

PROJET DE DÉLÉGATION DU VAR 2018/2023

var@secourscatholique.org

Délégation du Var
165, rue Vienne 83000 - Toulon



ENSEMBLE,
CONSTRUIRE
UN MONDE JUSTE
ET FRATERNEL

ALLIANCE
PROJET 2018-2023
DÉLÉGATION DU VAR



AU SECOURS ! JE VIS L'ALLIANCE

POUR UNE CULTURE DE L'ACCUEIL, DE LA RENCONTRE,
ET DU CHANGEMENT SOCIAL :
UNE CULTURE DE L'ALLIANCE

Sommaire

Bilan du Projet de Délégation 2013/2018	3
Diagnostic de la délégation du Var	31
Fiche d'identité 2017 de la délégation	32
Forces et faiblesses de la délégation	34
Fiche d'identité du département	39
Opportunités et menaces dans le var	42
Processus de construction du Projet de Délégation du Var	43
Les acteurs du processus	44
Le processus	46
Les outils	51
Le projet de délégation	65
Au Secours ! Je vis l'Alliance	66
Mise en œuvre du Projet de Délégation	68
Stratégie de mise en œuvre du Projet de Délégation	69
Fiches actions phare « espace »	
Espace interculturel – espace talent	75
Espace emploi-Activité	81
Espace qui se déplace	87
Espace famille	93
Fiches actions phare « changements internes »	
La pédagogie de la rencontre	99
Le réseau apprenant – le partenariat	107
La gouvernance partagée	111
Le développement durable et intégral	117
La communication reliante	121
Le plan d'action septembre 2018/décembre 2019	127

BILAN

DU PROJET DE

DÉLÉGATION DU

VAR

2013/2018

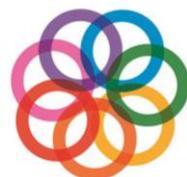
var@secourscatholique.org

Délégation du Var
165, rue Vienne 83000 - Toulon



ENSEMBLE,
CONSTRUIRE
UN MONDE JUSTE
ET FRATERNEL

ALLIANCE
PROJET 2018-2023
DÉLÉGATION DU VAR



BILAN DU PROJET DE DÉLÉGATION

2013/2018

En juin 2013, la délégation du Var proclamait son nouveau Projet de Délégation « Ensemble, vers plus de justice et de fraternité ». Ce projet était prévu pour une période de 3 ans. Il a été prolongé de 2 années, c'est-à-dire jusqu'en juin 2018, pour s'aligner à la temporalité actuelle des projets de délégation et pour permettre d'avancer suffisamment dans les dynamiques mises en place.

5 dynamiques ont guidé notre action :

1. Ouvrir notre accueil à tous et adapter nos pratiques pour un accompagnement global de chacun sur les dimensions sociales, économique, morale, culturelle, spirituelle, migratoire...
2. Encourager les personnes dans notre réseau à témoigner de leur engagement, encourager les communautés chrétiennes à mieux vivre le service du frère
3. Etre présent auprès des populations migrantes en grande précarité et s'associer aux actions et plaidoyers internationaux pour la justice et la paix
4. Développer de nouveaux modes d'engagement des jeunes et de présence auprès des jeunes
5. Poursuivre la démarche de développement social en quartiers

Chacune de ces dynamiques est reprise, ci-après, avec des éléments de bilan. Avant cela, il est important de présenter une difficulté majeure rencontrée dans la mise en œuvre et le réajustement que la délégation a opérés.

Dans sa mise en œuvre, le Projet de Délégation s'est retrouvé comme une succession d'actions – plus d'une vingtaine – juxtaposées et non reliées, confiées à un ensemble de pilotes isolés. Il manquait une colonne centrale portant le projet et permettant de le communiquer aux équipes locales et aux acteurs de terrain, afin de créer un élan et une compréhension dans les changements attendus.

C'est ainsi que, facilité par des renouvellements au sein de la délégation, le projet de délégation s'est reconstruit autour de trois axes : [Accompagner](#), [s'Associer](#), [Animer fraternellement](#).

La priorité a été donnée à la 1^{ère} dynamique du projet initial en cherchant particulièrement :

- Une redéfinition de la politique des aides et de l'accompagnement
- Une implication des personnes accueillies dans la vie du Secours Catholique
- Un renforcement de la dimension fraternelle au sein de toutes les équipes de la délégation et une prise en compte de la dimension spirituelle à travers les actions.

1. Ouvrir notre accueil à tous et adapter nos pratiques pour un accompagnement global de chacun sur les dimensions sociale, économique, morale, culturelle, spirituelle, migratoire...
- Promouvoir la participation des personnes démunies et leur implication dans les projets d'équipes
 - Rechercher des partenaires associatifs ou institutionnels pour s'engager dans des projets communs
 - Développer et encourager les initiatives d'aide à l'accès aux droits, au retour à l'emploi ou au logement
 - Développer les possibilités de rencontres amicales et fraternelles par lesquelles la parole et les tâches sont partagées et créer des occasions de vivre ensemble dans un esprit communautaire
 - Transformer les points de distribution alimentaire et vestimentaire en lieux de solidarité
 - Soutenir les initiatives d'économie solidaire

Bilan de la redéfinition d'une politique des aides et de l'accompagnement

La politique des aides et de l'accompagnement s'est construite autour d'un triptyque constitué de 3 volets : la création d'espaces favorisant la participation de tous, le développement de groupes d'entraide, la mise en place de permanences de solidarité, tout ceci afin de favoriser un accompagnement qualifié de global.

Le bilan ci-après est construit autour des 3 volets avec, pour chaque volet, une première partie résultant d'une enquête auprès des équipes et une seconde partie de synthèse « d'histoires apprenantes ».

Pour l'enquête, 24 équipes ont été sollicitées, 21 ont répondu.

Pour les histoires apprenantes, ont été rencontrés 4 bénévoles, 3 personnes accompagnées, ainsi que 5 collectifs (3 groupes d'entraide dont 2 qui ne sont pas du Var et 2 espaces d'accueil favorisant la participation de tous).

Espaces favorisant la participation de tous :

Résultats de l'enquête

Cette préconisation a été suivie par la majorité des équipes. En effet 15 équipes déclarent l'avoir mise en place à travers différentes actions :

- Le Café Fraternel et le Petit Déjeuner, le goûter, les repas partagés pour favoriser les échanges, le partage et la convivialité
- Les repas festifs à l'occasion de fêtes religieuses
- L'alphabétisation pour contribuer à l'insertion sociale et professionnelle

- Les ateliers : tricot, couture, travaux manuels, petit bricolage, cuisine... comme supports au vivre ensemble et à l'interculturalité
- Jeux divers
- Echanges de livres, de trucs, d'astuces...
- Groupes de paroles

Pour certains, le Café Fraternel est un lieu d'accueil, d'écoute, de convivialité mais il n'est pas intégré comme un projet, un support à partir duquel se développent, s'organisent et s'entrecroisent les autres actions. La distinction est fragile entre le café fraternel et la *salle d'attente* de la permanence de solidarité ou de l'obtention de l'aide matérielle.

2 des 4 équipes (Solliès-Pont, Toulon Centre-Ville, Aups, Saint Zacharie) qui n'ont pas ce type d'accueil au moment du questionnaire prévoient d'en mettre prochainement un en place (Solliès, et Toulon Centre-Ville).

Par ailleurs, les modes d'animation pour favoriser la participation et la prise d'initiative sont peu perceptibles. L'animation de ces espaces devrait faire l'objet d'une priorité pour notre délégation afin qu'ils proposent des nouvelles activités et deviennent une porte d'entrée ouverte à tous.

On peut se réjouir du fait que les espaces favorisant la participation de tous répondent bien aux attentes en termes de lien social, d'accueil chaleureux et bienveillant, d'écoute. Majoritairement, les réponses font état de resocialisation, de liens de confiance et d'amitié, d'écoute, de temps pour parler de soi, d'aide pour retrouver la confiance en soi, de prise de contact, de passerelle entre les différentes actions (ex : boutique solidaire, épicerie solidaire, permanence de solidarité) surtout si elles sont regroupées dans le même local...

Nous remarquons que l'expression des talents est peu citée.

Nous remarquons que l'implication des personnes accueillies dépend bien de la conviction des bénévoles quant à la dimension « s'associer ».

Aux questions sur les compétences et les qualités requises pour animer ces espaces, sont évoqués :

- L'écoute, le sourire, la courtoisie, le respect, la discrétion, la disponibilité, la compassion, la patience, la fraternité, le faire ensemble, la tolérance, l'amour, l'empathie, le dévouement...
- Avant la connaissance de techniques d'animation, l'échange de savoirs, de savoirs faire, d'expériences de vie ou l'appel à des spécialistes (professionnels ?) comme une sophrologue.

A la question sur l'adaptation du local à l'espace favorisant la participation, 9 équipes déclarent être satisfaites. 9 autres estiment leur local insuffisamment adapté : manque de visibilité, trop petit. 2 ne trouvent pas leur local adapté (Sainte - Maxime, et Saint-Zacharie).

Enfin, la majorité des équipes n'a pas clairement identifié un budget pour l'animation de cette action.

Histoires apprenantes

Quelle est la compréhension d'un espace collectif ? Qu'est-ce qui se passe au sein d'un espace d'accueil collectif et comment se vivent les rencontres ? Qu'est-ce que cela permet de vivre ? En quoi cet espace participe-t-il d'un accompagnement global ?

Les points marquants

✓ Autour des convictions

Une envie de vivre des relations fraternelles

Un fort engagement des responsables

La nécessité d'avoir des profils de bénévoles différents qui croient en la capacité d'agir des personnes

La difficulté pour certains bénévoles à *laisser la place* et à faire confiance.

✓ La participation

La participation passe par une volonté de partir le plus possible des besoins exprimés par les personnes, de reconnaître les talents et de libérer ainsi les potentialités de chacun avec une attitude bienveillante.

L'animateur du lieu peut être amené à faire vivre cette dynamique en étant lui-même force de proposition.

✓ Les actions

Un thème chaque année comme fil conducteur pour développer des ateliers, des activités de service (domiciliation, douches...), des temps spirituels (Fratello), des actions solidaires (braderies, évènements).

✓ Ce que cela permet de vivre

Les personnes expriment le sentiment d'avoir trouvé une famille, elles ont créé des liens d'affection, elles trouvent de la chaleur humaine et une qualité d'accueil. C'est un lieu où l'on se sent bien.

L'engagement des bénévoles est source de joie. Au départ engagée par devoir, aujourd'hui une bénévole exprime le sentiment d'être heureuse, de voir avec plaisir des personnes s'ouvrir aux autres et communiquer.

Toutefois, c'est difficile de faire se côtoyer des publics de personnes à la rue et des familles.

Les étonnements

✓ Les personnes accueillies dans l'accueil de jour interrogées sont dans l'attente d'une réponse encore plus adaptée : des bénévoles plus jeunes, des *services* plus nombreux, une amplitude d'ouverture plus large : « *Ce qui tue, c'est l'inactivité* »

✓ Les responsables d'équipe se sentent seuls, ils rencontrent des difficultés à s'entourer de bénévoles.

