéciaux.	La Cour Pénale Internationale (pour juger et punir ceux qui ont commis des crimes de guerre et pour protéger les victimes). Programmes de développement pour les victimes.	Processus de réconciliation de Justice et Paix, éducation à la paix ; travail contre la prolifération d'armes.
Prolifération d'armes légères et de petit calibre en Afrique.	Prendre soin des victimes, des blessés.	Apprendre à se servir des armes ; échanger les armes contre des outils de travail. Ex. Afrique du Sud, Mozambique.	Protocole de Nairobi (11 pays pour lutter contre la prolifération d'armes légères et de petit calibre); processus de paix au-delà des frontières ; processus de paix entre églises (traditionnelles et chrétiennes) au Sud Soudan
Nouvelle économie libérale et la philosophie du libre-échange.	Aider les victimes, principalement les pauvres. Salaire social pour les pauvres.	Education pour trouver un bon travail et pour être capable de dépenser.	
Mondialisation (bonne pour quelques-uns, mais beaucoup en portent les conséquences). Elle améliore la vie mais la détruit aussi.			
Distribution inégale de l'eau et manque d'eau potable. Ex. privatisation de l'eau au Ghana (Accra) Kenya : la privatisation de l'eau continue.	Aménager des sources, mettre des robinets dans les villages. L'exemple de "Manos Unidas" aménager des sources sans lutter contre la privatisation de l'eau.	Rassembler la communauté pour résoudre le problème de l'eau : la communauté aménage l'accès à l'eau et s'occupe de la qualité de l'eau. Formation de techniciens.	Travail contre la privatisation de l'eau par les grandes sociétés. Lobbying et plaidoyer pour des lois contre la privatisation, cherchant de meilleures options pour garder "l'eau pour tous". Ex. Ghana : Coalition nationale contre la privatisation (CAP) de l'eau. Réforme du service public de l'eau du secteur public, plus grande gestion locale et comptes à rendre à la communauté locale.
Dette extérieure		Education et formation sur des questions économiques.	Lobbying envers des institutions financières pour annuler la dette des pays en voie de développement. Kenya – KENDREN: Semaine mondiale sur la dette – Partie du GCAP (envers le G 8).

Situations injustes dans notre monde	Réponse d'aide et charité	Réponse de développement	Réponse de justice et libération
VIH/Sida.	Prendre soin des malades/ fournir des médicaments.	Les communautés de base prennent soin de leurs malades et familles. Education des orphelins. Prévention; Jeunesse vivante, etc.	Plaidoyer pour changer des lois pour permettre importation et exportation libres des médicaments essentiels ; ex. loi du Kenya sur les importations ; plaidoyer au niveau international pour changer les Accords de Propriété Intellectuelle (reproduction libre des médicaments) à l'OMC ; lobby sur les sociétés pharmaceutiques et l'OMS pour diminuer le prix des antirétroviraux.
Crise de l'industrie textile et des chaussures dans le monde en voie de développement à cause du dumping "d'articles de seconde main".	Fournir de l'aide aux pauvres pour acheter des articles de seconde main.	Formation aux affaires commerciales ; prêts .	Travailler vers un changement de politique. Créer la prise de conscience du nombre d'emplois perdus à cause des "articles de seconde main" ; le changement d'approche des vêtements (trop nombreux).
Réfugiés et migrants.	Centres pour les accueillir, en donnant nourriture, abri, en répondant aux besoins essentiels. Associations pour accueillir les réfugiés.	Conscientisation des communautés chrétiennes et de la société sur la réalité de l'immigration. Education de réfugiés. Aide à l'intégration des réfugiés.	Plaidoyer pour changer les lois d'acceptation des réfugiés et migrants à l'ONU et dans les gouvernements de l'UE. Campagnes pour changer la mentalité des gens au sujet des réfugiés.
Corruption et mauvaise gestion.		Information et formation de bons leaders.	Formation aux valeurs (honnêteté, intégrité). Indication sur la façon de dénoncer la corruption ('siffler').
OGM Organismes génétiquement modifiés envahissent le marché avec des brevets y attachés, le tout dans les mains de l'agro-industrie.	Ne rien faire. Parfois distribuer des semences d'OGM.	Prise de conscience de ce que sont les OGM et certaines actions contre l'introduction d'OGM sur le marché.	Ex. le refus de la Zambie d'accepter une aide alimentaire avec des OGM. Fruit d'une formation et d'une action envers le gouvernement et la communauté internationale.
Situations de guerre.	Répondre aux besoins essentiels.		Résolution de conflits. Education à la paix. Processus de négociation de la paix. Plaidoyer envers le gouvernement et la communauté internationale.
Les conditions des programmes d'ajustement structurel et les stratégies de réduction de la pauvreté.		Différents groupes contribuent à choisir les besoins à cerner. Formation sur la réalité de l'aide.	Lobbying vers l'élimination de certaines conditions et renforcement de la participation locale.

ANNEXE 6

L'ANALYSE DU BATIMENT A ETAGES

ÉCONOMIQUE et SOCIAL	
SÉCURITÉ	
RELATIONS	
POLITIQUE et PRISE DE DÉCISIONS	
CULTUREL	
ÉTHIQUE-MORAL	

ANNEXE 7 - FEUILLE DE PLANIFICATION EN VUE D'UNE ACTION

ETAPES et TACHES	Date de début	Date de fin	Qui est responsable	Qui fait quoi	Avec qui	Ressources nécessaires	Où	Comment	Quand	Indicateurs pour évaluer	% fait à une certaine date	Date à laquelle c'est réellement fini	Quand évaluer
BUT	Nommez le BUT												
Objectif 1	Nommez l'OBJECTIF 1												
	Tâche 1.A	Nommez-la	Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 1.B	Nommez-la	Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 1.C	Nommez-la	Date	Nom	Noms	Noms							
	etc.												
Objectif 2	Nommez l'OBJECTIF 2												
	Tâche 2.A	Nommez-la	Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 2.B	Nommez-la	Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 2.C	Nommez-la	Date	Nom	Noms	Noms							
Objectif 3													
	Tâche 3.A	Date	Date	Nom	Noms	Noms							
	Tâche 3.B	Date	Date	Nom	Noms	Noms							

ANNEXE 8 – EXEMPLE PARTIEL D'UNE PLANIFICATION (exemple concret)													
	Date de début	Date de fin	Qui est responsable	Qui fait quoi	Avec qui	Ressources nécessaires	Où	Comment	Quand	Indicateurs pour évaluer	% fait à une certaine date	Date à laquelle c'est réellement fini	Quand évaluer
Objectif 2	Évaluer la valeur de la terre prise par ESSO et le préjudice à long terme subis par la communauté												
Tâche 2.A	Recueillir des informations sur le nombre et les types d'arbres perdus par la communauté.	1/02/2015	31/05/2015	XXNI.	A+B +DF+ ETR+							Date %	et
Tâche 2.B	Évaluer le coût de chaque espèce d'arbres.	1/02/2015	31/06/2015	MR. WYU	Mme .XPK (manches); Mr. Tree	L'agro-nome de XX pour l'agro-nome.						Date %	et
Tâche 2.C	Discutez de ce que nous considérons des «indemnités communautaires équitables».											Date %	et
Objective 3	Nommer l'objectif 3												
	Tâche 2.A.												
	Tâche 2.B												
	etc.												