Les idées forces

- ✓ Un leadership d'adhésion ne suffit pas pour susciter la participation de tous : la gentillesse sans bonne compréhension du projet ni volonté de mise en

application ne suffit pas pour '*faire tourner le bateau*'. La participation ne se produit pas spontanément.

- ✓ Si l'animateur est force de proposition, un équilibre est à trouver pour donner envie aux personnes d'agir comme des sujets qui ont le contrôle de ce qui va leur arriver. Importance de construire ces espaces et leur animation à partir des besoins exprimés par les personnes et avec les personnes qui les fréquentent
- ✓ Etre conforté ou réorienté dans l'impulsion et les actions menées par les animateurs de ces espaces (effet miroir)
- ✓ Le maintien des statuts (bénévoles, bénévoles/accueillis voire bénéficiaires) alors que la relation de réciprocité est recherchée
- ✓ Trouver sa place dans un espace collectif du SC peut faciliter l'intégration dans la communauté
- ✓ L'organisation de l'espace d'accueil doit confirmer chacun dans sa mission et son rôle
- ✓ La permanence de solidarité doit être dissociée des temps de l'espace d'accueil collectif, cela doit permettre de clarifier les attentes des personnes accueillies et la posture des accueillants s'ils sont impliqués dans les deux
- ✓ Des aides matérielles sous condition de participation aux activités collectives ne permettent pas une libre adhésion des personnes et vont à l'inverse de ce que l'on cherche.

[Le groupe d'entraide :](#)

Résultats d'enquête

Le groupe d'entraide (au sens de projet collectif) est l'action la moins bien comprise et par là même peu développée. Seulement 5 équipes ont compris la signification d'un groupe d'entraide. Pour 7 d'entre elles, l'action mérite d'être redéfinie et réexpliquée. Certaines d'entre elles confondent le groupe d'entraide avec l'accompagnement d'une famille par l'équipe de bénévoles, ou l'entraide ponctuelle entre personnes. 8 équipes n'ont pas répondu. Certaines pointent la difficulté de regrouper des personnes fragiles pour mener un projet.

Histoires apprenantes

Quelle est la compréhension d'un groupe d'entraide ? Qu'est-ce qui se passe au sein d'un groupe d'entraide ? Comment l'entraide se vit-elle ? Qu'est-ce que cela apporte aux personnes qui vivent des situations de précarité ? Quel est le rôle de l'animateur du groupe ?

Les points marquants :

- ✓ Autour de la vision :
l'entraide n'est pas forcément annoncée comme objectif premier des projets, ce sont plutôt des notions autour du vivre ensemble.

Etre acteur de solidarité
Développer de l'entraide, partage d'expériences
Libre expression et égalité
Créer du lien entre les personnes pour vivre pleinement les rapports humains et sortir de l'isolement et de l'individualisme
Faire ensemble Compostelle avec des personnes de la rue, symbole fort, chemin spirituel mais pas forcément religieux
Lieu ouvert et collectif de rencontres, de convivialité inter-équipes sur un même territoire
Développer la participation
Mettre à profit l'envie de faire quelque chose et le talent des personnes

✓ Le rôle de l'animateur ou de l'équipe d'animation du projet :

Il est une force de conviction (ex : les Marcheurs de l'Espérance/une envie d'interagir avec les personnes de la rue, se mettre à égalité, la Maison de la Pointe/mettre à profit les envies des personnes), il est le facilitateur, il a aussi une technique d'animation, il est très présent au démarrage, il met en relation, il fédère, il donne du cadre, il connaît le territoire, il est attentif, il s'adapte, il est le garant (rappel des valeurs).

✓ La démarche d'animation :

Aussi importante que l'action elle-même

Porteuse d'espérance : elle repose sur des valeurs/fondamentaux (ex : absence d'argent/faire ensemble autrement/tout le monde est acteur/je donne je reçois= relation de réciprocité/mélange des cultures/changement de regard sur l'autre/être à égalité)

Les personnes sont actrices dès la conception des projets exprimés par les personnes elles-mêmes et en fonction de leurs besoins. Cela peut être très simple : déclic lors d'un échange pendant une randonnée, de l'ordre d'un défi 'chiche' (les Marcheurs de l'Espérance)

Politique de petits pas : cela peut prendre beaucoup de temps (18 mois à l'Accorderie) pour permettre à un noyau d'habitants de comprendre le projet, de faire les démarches, de créer ensemble et de s'impliquer progressivement afin de porter ensemble le projet

Une co-construction collective : projets des personnes avec les personnes intéressées (la Maison de la Pointe), écriture du projet chaque année par les participants dans un lieu propice à la réflexion (monastère...) et inhabituel pour les personnes (les Marcheurs de l'Espérance), une gouvernance par l'intelligence collective/Conseil des Accordeurs (l'Accorderie)

Inscrite ou non dans un territoire : analyse du territoire et des besoins des habitants, travail d'enquête (l'Accorderie), action citoyenne (rapport avec le Conseil Citoyen), lieu ouvert Inter-équipe/Délégation (la Maison de la Pointe), pas de lien apparent avec le territoire d'appartenance (Les Marcheurs de l'Espérance).

✓ Ce que cela permet de vivre :

Une transformation de soi, voire une transformation sociale

L'entraide : elle peut se vivre de manière informelle (les Marcheurs de l'Espérance) ou, au contraire, de façon organisée et formalisée

(L'Accorderie). Cela apporte de la joie aux personnes, de la confiance en soi, des services concrets, de la valorisation, une ouverture aux autres, des amis, une famille, le sentiment de se sentir utile

Une émancipation : lieu riche de prise d'initiatives même si on se trompe qui entraîne une dynamique de vivre ensemble (l'Accorderie, la Maison de la Pointe) et une autre vision de la vie

Ses convictions : laisser tomber les statuts, se mettre à égalité, l'entraide

Vivre quelque chose qui dépasse, qui élève, amène un changement de regard sur soi, sur les autres, des travailleurs sociaux, sur le Secours Catholique et sur les personnes qu'il accueille.

Les étonnements :

- ✓ Vivre des rapports pleinement humains/révolution pour les bénévoles
- ✓ Décloisonnement, absence de statut, permet d'ancrer une relation fraternelle
- ✓ Nécessité d'une passerelle après une marche pour revenir à la réalité sans décevoir
- ✓ Simplicité des actions : marche, solidarité de proximité, expression de ses talents
- ✓ Actions qui gomment les différences : on laisse tomber le superflu, on va directement à l'essentiel, authenticité des relations.

Les idées force à retenir :

- ✓ Regroupement de personnes qui ont des intérêts communs = base d'un groupe d'entraide
- ✓ Co-construction : c'est la demande qui provoque l'offre, Il n'y a pas de projet sans besoins exprimés par les personnes. L'élaboration commune de certaines règles (tout ou partie du projet) : c'est une autodiscipline qui permet le respect de l'autre
- ✓ Le rôle des animateurs poussés par une vision stimule les personnes, déclenche une motivation chez elles
- ✓ Approche diamétralement opposée de ce que l'on a l'habitude de faire dans nos accueils. C'est une autre dynamique de groupe qui implique un changement de regard, un lâcher prise, un pas de côté sur nos pratiques : accepter de se laisser bousculer par les personnes qui ont des choses à dire et à faire elles-mêmes
- ✓ Décloisonnement (d'un côté les bénévoles, de l'autre les accueillis)
- ✓ Liberté d'adhésion
- ✓ Ne pas avoir peur de tenter des choses et de se tromper
- ✓ Marcher ensemble vers Saint Jacques, développer des échanges de services gratuitement entre habitants d'un même quartier, jardiner ensemble, monter des projets : ce sont des exemples d'actions libératrices qui mettent en mouvement les personnes. Ces actions, liées aux efforts faits par les personnes en vue d'obtenir des changements qualitatifs dans leur existence, transforment les personnes. Ces actions ont un objectif qui donne une force supplémentaire pour aller de l'avant (St Jacques, Réciprocité = je donne/je reçois, je réalise mon projet). Les actions

réalisées, même modestes, permettent aux personnes de s'exprimer, de vivre quelque chose de différent d'avant, de se sentir utile, de développer une confiance en soi, de donner une image nouvelle de soi

- ✓ Une nouvelle qualité de relations personnelles s'installe parmi les personnes des groupes qui pousse à se conduire d'une manière différente d'avant : entraide, comportement social, changement de regard sur l'autre...

La Permanence de Solidarité :

Résultats d'enquête

Sur les 20 questionnaires retournés, 14 équipes annoncent fonctionner avec une permanence de solidarité (accueil/accompagnement individuel).

Il n'y a pas de modèle unique. On note 2 tendances :

- 11 équipes ont, comme support principal, l'aide alimentaire en nature (3 ont une épicerie, 8 proposent des colis dont 2 souhaitent évoluer vers un projet d'épicerie)
- 3 équipes ont comme support principal l'aide financière et l'aide administrative.

Au-delà de ces 2 tendances, 3 groupes se distinguent :

- 1- Celui qui a mis en place une permanence de solidarité qui se rapproche du référentiel ou qui a pour projet de s'en rapprocher : 11 équipes
- 2- Celui qui fonctionne selon les pratiques habituelles. Ces équipes privilégient la distribution d'aide alimentaire sous forme de colis. Elles expriment le fait que l'aide alimentaire est la seule véritable porte d'entrée pour les personnes et qu'elle permet l'accompagnement pour un certain nombre d'entre elles. Ces équipes (Saint Zacharie, Le Luc, Six Fours) ne souhaitent pas modifier leurs pratiques d'accueil.
- 3- Celui qui ne l'a pas mise en place parce que le choix d'action (déjà en place pour certaines équipes) va vers un espace favorisant la participation de tous :
7 équipes : La Londe, La Valette, La Crau, Pont du Las, Saint Maximin, (hors questionnaires : on peut ajouter Ollioules et le Mourillon). Il est important de noter que ces équipes assurent ou comptent assurer un accompagnement individuel au coup par coup, à partir des relations nouées à travers les activités collectives menées dans l'espace favorisant la participation de tous.

Les équipes qui se sont organisées en fonction du référentiel ou qui s'en approchent, indiquent qu'elles ont pu ainsi :

- sortir du distributif
- élargir l'accompagnement à d'autres aides que l'alimentaire
- parvenir à une meilleure connaissance des besoins de la personne
- consacrer davantage de temps à l'accompagnement et mettre en place un réel suivi

- soutenir les personnes pour construire leur projet
- donner des aides mieux adaptées
- orienter vers d'autres partenaires

Ces mêmes équipes notent que cette nouvelle organisation a également entraîné des changements dans la vie des personnes :

- les personnes ont trouvé un soutien et un encouragement pour aller de l'avant
- elles ont retrouvé de l'espoir, une confiance en elle, de la dignité et un certain bien-être
- elles ont bénéficié d'une écoute mais aussi d'une prise en compte des différentes composantes de leur situation, avec un suivi et une orientation, si nécessaire, tout en devenant davantage actrices de leur situation
- l'accompagnement respecte leur rythme : elles avancent à petits pas
- elles s'ouvrent au vivre ensemble

La majorité de ces équipes déclarent ne pas avoir rencontré de difficultés particulières pour mettre en place la permanence de solidarité.

Toutefois, cette réponse doit être pondérée par la réponse aux autres questions : le manque de disponibilité pour entreprendre les actions liées à l'accompagnement des personnes ; le faible nombre d'équipe fonctionnant avec un comité d'accompagnement où s'élabore le plan d'action ; le peu de lien entre les décisions prises, le plan d'accompagnement et les différentes activités de l'équipe ; la garantie des règles de confidentialité (souvent les règles ne sont pas expliquées ou sont basées sur une évidence).

Un point important : certaines équipes font état d'un refus d'accompagnement de la part des personnes accueillies.

La formation a été suivie par 11 équipes. Toutefois, tous les bénévoles des permanences de solidarité de ces équipes n'ont pas suivi la formation requise pour l'accompagnement.

L'équipement téléphonique et la connexion Internet font parfois défaut.

Idée force :

Les équipes fonctionnant avec un comité d'accompagnement disent avoir changé leurs pratiques d'aide et s'estiment satisfaites, voire très satisfaites. Le comité d'accompagnement semble être un atout pour changer les pratiques.

Les points de vigilance :

- le manque de bénévoles dans certaines permanences de solidarité
- la formation n'a pas été toujours suivie par chaque bénévole du binôme

- l'espace favorisant la participation de tous est souvent confondu avec l'accueil de la permanence de solidarité et ne garantit pas les règles de confidentialité
- l'octroi des aides matérielles sans échanges et décisions préalables pris en comité d'accompagnement
- la lenteur de la mise en application de notre politique des aides par nos partenaires et, notamment, les assistantes sociales des uts qui continuent d'adresser les personnes en préconisant elles-mêmes le montant et la durée des aides matérielles
- la disponibilité des bénévoles pour mener les actions liées à l'accompagnement.

Histoires apprenantes

Comment se vivent les permanences de solidarité ? Quelles relations sont établies avec la Cédaf ? Qu'est-ce que cela apporte aux personnes qui vivent des situations de précarité ? Quels changements cela permet-il d'apporter dans la vie des personnes rencontrées ? Dans la posture des accompagnants et leur regard sur les personnes ? Dans leur ressenti ? Dans les pratiques d'aide ?

Les points marquants :

- ✓ Le caractère conjoncturel des équipes dans lesquelles se trouvent les accompagnateurs rencontrés
La mise en place de la permanence de solidarité à Ste Maxime est beaucoup trop récente pour une véritable observation et celle du Centre-Ville de Toulon, qui n'a pas de responsable d'équipe et dont le déménagement est prévu depuis plusieurs mois, rencontre une réelle difficulté pour vivre pleinement une permanence de solidarité.
- ✓ Une appréciation nettement sous-évaluée des moyens à se donner pour vivre une permanence de solidarité
Une volonté d'offrir un accompagnement aux personnes sans véritable organisation ni disponibilité appropriées
Des ajustements à faire entre la compréhension intellectuelle et la traduction dans les actes
Un projet d'équipe non pensé globalement dans sa mise œuvre
- ✓ Des convictions diverses
Une volonté de sortir de l'urgence, une volonté d'accompagner les personnes, une possibilité de se professionnaliser.

Les étonnements :

- ✓ La double casquette de bénévoles (SC et CCAS) peut conduire à une confusion des genres et de la mission (risque = le SC devient le portefeuille du CCAS, avantage = bonne connaissance des dispositifs).

Les idées forces :

- ✓ La compréhension du sens de l'aide et de l'accompagnement est indispensable pour être accueillant au sein d'une permanence de solidarité et pour une meilleure articulation entre actions collectives et actions individuelles
- ✓ Se donner du temps dans la rencontre
- ✓ Le nouveau cadre de la politique de l'aide, la formation qui en a découlé cette année et le guide d'accompagnement constituent des bases pour soutenir les équipes, mais il faut aller plus loin
- ✓ Avant d'ouvrir une permanence de solidarité, un minimum d'éléments doit être rassemblé et évalué 1°) l'analyse du territoire 2°) le projet d'équipe 3°) le profil des bénévoles et la capacité du responsable et/ou de l'EAT à accompagner sur le terrain 4°) les moyens humains nécessaires 6°) la formation des bénévoles 7°) le fonctionnement
- ✓ Un partenariat doit être construit localement pour éviter « le parcours du combattant » sur une commune
- ✓ Les orientations de la délégation doivent être clarifiées auprès des travailleurs sociaux, sur le terrain, pour faire changer les pratiques d'orientation
- ✓ La délégation doit (ré) affirmer la place laissée aux bénévoles non catholiques au sein de l'association mais qui adhèrent au projet de l'accompagnement
- ✓ La nécessité de travailler à un changement de regard Cédaf/équipes locales
- ✓ La réponse à l'urgence est à clarifier et à travailler
- ✓ Ouvrir le champ des possibles pour développer de nouvelles pratiques d'accompagnement.

Bilan concernant l'implication des personnes accueillies dans la vie du Secours Catholique

Les éléments de réalisation du bilan ont été :

- La réalisation d'histoires apprenantes auprès de 8 personnes, actuellement bénévoles et ayant l'expérience de la précarité, avec le support d'une grille d'écoute

- La collecte, l'analyse et la valorisation de 6 sondages à partir d'un photolangage sur le thème « s'associer » (33 photos et un coup de cœur) : 150 personnes touchées, 5 équipes locales mobilisées.

Nos certitudes

- ✓ La personne en difficulté qui arrive au Secours Catholique en a une image caricaturale, incomplète ou fausse. Cette image se corrige petit à petit. Au début, c'est une belle rencontre de personne à personne lors d'un accueil chaleureux, convivial et écoutant. Puis, il s'agit de vivre nos convictions plus que de les expliquer : échanger avec des personnes comme elle qui se sont engagées, depuis un petit geste jusqu'à être bénévole ; apporter une de ses richesses, depuis un service rendu, une participation, un avis jusqu'à ses compétences, son savoir existentiel ; participer à un moment de vivre ensemble plus que d'agir ensemble à partir d'un repas convivial jusqu'à un Voyage de l'Espérance
- ✓ Partager le pouvoir de donner : les acteurs du Secours Catholique doivent offrir une place évolutive et partagée, adaptée aux compétences, à la disponibilité et aux fragilités de la personne jusqu'à s'engager en connaissance de cause (droits et devoirs) dans l'esprit de famille du Secours Catholique. Régulièrement (pas tout le temps, pas jamais), accepter d'ouvrir ma place à d'autres ou de changer de place.
- ✓ Le « nouveau monde » qui peut se vivre au Secours Catholique est en inadéquation avec la culture ambiante (compétition, éloge de la force, jugements,...). Il faut sans cesse entretenir, réapprendre, découvrir, créer, lutter pour ce cadre protecteur qui permet la richesse de la diversité, basé sur la confiance, l'espérance, la joie, la créativité, la fête, l'entraide, le plaisir, l'aide concrète...
- ✓ Nous mettons nos compétences, nos moyens avec leurs limites, au service des besoins de la personne. C'est elle qui décide de faire un pas quand elle veut le faire. A nous, avec le temps, de repérer ses freins (honte, pas oser demander, refus de ses faiblesses, manque de confiance, image faussée d'elle-même, peur d'être jugée) et d'oser la pousser fraternellement à les dépasser.
- ✓ Nous participons, à notre place, à des réseaux de solidarité qui nous dépassent et qui nous rendent plus forts.

Nos questions

- ✓ Les abus, même faibles en nombre, peuvent miner nos forces (délicats à aborder, climat suspicieux...). Comment fonctionner pour que la question ne se pose plus ?
- ✓ Comment se fait-il que l'axe de la justice soit absent de notre bilan ? A moins que nous ne sachions pas le lire dans les matériaux collectés...

2. Encourager les personnes, dans notre réseau, à témoigner de leur engagement ; encourager les communautés chrétiennes à mieux vivre le service du frère

- Aider les bénévoles et les personnes accueillies dans nos réseaux à témoigner de ce qu'ils vivent, en soutenant leur vie fraternelle et en proposant des temps de ressourcement collectif par la parole et la célébration
- Renforcer l'enracinement de la diaconie dans la vie des communautés chrétiennes, dans une dynamique où l'annonce de la parole, l'enseignement, la célébration des sacrements et le service du frère se nourrissent et se portent mutuellement
- Approfondir et partager, avec les personnes qui le veulent, nos expériences d'engagement dans la société de solidarité, de promotion de la justice et de fraternité avec les pauvres, y compris au plan international.

Bilan fait sous l'angle de la participation et du rôle du Secours Catholique pour vivre la diaconie dans le Var

Le Secours Catholique, dans son projet national 2016 /2025, rappelle, avec insistance, l'importance du lien avec les communautés chrétiennes et présente la diaconie comme un levier pouvant contribuer aux changements visés dans la société.

Parce qu'il est un service d'Eglise reconnu et soutenu par la Conférence des Evêques de France, le Secours Catholique, à travers ses équipes, est invité à mettre au service des communautés chrétiennes son expertise en ce qui concerne l'action vis-à-vis de la précarité ainsi que d'honorer la quête de sens de toutes les personnes rencontrées.

Dans le cadre de l'élaboration de notre nouveau projet de délégation, à partir de l'outil « histoire apprenante », nous avons fait un travail de relecture avec quelques paroisses et sur différentes expériences, pour essayer de repérer le rôle particulier du Secours Catholique pour vivre la diaconie dans le Var.

Ce travail a été réalisé avec 5 paroisses, dont 1 paroisse qui a vécu une diaconie paroissiale, et 2 associations de l'Union Diaconale du Var, soit 7 expériences concrètes autour de la quête de sens.

A l'issue de cette relecture, nous avons nommé quelques points de vigilance et dégagé des orientations favorisant ce travail commun dans le respect du charisme de chacun, soit :

- Le lien avec les communautés chrétiennes doit être voulu et désiré par les deux parties (Paroisse-Curé et son Conseil Paroissial / Secours Catholique), et cela sera facilité si il y a un ou plusieurs membres communs permettant le lien entre les deux entités avec une connaissance réciproque.

Importance de la présence de l'aumônier diocésain pour accompagner ce travail et faciliter ces relations

- La mise en place nécessaire d'un processus lors de l'arrivée d'un nouveau curé ou d'un nouveau responsable d'équipe.

Objectifs :

- permettre au nouveau curé de faire connaissance avec les principes d'action du SC ainsi qu'avec l'équipe et son projet
- permettre au nouveau responsable d'équipe de faire connaissance avec le curé et les réalités paroissiales et de faire le point sur les projets de l'équipe en vue de permettre une collaboration étroite dans le respect des charismes de chacun.

- Dans une paroisse, lorsqu'il y a un conseil de la diaconie ou que plusieurs associations œuvrent dans le domaine de la charité, il faut que l'équipe du SC prenne sa place en collaborant avec les autres associations afin d'apporter son expertise mais aussi de s'enrichir de l'expertise des autres.

- Importance de l'implication de l'équipe SC aux activités et temps forts de la paroisse afin de tisser des liens fraternels et d'inviter les paroissiens à découvrir la vie de l'équipe du SC dans l'accompagnement global des personnes.

Mais l'apport spécifique du Secours Catholique à vivre la Diaconie dans le Var ne se limite pas à la collaboration avec les paroisses.

Le Secours Catholique soutient également un certain nombre d'initiatives ayant pour but de permettre aux personnes en précarité d'agir et de ne pas simplement attendre que l'on agisse pour elles. Des réalisations dans des domaines aussi divers que l'expression artistique (Kaïré, Nez'vangile, Théâtre Forum...), l'expression de la parole (Collectif des Sans Voix,...), la lutte contre les préjugés et les inégalités (Femmes dans la cité, Festival International du Film des Droits de l'Homme, colloque Migrants...), la solidarité (Accorderie de Brignoles, Hameau St François de Draguignan, Vacances Solidaires, ...) ont été menées souvent en partenariat avec d'autres associations et toujours à partir et avec les personnes concernées afin qu'elles soient actrices et non spectatrices.

Fort de son expérience, mais également conscient de ne pas être seul à œuvrer dans le domaine de la diaconie, le Secours Catholique, service d'Eglise, a le désir de prendre toute sa part et de mettre son expertise et ses moyens au service de la diaconie dans le Var, avec le charisme et l'identité qui sont les siens.

3. Etre présent auprès des populations migrantes en grande précarité et s'associer aux actions et plaidoyers internationaux pour la justice et la paix

- Mettre en place ou renforcer un accompagnement spécifique, notamment dans les domaines administratifs et juridiques, en s'appuyant sur des partenaires associatifs spécialisés au sein de pôles Accueil migrants
- Valoriser les lieux où se vivent déjà l'interculturalité et l'interreligieux, encourager les initiatives de rencontres, de découvertes mutuelles et d'ouverture de tous à l'universel
- S'investir dans la solidarité internationale par la mise en place et le développement d'outils de sensibilisation et de communication, et participer activement aux projets collectifs organisés avec les Caritas des pays d'émigration.

Quelques éléments de bilan de l'engagement du Secours Catholique auprès des migrants et des actions et plaidoyers internationaux dans le Var

Si la présence auprès des populations migrantes présente une spécificité, c'est dans le domaine juridique. Sur ce plan, pendant la période du projet de délégation, le Relais Etrangers (RE), service « historique » d'information, de conseils, d'accompagnement en droit des étrangers et d'orientation s'est maintenu sur *Toulon*, avec toutefois des variations en terme de ressources bénévoles et de fréquentation. Ce maintien a nécessité un renforcement du recrutement, de la formation et de la communication. En 2013, le RE est inclus dans un Pôle Accueil Migrants (PAM) coordonné par Sichem, tentative de travail en réseau et prémices d'accompagnement global. L'expérience, peu convaincante en termes de visibilité et de coordination, s'achèvera 2 ans plus tard avec la dissolution de Sichem. L'antenne de *Fréjus*, elle aussi historique, partenaire de SEV, s'est essoufflée pendant la période : non renouvellement du bénévolat, baisse de fréquentation, accompagnement distancié de l'animateur... Une tentative de redémarrage en (2014) n'aboutira pas. Parce que des besoins se sont toujours fait entendre, une autre antenne du RE est créée à *Draguignan* en 2015. Reposant sur une seule personne œuvrant par ailleurs dans une autre association, avec une fréquentation finalement faible et alors qu'un collectif se met en place, l'antenne est fermée en 2017. En avril 2017, une équipe nouvelle du RE, nommé désormais Accueil Migrants (AM), s'est installée dans un autre lieu à Toulon, boulevard Commandant Nicolas (Montéty), s'inscrivant dans un pôle d'accueil et d'activités plus larges et dans un projet d'accompagnement global, de rencontres et d'interculturalité.

A partir de la seconde moitié de 2016, l'AM rejoint 2 collectifs : Var Migrants, plus technique (droit) et Collectif Migrants 83, plus militant (plaidoyer, échanges d'expériences). La participation régulière d'AM s'y fait plus visible et « incarnée. » Dans le même temps, les relations avec les CADA de Toulon et de Hyères se consolident : reconnaissance des compétences de l'AM, orientation sur le pôle Montéty.

Plus récemment, l'AM a rejoint l'équipe chargée de (re)donner corps à une Pastorale des Migrants : opportunité de fonctionner en réseau et manière de

ranimer un pôle Accueil Migrants à l'échelle du département (diocèse) également outil de sensibilisation à l'accueil des migrants et d'interculturalité.

En effet, l'autre axe de travail a été de tenter de valoriser l'interculturalité et d'encourager les lieux de rencontres et de découvertes. Cette préoccupation a toujours été présente dans l'histoire du RE, mais répondant à une sollicitation des seules femmes migrantes accueillies : Espace Gimelli avec le groupe Hébra puis Tente d'Abraham avec Femmes de Toulon et d'Ailleurs (FDTA). En 2013, point de départ du projet de la délégation, l'animation et la promotion de l'équipe FDTA est confiée à Sichem. Dès lors, le RE communique et oriente, participe à quelques événements. En 2014, l'expérience s'achève. En 2016, l'ouverture d'un CAO à La Seyne permet d'accompagner l'équipe à s'ouvrir et à mieux accueillir l'étranger. Des ateliers de conversation en Français, qui séduisent de nouveaux bénévoles, permettent aux uns et aux autres de vivre ces temps de rencontres et de découvertes. En janvier 2018, le CAO est transféré de La Seyne au Luc !

Dès l'origine du projet en 2016, Montéty a été pensé comme un lieu où valoriser l'interculturalité, la rencontre et la découverte. C'était l'un des objectifs assignés, en lien avec l'accueil juridique des migrants et la permanence de solidarité sur le même lieu, à la première action collective démarrée à l'automne 2016, le « P'tit Déj » du mercredi matin. Mais c'est l'accompagnement des mineurs étrangers isolés à partir d'octobre 2017 qui a dynamisé cette dimension de la rencontre interculturelle et intergénérationnelle, autour d'ateliers d'apprentissage du Français, de jeux de société, de sorties, d'activités culturelles et sportives. Comme à La Seyne, de nouveaux bénévoles, parfois porteurs de projets (Yoga du rire, théâtre...), nous ont rejoints. Montéty étant, par convention, un lieu partagé avec la paroisse St-Vincent de Paul, cette action, pour se développer, va réinvestir la Tente d'Abraham. Une dynamique semblable autour des Jeunes Migrants se met en place depuis février à Brignoles, avec une équipe locale qui se reconstitue autour de cet accompagnement particulier et en bonne intelligence avec un partenaire associatif, Accalmie.

« S'associer aux actions et plaidoyers internationaux pour la justice et la paix »

Pendant la période du projet, deux axes ont été explorés : la sensibilisation du réseau à la solidarité internationale et une démarche d'animation avec un partenaire international.

Concernant le premier axe, la délégation, en s'appuyant sur une équipe de bénévoles dédiée, s'est investie dans 3 campagnes d'action internationale proposées par le siège : en 2013 (La force du réseau), en 2014 et 2015 (Le droit à l'alimentation). A chaque fois, dans le cadre d'une démarche régionale, nous avons accueilli des témoins internationaux, Algérie et Mali. Des temps d'animation sur le territoire de la délégation ont été organisés autour de ces personnes. Mais, eu égard aux forces mobilisées, ces campagnes ont eu une résonance limitée.

A l'issue de la campagne 2013, les délégations de Marseille, Nice et Toulon et Caritas Algérie décident de s'investir dans une démarche de partenariat. S'en sont suivis plusieurs temps de préparation entre les délégations, le siège et

Alger. Face au manque de réponse et à l'absence d'éléments concrets de la part d'Alger pour construire la démarche, les 3 délégations proposèrent une mission de repérage en Algérie en mars 2015. Les attentats de janvier 2015 et les problèmes consécutifs de sécurité mettent un terme à la démarche. A minima, ce projet a toutefois initié des habitudes de travail entre les 3 délégations.

Bilan et état des lieux de l'interculturel et de l'interreligieux dans le Var

1 Les matériaux :

Ce bilan est le résultat d'entretiens, sous forme d'histoires apprenantes, avec des acteurs varois de l'interculturalité et de l'interreligieux : Saïkou (CoExister), Marcel Georges (Secours Catholique Le Luc), Olivier Laurent (Maristes), Gilles Rebêche (Délégué diocésain à la Solidarité), Frère Hubert-Marie (délégué diocésain au Service des Relations avec les Musulmans), Catherine Martinez (Femmes dans la Cité), Fatima Faouzi (ancienne animatrice de la Tente d'Abraham).

Des entretiens ont également été menés avec des migrants qui ont partagé leurs attentes et les pistes d'actions possibles : Radia, Khedidja, Hichem.

Ont été aussi sollicités, « invités » : le récent discours du pape François en Egypte et l'encyclique « Laudato Si ».

2 Quels enseignements ont été déduits de ces matériaux ?

1- un contexte varois :

Un département étonnamment riche de ses diversités culturelles et religieuses mais un contexte politique et religieux « crispé » qui rend nécessaire la création d'espaces de rencontre.

A la manœuvre, de fortes personnalités qui portent en elles la curiosité et le goût de l'autre et intimement convaincues des vertus du dialogue.

2- au cœur de la démarche :

Une culture partagée de la rencontre et du dialogue, à promouvoir comme objectifs.

3- une nécessité :

Un espace dédié, approprié, qui rassemble et rayonne, un lieu d'échanges, de réflexion et d'apprentissage, de convivialité festive et de partage de repas. Mais un lieu qui n'enferme pas.

4- une organisation :

En interne. Au-delà de la générosité et afin d'inscrire l'action dans le temps et de donner une assise à son rayonnement, nombre des acteurs rencontrés appuient leur démarche sur un statut associatif (Femmes dans la Cité, Centre Spirituel et Culturel Mariste, Coexister, Sichem autrefois...). Les mêmes soulignent ici des précautions à prendre à propos de la gouvernance (un conseil d'administration proche des réalités du terrain, des ressources humaines salariées garantes de la

pérennité de la démarche et qui tirent leur légitimité de leur statut) et de l'importance du travail en équipe.

En externe. L'action s'inscrit dans un réseau.

5- une pédagogie :

Un mot pour dire : faire chemin ensemble. Avoir pour l'autre de la curiosité, de l'intérêt, du goût. Puis découvrir ce qui chez l'autre est particulier et nous enrichit. Aller ensemble du « nous sommes différents » à « nous nous ressemblons » ; et vice-versa. Produire du commun : un évènement, une prière, un journal...

6- une exigence personnelle :

Pour mieux vivre et partager l'interculturalité et l'interreligieux, la curiosité est un préalable, mais il est important, indispensable de se former à la foi et à la culture de l'autre. La connaissance pour dépasser les préjugés.

7- des déclinaisons politiques et économiques :

Parce qu'il exige de l'audace et de l'invention et qu'il se revendique comme une pédagogie, le dialogue interculturel et interreligieux interroge sur sa responsabilité dans la Cité :

- Lieu de réflexion mais aussi d'interpellation et d'action de terrain : changer la cité
- Incarnation dans des projets économiques (Le Petit Prince ?)
- Se rencontrer, s'apprendre mutuellement, et aussi, dans un contexte varois si particulier, cheminer ensemble du festif au plaidoyer.

[A l'issue de cette collecte de matériaux :](#)

Un manque : quels enseignements tirer de la disparition des actions conduites au sein de notre délégation ? Histoires à recueillir.

Une piste de réflexion inspirée par l'expérience du Petit Prince : l'incarnation de la démarche interculturelle et interreligieuse dans des projets économiques.

4. Développer de nouveaux modes d'engagement des jeunes et de présence auprès des jeunes.
- Faire émerger des dispositifs d'accompagnement spécifique avec des jeunes en précarité
 - Favoriser la mise en réseau et la mobilisation sur un projet fédérateur et dans des lieux dans lesquels ils trouvent leur place.

Quelques éléments de bilan

Devant faire des choix face à l'étendue des attentes du Projet de Délégation et au regard des moyens humains à disposition, cette dynamique n'a pas été portée à hauteur des attendus. Cependant, nos efforts se sont portés sur 2 points :

Une orientation de l'action menée avec les familles Roms en direction des adolescents et des jeunes.

Depuis septembre 2015, l'action Rom est clairement centrée vers les adolescents et les jeunes. Elle s'appuie sur un atelier de danse déjà existant et animé tous les mercredis en fin de journée.

Cet atelier permet à un groupe réunissant 6 à 15 jeunes âgés entre 14 et 20 ans de :

- Grandir dans l'estime de soi et de sa culture
- S'ouvrir à la société actuelle en cherchant à y prendre place
- Mener des actions citoyennes.

Les représentations de danse sont devenues un médiateur pour aller au-devant de nombreux publics, dont des publics de jeunes au sein d'établissements scolaires.

Le groupe a participé à diverses rencontres (Tournois de foot organisé par la délégation du Secours Catholique de Nice, Pèlerinage du Partage, rencontres avec des équipes du Secours Catholique, journée festive au Hameau Saint-François...).

En plus des stagiaires et volontaires, une jeune bénévole s'est impliquée pleinement dans l'activité durant un peu plus d'une année.

En soutien à l'action menée au plan national autour de la traite des êtres humains, le groupe s'est investi dans le tournage du film *#Invisibles* puis *#Demain* et a participé à des rencontres institutionnelles, telles qu'à l'ONU à Genève.

2 jeunes Roms ont obtenu le statut de volontaires civiques et se sont impliqués dans la vie de la délégation.

Des situations plus difficiles de jeunes au sein des familles ont été repérées et ont amené à des accompagnements particuliers.

Une politique d'accueil de jeunes au sein de la délégation par le biais des stages et du volontariat.

L'accueil des stagiaires a été renforcé. Chaque année, la délégation a accueilli entre 3 à 5 stagiaires suivant diverses formations : droit, relations humaines, travail social, administration des organisations sociales...

Il en est de même pour l'accueil de jeunes en Volontariat Civique. De l'ordre de 2 à 3 volontaires ont participé aux activités de la délégation chaque année. Les espaces et domaines d'accueil ont été : l'action avec le Collectif La Parole des Sans Voix, la communication, l'animation des jeunes roms, le soutien à l'animation d'espaces d'accueil collectif dans des équipes de l'aire toulonnaise.

Les points sur lesquels nous avons buté

Comme dit en introduction, le manque de ressources humaines pour prendre ces objectifs en charge a été le premier élément pour expliquer le faible développement de cette dynamique. Accueillir des jeunes n'est pas à penser dans un but utilitaire (avoir de la main d'œuvre jeune) mais dans un vrai désir d'offrir à des jeunes un espace d'accueil, de développement, d'éveil à la solidarité... C'est donc une activité en soi, demandant de l'investissement. La dynamique a été voulue sans que la délégation puisse dégager les moyens pour l'action.

La moyenne d'âge des animateurs de la délégation du Var était plutôt élevée. Si la volonté d'accueillir les jeunes existait de leur part, le décalage avec leur propre univers ne favorisait pas naturellement cet accueil.

La précarité touche de nombreux jeunes. Par le biais des demandes d'aides, ils rencontrent les équipes. Nous n'avons pas réussi à apporter des réponses spécifiques.

Ce que nous n'avons pu maintenir ou développer

La délégation a le souvenir d'une période d'investissement dans les quartiers, de la présence d'une animatrice jeune et très soucieuse de faire place aux plus jeunes. Cette période avait permis d'associer des jeunes, notamment des jeunes des quartiers populaires dans lesquels elle agissait.

Les points qui seraient à poursuivre...

L'accueil de jeunes par le volontariat et les stages fait partie maintenant de notre culture. Même si cela ne permet pas le développement d'un réseau Young Caritas, cette présence de jeunes au sein de la délégation influe, amène de la diversité, nous prépare plus facilement à nous ouvrir aux jeunes.

5. Poursuivre la démarche de développement social en quartiers

- Etre présent dans les territoires urbains de grande pauvreté et y développer des espaces de rencontres
- Susciter et accompagner l'émergence de projets collectifs et individuels et les accompagner afin qu'ils améliorent durablement les conditions de vie dans les quartiers.

Bilan de l'action menée dans le quartier de la Baume avec l'association Amitié Cité

Les grands axes du travail mené

1. Campagne S'associer contre les préjugés
2. Mobilisation des habitants de la Baume
3. Formation au développement par l'action collective

Les résultats perceptibles

1. Travailler les préjugés sur la précarité dans les quartiers est un moyen pour les habitants de prendre conscience de ce qui se passe pour susciter un questionnement, un débat, voire un changement de regard : un jeu de l'oie sur la question des préjugés a été conçu et réalisé. Fathia, deux jeunes volontaires et Thérèse ont participé à la première rencontre départementale du Secours Catholique (17 janvier) : présentation et animation du jeu avec les participants.

2. Le *passage* de Fathia dans le quartier de la Baume ne suffisant pas, il a été décidé de mettre en place des animations pour les enfants, aux pieds des bâtiments (dessins, confection de bijoux, tournoi de foot) de façon régulière. Cette évolution d'une relation interpersonnelle et informelle à une relation institutionnelle et régulière a permis une progression dans la mobilisation des familles (barbecue). Un travail de partage sur la vision du projet à La Baume a été mené entre nos deux associations, cela a permis de redonner du sens à notre engagement sur le terrain. Des rencontres constructives avec Femmes d'Aujourd'hui, et La Ligue Varoise de Prévention ont eu lieu.

3. Suivi du module B de la formation DAC par Thérèse, Fathia et Isabelle : formation au Pérou (temps de préparation, temps d'immersion, temps de bilan et temps de capitalisation). Ce module a consolidé nos connaissances mais a apporté également des réponses à nos questions de départ sur la posture de Fathia, sur le passage d'une relation individuelle à la formation d'un groupe. Cela nous a aussi permis de découvrir de nombreux aspects facilitant la mobilisation des habitants : formation des leaders, engagement citoyen, place de l'Eglise, analyse des causes de la pauvreté.

Les points sur lesquels nous avons buté

1. Le lien avec l'équipe du Pont du Las n'a pas pu se faire en raison du décès brutal d'un acteur essentiel et de son non remplacement. L'engagement des volontaires civiques dans l'action a demandé un accompagnement appuyé et un recadrage régulier, ce qui a fragilisé l'action. L'animation du jeu de l'oie dans les lieux d'accueil d'Amitiés Cité nous amène à faire quelques modifications dans sa forme (ex : réponse OUI/NON) et à se l'approprier avant de l'animer.
2. Lenteur du bailleur social sur laquelle nous ne pouvons agir : le local de la Baume n'est toujours pas mis à notre disposition, bien que cela soit l'actualité de la politique de la ville.

Les points qui seraient à poursuivre...

Recentrage de notre partenariat sur le seul quartier de la Baume

✓ *Avec les habitants :*

Mettre en place au moins 2 actions conviviales permettant aux habitants de s'exprimer sur leur quartier : d'ici juin 2018 (réfléchir au projet de cafés citoyens)
Permettre l'émergence d'un ou deux leaders et les associer à l'équipe d'animation

✓ *L'environnement :*

Organiser des RV (au moins un par trimestre dont un en octobre) avec Femmes d'Aujourd'hui. Ceci nous permettra d'améliorer la communication, de réfléchir ensemble à des actions communes et à un travail partenarial et de se préparer, le cas échéant, au partage du local.

✓ *Les modalités de coopération :*

Poursuivre les réunions mensuelles de coordination avec l'établissement d'un CR entre Thérèse, Fathia et Isabelle
Poursuivre la formation DAC du SC : module C (octobre 2017)
Consolider l'équipe d'animation autour de Fathia par un stagiaire éducateur au SC, une volontaire civique AC et progressivement par quelques personnes repérées comme leaders à la Baume : d'ici novembre 2018
Doter l'équipe d'outils d'animation et mettre en place des temps réguliers de travail pour préparer en amont chaque animation du mercredi : préparation, débriefing, compte-rendu. (novembre 2017)

✓ *Le cadre Institutionnel :*

Etudier la faisabilité d'un montage de dossier Contrat de ville (octobre 2017)
Réécriture de la convention de partenariat entre le SC et AC (septembre 2017)

Passage de relais entre animatrices du Secours Catholique :

Informar la nouvelle animatrice du Secours Catholique du territoire sud-ouest du projet AC/SC et l'inviter progressivement aux réunions de coordination, aux CA et à participer aux animations avec les habitants de la Baume (d'ici juin 2018)

Les transformations internes

Les engagements de la délégation :

Le succès de la démarche ci-avant définie à travers les 5 dynamiques suppose:

- Un déploiement et un renforcement du réseau par des actions volontaristes auprès du tissu associatif et ecclésial local
- Un réexamen minutieux d'un certain nombre de pratiques managériales

L'ensemble du Bureau et l'équipe d'animation s'engagent à :

- Créer, mettre à jour, valider, diffuser, commenter les outils disponibles : mandats de bénévoles en responsabilités (équipe locale, équipe thématique, équipe d'animation territoriale, ...), Livret du bénévole, pratiques des aides et des secours, Guide du trésorier d'équipe, et s'assurer de leur mise en œuvre effective
- Développer notre réseau et nos partenariats, promouvoir le recrutement de nouveaux bénévoles, faciliter leur intégration ainsi que leur autonomie et leur prise de responsabilités, consolider leur accompagnement par une animation de proximité et leur formation
- Former et sensibiliser aux enjeux et défis liés aux situations d'urgence (incendies, inondations, migrations de groupes...) et mettre sur pieds une équipe « urgences »
- Faire de la création d'une équipe « communication » une priorité pour la délégation
- Renforcer l'action institutionnelle et le plaidoyer en toute circonstance et, notamment, dans le domaine de l'accès aux droits élémentaires, pour mieux porter la parole des Sans Voix auprès des décideurs.
- Aider chaque équipe à décliner le Projet de Délégation au sein de son propre « Projet d'Équipe ».

Synthèse du bilan sur l'évolution ou non de nos ressources humaines en lien avec notre Projet de Délégation

Cette synthèse a été produite à partir de 2 histoires apprenantes auprès de 2 responsables d'équipes.

Le rôle de responsable d'équipe est un rôle « clé ». Son tempérament, ses compétences, sa vision sont autant d'éléments qui vont jouer sur sa façon d'animer une équipe, de la responsabiliser, de la développer...

La convivialité est un facteur essentiel pour permettre aux bénévoles de faire équipe et de se sentir heureux au Secours Catholique. Mais cette convivialité se développe soit sous le mode de l'équipe, soit sous le mode du clan (voir texte de J. Rodhain).

Le statut de bénévole questionne aujourd'hui :

- Est-ce que le Secours Catholique se doit d'accueillir toutes les bonnes volontés ? C'est pourtant dans l'essence de son projet d'éveil à la solidarité...
- A contrario, est-ce que le recrutement se fait sous l'angle de l'utilité et en fonction de besoins précis ?
- La dénomination de « bénévole » n'est-elle pas devenue en soi un problème amenant à des déclinaisons induisant un regard particulier sur le bénévolat : vrai bénévole, bénévole occasionnel, accueilli rendant service...

Face à la diversité des équipes, notre volonté est-elle d'unifier ou d'accepter la diversité ?

- Comment sommes-nous mieux en capacité de favoriser et accompagner le changement au sein des équipes ?
- Quel accompagnement des bénévoles (rôle du responsable d'équipe mais aussi de la délégation) ?
- Quel accompagnement des responsables d'équipe (rôle de l'EAT) ?
- Jusqu'où aller dans l'acceptation des différences entre équipes (forme, fonctionnement...) ?

Synthèse du bilan sur l'adaptation de nos moyens structurels aux besoins nécessaires à la mise en œuvre du Projet

Sur le plan budgétaire

Cette synthèse a été produite à partir de 2 histoires apprenantes auprès d'une responsable et d'un trésorier d'équipe.

Le souci financier est bien présent dans les équipes. Mais il est davantage perçu à partir d'un équilibre entre des ressources (limitées à ce que l'équipe perçoit directement) et des dépenses plutôt qu'à un budget pensé à partir d'un projet et de besoins.

Les équipes ont le souci des ressources mais ce souci se limite à la subvention municipale et aux ressources internes. Elles se comprennent moins comme déclencheurs de dons.

L'environnement de l'équipe va influencer fortement son projet et ses dépenses. Par exemple, une équipe, dans un environnement riche d'associations apportant déjà des aides matérielles, va pouvoir plus facilement se consacrer à de l'animation, de l'accompagnement... Une équipe isolée va être plus sollicitée par les personnes pour des aides matérielles (dont financières).

- Il est nécessaire de renforcer le souci des ressources dans chaque équipe par la recherche de nouveaux donateurs
- Il est nécessaire de permettre aux équipes de comprendre autrement la gestion financière et d'entrer dans la « pédagogie » du budget construit au regard d'un projet
- Il faut renforcer la collaboration triangulaire trésorier d'équipe / responsable d'équipe / EAT afin de construire les budgets d'équipe.

Bénévolat

Les données quantitatives proviennent de G2A.

2014		2015		2016	
Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
97	62	108	79	86	172
456		485		471	

Le nombre important de sorties en 2016 peut s'expliquer par la fermeture de quelques équipes (Cavalaire, Mar Vivo, Salernes et Massabielle – environ 40 bénévoles) mais surtout par des remises à jour du fichier et un « ménage important ».

Les locaux

Une enquête a été réalisée par les animateurs et a permis de s'intéresser à 21 locaux.

Sur 21 locaux, 15 sont occupés à titre gracieux et 6 en location, 15 sont adaptés aux activités, 14 ont bénéficié de travaux durant les 3 dernières années, davantage pour de l'embellissement et de l'adaptation aux activités que pour de la mise en conformité.

- Le local est un outil important : comment se réfléchit le lien entre qualité du local, adaptation à l'activité, coût et ressources financières ?
- Est-ce que l'équipe s'autorise cette réflexion ?
- Quels moyens nous donnons-nous pour avoir des locaux adaptés et conformes ?

Synthèse du bilan sur l'adaptation des pratiques managériales afin de se mettre au service du Projet de Délégation

Cette synthèse a été produite à partir de 2 histoires apprenantes auprès de membres du Bureau.

L'évolution majeure provient de la mise en place des Equipes d'Animation Territoriale (EAT) avec une modification du mode de lien. Les équipes locales ont eu un accompagnement accru par les EAT en même temps que l'équipe du Bureau s'est vu mettre à distance. Les animateurs ont mis beaucoup d'énergie dans l'accompagnement des équipes, par de l'animation fonctionnelle.

Dans son évolution, le Projet de Délégation a promu l'animation fraternelle. Par là-même, il y a eu un souhait de renforcer dans les modes relationnels la convivialité et la bienveillance.

Au démarrage de la mise en œuvre du projet, il y a eu une tentative de mettre en place un management en mode projet en segmentant 28 actions conduites elles-mêmes sous un mode projet. Chaque action était pensée dans sa sphère. Les pilotes de chaque action étaient livrés à eux-mêmes, souvent isolés. Le plan

de mise en œuvre était pensé avec des références d'entreprises très centralisatrices avec des agences normées et subordonnées.

La mise en œuvre du Projet de Délégation s'est vue impactée par un renouvellement total de l'équipe du Bureau.

Les réformes qui ont découlé de ce changement au niveau du Bureau se sont traduites par :

- Une simplification du projet en le réduisant aux 3 A (Accompagner, s'Associer, Animer fraternellement) et en le rendant davantage communicable
 - Une hiérarchisation des priorités en travaillant par étape : Accompagner puis s'associer
 - La mise en place de plans d'animation annuels tentant de partir d'une vision globale de l'animation sur l'année à venir, par l'association de tous les acteurs, en cherchant des modes de gouvernance plus horizontaux et une responsabilisation des acteurs.
-
- Quel bilan faisant nous de la mise en place des EAT et sur quel schéma poursuivons-nous ?
 - Comment poursuivons-nous dans la responsabilisation des acteurs à tous les niveaux de la délégation ?
 - Jusqu'à quel point sommes-nous d'accord pour différencier l'accompagnement et accepter les écarts entre équipes dans la mise en œuvre du projet ?
 - Comment concevons-nous le Projet de Délégation afin qu'il soit communicable, facile à intégrer, dynamisant, transformant ?
 - Quel mode managérial mettons-nous en œuvre afin qu'il soit adapté à la réalité du Secours Catholique ?

DIAGNOSTIQUE DE LA DÉLÉGATION DU VAR 2018

var@secourscatholique.org

Délégation du Var
165, rue Vienne 83000 - Toulon



ENSEMBLE,
CONSTRUIRE
UN MONDE JUSTE
ET FRATERNEL

ALLIANCE
PROJET 2018-2023
DÉLÉGATION DU VAR



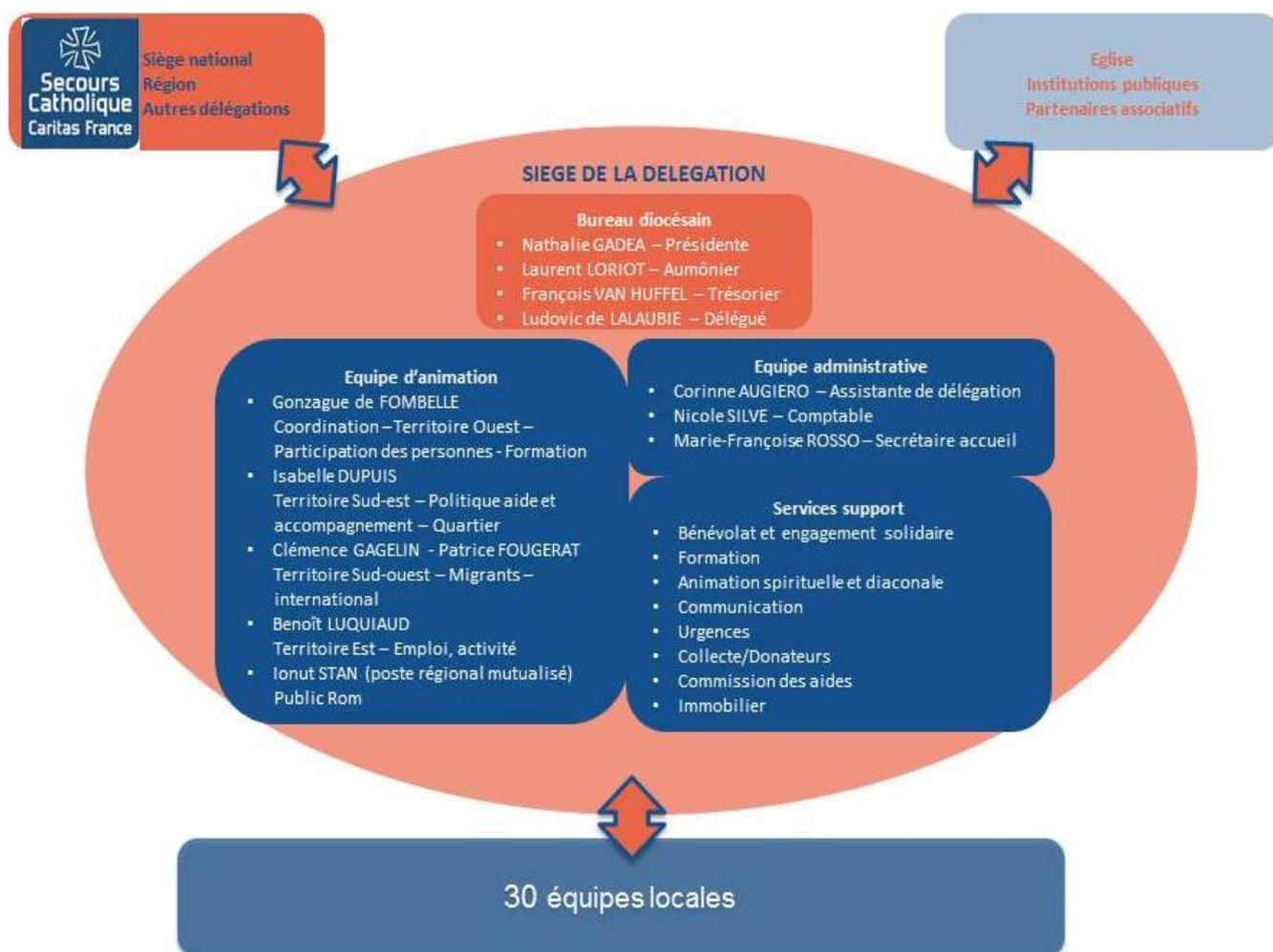
FICHE D'IDENTITÉ 2017 DE LA DÉLÉGATION

1. L'organisation territoriale

La délégation du Var est organisée en 4 territoires totalisant 30 équipes locales.



2. L'organigramme du siège de la délégation



3. La délégation du Var en quelques chiffres

- Nombre de situations rencontrées : 5 199
- Nombre d'équipes locales : 30
- Nombre de bénévoles : 448
- Budget de l'année 2017 :
 - Recettes 565 770 €
 - Dépenses 986 765 €
- Nombre donateurs actifs : 4929

FORCES ET FAIBLESSES DE LA DÉLÉGATION

Le travail d'exploration des forces et faiblesses ainsi que celui des opportunités et menaces a été réalisé par l'équipe du Bureau de la délégation du Var en novembre 2017 puis présenté en Conseil d'Animation en décembre 2017.

Les forces et faiblesses ont été examinées sous 6 angles :

- Notre organisation territoriale ;
- Le partenariat ;
- Le pilotage et la gouvernance ;
- La communication ;
- Les ressources humaines ;
- Les moyens matériels.

1. Notre organisation territoriale

En ce qui concerne le découpage territorial

😊 L'expérience sur laquelle nous pouvons nous appuyer est une force.

😞 Le découpage de nos territoires représente une faiblesse de par le manque de pertinence. Il ne correspond à aucun autre ; ceci peut rendre difficile le travail partenarial avec des acteurs tel l'UDV ou le Conseil Départemental.

En ce qui concerne les Equipes d'Animation Territoriale

😊 C'est une force d'avoir des animateurs de qualité pour chaque territoire qui assurent une permanence de l'action et une transmission des orientations.

😞 Cependant, en faiblesse, il manque de bénévoles référents et c'est difficile d'en trouver sans déshabiller les équipes. L'engagement des EAT auprès des équipes locales est chronophage avec des résultats qui restent faibles au regard de cet investissement. A noter aussi que le lien entre l'animation d'un territoire et le portage d'une thématique ne se fait pas facilement.

En ce qui concerne les équipes

😊 En force, nous remarquons que l'organisation territoriale a permis de reconstruire une proximité avec les équipes depuis 4 à 5 ans.

😞 En faiblesse, il est à noter des zones vierges d'équipes dans le département. Il est difficile de trouver des personnes capables et prêtes à prendre la responsabilité d'une équipe. Les équipes sont tentées de rester fermées sur elles-mêmes ; il y a très peu de lien entre les équipes. Le manque manifeste de permanence de solidarité amène à ce que

beaucoup de dossiers arrivent à la CéDAF sans permettre une rencontre avec un bénévole. Le rôle et la composition des EAT reste insuffisamment clair ; ainsi que le rôle de l'animateur au sein de l'EAT.

2. Le partenariat

En ce qui concerne notre relation avec l'Eglise

- Sur le plan des paroisses :

😊 Des curés ont réellement compris le projet du Secours Catholique.

😞 Mais bien d'autres ne comprennent pas le lien entre les actions de la paroisse et celles du Secours Catholique. Nous sommes considérés comme une association extérieure à l'église et pas comme un bras de la diaconie. Pire, quand nous sollicitons des locaux, nous sommes vus comme une « vache à lait » à qui on peut retirer sans complexe de l'argent.

- Sur le plan du diocèse :

😊 Nous sommes reconnus par l'évêque, le vicaire général. La pertinence du Secours Catholique est comprise ; ils apportent leur soutien à l'association.

😞 Mais il reste difficile de se repérer dans une église identitaire, prosélyte où l'affichage et la pratique ont plus d'importance que l'évangile. Cette figure de l'Eglise est aussi portée par des bénévoles.

En ce qui concerne nos relations avec les associations de la Diaconie

😊 Nous avons la chance d'avoir un partenaire comme l'UDV qui permet de construire une vraie complémentarité. Nous avons des partenariats avec des associations comme Amitiés Cité ou les Amis de l'Horeb qui permettent un déploiement de notre projet.

😞 Mais c'est au prix de relations partenariales très compliquées, manquant de transparence, lourdes, énergivores, amenant du découragement et un sentiment de ne pas être reconnu si ce n'est pour l'apport financier. Il faut sans cesse, au sein de notre association, convaincre de l'importance de ce partenariat.

En ce qui concerne nos relations avec les autres associations

😊 Nos partenariats se concentrent essentiellement sur le champ des migrants si ce n'est quelques rares initiatives d'équipes.

😞 Nous pouvons déplorer que ce partenariat ne soit pas plus étendu.

En ce qui concerne les institutions publiques

😞 Nos relations sont très faibles, quasiment inexistantes si ce n'est localement avec les mairies ou avec les UTS. Cela exprime notre faible engagement dans le plaidoyer.

3. Pilotage Gouvernance

😊 Nos forces reposent vraiment sur les personnes et le climat fraternel entre elles :

- La qualité des salariés, la bonne volonté de nouveaux bénévoles qui montent en compétences ;
- La prise de conscience réelle du besoin de partager les responsabilités (Equipe locale/ Délégation) ;
- Un bon management des équipes (est une force réelle) ;
- La bonne entente entre les animateurs.

😞 Sur le plan des faiblesses :

- Le manque de bénévoles ;
- Une organisation encore très centralisée où l'association avec les personnes en précarité (qui est réelle) ne permet pas encore de penser un nouveau type de gouvernance ;
- Une tendance à laisser porter par l'autre la responsabilité ;
- Un fort besoin de se sentir informé face à une faible capacité à se responsabiliser ;
- Une difficulté à croiser responsabilités territoriales et responsabilités thématiques ;
- Un flou, un manque de clarté pour savoir qui porte en dernier recours la responsabilité de la décision.

4. Communication interne/externe

😊 Sur le plan des forces :

- Climat fraternel : au sein du Bureau d'une part et entre le Bureau et les animateurs.

😞 Sur le plan des faiblesses :

- Manque de rapports horizontaux internes (entre équipes ou entre groupes) ; notion de réseau insuffisamment développée ;
- Manque de communication avec les autres associations du Réseau (les associations diocésaines, l'UDV) ;
- Pas assez de manifestations extérieures et publiques ;
- Manque de ressources humaines portant la responsabilité de la communication ;

- La communication n'est pas suffisamment construite en lien avec la stratégie d'action et au service du projet de délégation.

5. Concernant les ressources humaines (bénévoles /salariés /acteurs associés)

 Au titre des faiblesses recensées :

- Il manque de bénévoles. Ceci est particulièrement vrai dans certains secteurs où le Secours Catholique n'arrive pas à être présent et pour prendre des responsabilités.
- Une adhésion pas toujours facile des équipes pour le changement vers l'accompagnement global des personnes accueillies et l'animation d'activités collectives. Cette nouvelle pratique nécessite de la formation pour ne pas être un frein au changement.
- L'accompagnement global passe beaucoup par les « permanences de solidarité ». Le constat est fait que dans les territoires où il y a des équipes en place, peu d'entre elles en ont. La Commission départementale des aides financières, sans la connaissance des personnes concernées par une prise en charge sur le terrain par les équipes, étudie les dossiers qui lui sont présentés (à 80% par des unités d'assistance sociale) de façon trop administrative et empirique.
- il y a une compréhension erronée du rôle de chacun (bénévole, animateur ou administratif, salarié). Le manque de bénévoles déjà souligné reporte l'organisation, l'accomplissement des tâches et la mémoire des actions menées sur les salariés (animateurs et administratifs).

 Au titre des forces recensées :

- Parmi les bénévoles, on note une présence de personnes qui ont connu ou connaissent la pauvreté ; ce qui facilite le dialogue et la compréhension des personnes accueillies ;
- La présence de volontaires et de personnes en mécénat de compétence vient renforcer le bénévolat ;
- Les nouveaux bénévoles ont une appétence à la formation plus marquée, ce qui est encourageant ;
- Une très bonne équipe d'animateurs, délégué compris, d'origine et de compétences diverses, entoure les équipes sur le terrain, et le bureau à la délégation; ce qui permet outre l'animation des équipes sur les territoires, la prise en charge de responsabilités transversales pour assurer la pluralité des actions de la délégation.
- Une équipe d'animation spirituelle et diaconale efficace et motivée refait du lien avec les paroisses en milieu urbain comme en milieu rural.
- Une équipe engagement solidaire commence un travail constructif.

6. Moyens matériels

😞 La première faiblesse repérée est financière. La délégation ne se suffit pas à elle-même et sollicite la solidarité nationale. Ce déséquilibre financier peut avoir des conséquences à terme dans le développement des activités. La délégation est toujours dépourvue de bénévoles chargés de la recherche des ressources financières (dons, legs, subventions, mécénat). Le département comprend des zones riches mais pas couvertes par des équipes.

😊 En positif, nous reconnaissons une amélioration dans la prise en compte de ce problème par les équipes et l'ensemble des acteurs. Le potentiel à explorer est vaste.

😞 La fragilité financière est accentuée par une augmentation du nombre de locaux pour lesquels nous avons un loyer à verser contrairement à une époque où la plupart des locaux étaient avec une convention occupation gratuite. Les équipes ont peu de vision sur les coûts locatifs et maîtrisent mal l'impact du local dans le projet.

FICHE D'IDENTITÉ DU DÉPARTEMENT

La situation

Le Var est un département français de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, qui doit son nom au fleuve côtier qui constituait jadis la limite orientale du département mais qui est aujourd'hui dans le territoire des Alpes Maritimes.

La préfecture est à Toulon, avec deux sous-préfectures Draguignan et Brignoles.

Les limites actuelles du département correspondent aux limites du diocèse de Fréjus-Toulon dont l'évêché se trouve à Toulon.

La population

Le Var compte à peine plus d'1 million d'habitants (1 048 652 habitants en 2015 – sources INSEE) dont 437 460 habitants sur la métropole Toulon Provence Méditerranée.

Malgré un ralentissement ces dernières années, sa croissance démographique reste élevée et atteint + 0,5 % par an sous l'effet des migrations résidentielles.

L'arrivée de personnes âgées et le départ de jeunes aux âges d'études contribuent au vieillissement de la population.

Le littoral est densément peuplé et l'arrière-pays augmente fortement par déversement des zones littorales et des bassins d'emploi (notamment Aix-Marseille).

Le choc des cultures

L'effet des migrations ainsi que le déversement des populations voisines notamment dans des zones rurales accroît les chocs culturels. Cela se traduit par des tendances politiques où l'extrême droite se nourrit.

Comme dans l'ensemble de PACA, la part d'immigrés est plus élevée que dans la majorité des régions de France métropolitaine. Avec cela, il s'en suit un taux élevé d'enregistrement d'infractions à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux (entre 13 et 17 pour 100 000 habitants dans le Var en 2016). Nous observons un racisme « décomplexé » au sein de la population, de plus en plus assumé, fragilisant la cohésion sociale.

L'économie et l'emploi

Orientée vers les emplois publics et le tourisme, l'économie du Var n'offre pas assez d'emplois à sa population active en forte croissance. Ainsi, un actif sur dix

travaille hors du département, en particulier à Marseille, Aix-en-Provence, La Ciotat, Aubagne ou Cannes. Le taux de chômage au sens du BIT atteint 11,4 % au 4^e trimestre 2014 pour une moyenne nationale de 10%. Le taux de chômage des zones d'emploi de Draguignan et de Fréjus-St Raphaël sont au-dessus de 12,4%. Même si nous notons une tendance à la baisse depuis 2016, ce taux ne cesse d'augmenter depuis 2009 où il était sous la barre des 10%.

Les équipes locales du Secours Catholique observent une présence forte de personnes très éloignées de l'emploi. Dans ce contexte de chômage, elles semblent abandonnées à leur sort, réduites à vivre des minima sociaux sans aucune activité, ni valorisation, ni sentiment d'utilité.

A ces constats, se rajoute celui d'un faible niveau de formation des jeunes.

Le logement

Alors que le parc de logement est en forte croissance, seuls 7,8 % des Varois sont logés dans une habitation à loyer modéré. Pourtant 15 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté. La zone littorale se caractérise par des loyers assez élevés qui fragilisent les ménages à faibles revenus, notamment les familles monoparentales. Certaines vont jusqu'à préférer l'arrière-pays pour des questions de loyer, au détriment de l'employabilité.

La constitution des ménages

Les statistiques de l'INSEE tendent à conforter l'idée d'un isolement et d'une fragilisation des ménages.

Entre 2010 et 2015, le nombre de ménages constitués d'une seule personne est passé de 33,5% à 35%.

Dans la même période, le nombre de familles monoparentales a lui aussi évolué en passant de 8,9% à 9,5%. De façon plus subjective, les équipes locales expriment le sentiment de rencontrer de nombreuses mères seules, très isolées dans l'éducation de leurs enfants.

Pauvreté et inégalités

Le Var présente d'autres signes de fragilité sociale, en particulier des disparités marquées de niveau de vie.

Sur les 11 communautés de commune en région Paca qui comptent plus de 68% des personnes allocataires de l'AAH avec un degré d'incapacité de 80% et plus, 9 sont situées dans le Var. Toutes les autres communautés de commune se situent à des seuils moins élevés.

Cette caractéristique du Var vient corroborer l'observation déjà évoquée de personnes souffrant d'isolement social et vivant des formes d'inutilité sociale.

Le taux de pauvreté dans le Var est de 15,7 % en 2015 (sources INSEE). Cela le situe au 25^e rang des départements les plus pauvres de France métropolitaine. Ce score est aggravé par un taux élevé des inégalités. Le rapport interdécile entre ménages permettant de mesurer les écarts dans la distribution des

revenus est de 3,5. A une pauvreté très ancrée, s'ajoute donc de fortes inégalités ; l'ensemble contribuant à une forte fragilisation de la cohésion sociale et à une tension dans les rapports sociaux.

Le diocèse

Depuis l'an 2000, l'évêque du diocèse de Fréjus-Toulon est Mgr Dominique Rey. Le diocèse se construit autour de deux axes principaux : un axe historique, la diaconie et un axe fortement porté par l'évêque, la nouvelle évangélisation. Au risque de voir deux églises distinctes, le diocèse organise le forum « Diaconie et nouvelle évangélisation » en novembre 2014. En effet, le constat est à des paroisses très centrées sur l'évangélisation et une diaconie dynamique mais réservée à un petit groupe de spécialistes. Dans la suite de cela et soutenu par l'élan de « l'Université de la Diaconie et de la Solidarité » à Lourdes en 2017, le diocèse cherche à développer des diaconies paroissiales.

Le diocèse se caractérise aussi par un presbyterium nouveau issu de nombreux pays et principalement d'Amérique du Sud et d'Afrique autour de Communautés nouvelles extrêmement diverses. Les paroisses sont de fait bien desservies. Cependant, il en résulte une tendance à la cléricisation avec des laïcs peu responsabilisés dans la vie ecclésiale ainsi qu'un clergé peu unifié et peu au fait des réalités locales.

OPPORTUNITÉS ET MENACES DANS LE VAR

Les opportunités

- L'arrivée de migrants est à considérer comme une opportunité, tant à travers le renouvellement qu'ils apportent ou leur culture qu'à travers les questions qu'ils nous posent, l'invitation à repenser le vivre ensemble, la stimulation de notre engagement et de nos actions.
- En lien avec le point précédent, le Var est un département riche d'une multitude de cultures et de religions. Nous pouvons en faire une chance ouvrant à un vivre ensemble d'une grande richesse.
- La création des Entreprises à But d'Emploi (EBE) est une opportunité à saisir afin de favoriser l'utilité sociale de nombreuses personnes rencontrées, sans activité. La dématérialisation du travail est aussi une opportunité à saisir afin de revitaliser des territoires sans activité et permettre à des personnes de revenir vers un emploi.
- Il y a beaucoup d'argent dans notre département chez des personnes avec des revenus et des patrimoines importants. Cela doit nous stimuler à aller le chercher pour soutenir nos projets.

Les menaces

- Les flux migratoires sont aussi une menace. Ils vont continuer à s'accroître et risquent de devenir un problème majeur, nous cantonnant à agir sur le plan de l'urgence, à ne pas laisser de place et de temps au déploiement de notre projet de délégation. L'accroissement des flux est d'autant plus préoccupante qu'elle concerne des mineurs, avec une exigence de réponse encore plus prégnante.
- A côté de cela, nous pointons le racisme qui s'exprime très fortement et très librement dans notre département.
- Autre phénomène notable dans le comportement des personnes, le repli sur soi pousse peu à la solidarité.
- Sur le plan de l'emploi, l'accès au travail semble de plus en plus compliqué. L'évolution du numérique et sa place grandissante dans le travail rend l'accès à l'emploi difficile à beaucoup.
- De façon générale, la pauvreté est de plus en plus intense et prégnante.
- Face à cette aggravation de la pauvreté, le système de protection sociale s'affaiblit et les pouvoirs publics se désengagent financièrement.

Nous ajouterons une menace quasi interne, l'église du Var est très identitaire, avec des tendances communautaristes et prosélytes.

PROCESSUS DE CONSTRUCTION DU PROJET DE DÉLÉGATION DU VAR

var@secourscatholique.org

Délégation du Var
165, rue Vienne 83000 - Toulon



ENSEMBLE,
CONSTRUIRE
UN MONDE JUSTE
ET FRATERNEL

ALLIANCE
PROJET 2018-2023
DÉLÉGATION DU VAR



HISTOIRE D'UN PROCESSUS

La délégation du Var est entrée dans un processus de construction de son nouveau Projet de Délégation dès septembre 2016. Nous souhaitons mettre en place une démarche d'animation qui soit une mise en mouvement, associant le plus largement possible un large panel d'acteurs du Secours Catholique dans le Var.

1. Les acteurs du processus

Le Conseil d'Animation

La construction du projet est l'occasion pour la délégation de remettre en place son Conseil d'Animation. La volonté est que cette instance devienne centrale pour la vie du Secours Catholique dans le Var, en focalisant son rôle sur la construction et la conduite du Projet de Délégation.

Sa constitution a été revue. Les membres du Conseil d'Animation sont :

- 2 bénévoles par territoire appelés par l'Equipe d'Animation Territoriale et nommés pour 2 ans, avec de préférence parmi eux, le bénévole référent du territoire
- 4 bénévoles des services de la délégation appelés par le Bureau et nommés pour 2 ans
- 4 personnes vivant la précarité appelées par le Bureau dans un premier temps, la délégation mettant en place des rencontres avec des personnes vivant la précarité, il est attendu qu'à terme, cette assemblée désigne les personnes envoyées au Conseil d'Animation et nommées pour 2 ans
- les animateurs salariés du Bureau et la secrétaire de délégation
- les membres du Bureau.

Le Conseil d'Animation est partie prenante de la co-construction du projet et poursuit son travail d'accompagnement du Projet de Délégation au-delà du temps de construction. Il est chargé de s'assurer du suivi de la mise en œuvre, de vérifier les étapes, d'évaluer périodiquement les résultats, de réajuster les attendus... Il porte la responsabilité de l'embarquement de l'ensemble de la délégation. Tous les membres du Conseil sont impliqués dans un ou plusieurs des groupes d'actions phares, quelquefois en rôle de pilote...

Une équipe de pilotage

Cette équipe a pour mission de conduire le processus de construction du Projet de Délégation. Elle n'intervient pas sur le contenu. Elle propose une méthodologie d'élaboration répondant aux attendus. Elle est formée de :

- Elisabeth MARTINI, bénévole. Elisabeth est consultante coach, formatrice. Elle exerce le métier de facilitateur en intelligence collective depuis 2009 au sein de « Dialogue en Intelligence Collective » qui est né de son aspiration à venir en appui aux acteurs de changement et de transformation dans l'accompagnement des mutations des organisations et, plus largement des mutations sociétales, par les méthodes et processus en intelligence collective. Convaincue que les mutations en cours nécessitent de nouvelles manières de penser et d'agir faisant une large place au dialogue, à l'apprenance et à l'intelligence collective, Elisabeth a joué ce rôle de facilitateur, permettant une réelle co-construction et favorisant une implication des acteurs en allant chercher aux sources de l'inspiration.
- Gonzague de FOMBELLE, Coordinateur en Animation, déjà acteur dans la définition du précédent Projet de Délégation.
- Ludovic de Lalaubie, délégué depuis mai 2015 et porteur de l'expérience de la construction de 2 Projets de Délégation en Savoie.

Le Bureau

L'équipe du Bureau de la délégation joue le rôle de garant de la démarche. Elle veille en premier lieu à la cohérence avec le Projet Associatif et le Projet National. Cette attention se porte aussi bien sur la forme que sur le fond, sur le chemin de construction que sur le projet par lui-même.

Les groupes de travail

Tout au long du processus, des groupes se créent pour travailler un thème durant un temps donné. Cinq groupes se sont engagés sur une phase bilan et une dizaine sur une phase projet en définissant des actions phares. Ces groupes sont chaque fois pilotés par un membre du Conseil d'Animation et élargis à des personnes du réseau (bénévoles, personnes vivant la précarité, partenaires). Ils permettent ainsi d'élargir progressivement la base des personnes impliquées dans le processus de construction du projet.

Les histoires apprenantes et les voyages inspirants, qui se sont déroulés au début du lancement du processus de construction du projet, sont aussi des occasions d'associer de nouvelles personnes et de les intéresser à la production du Projet de Délégation.

Les équipes locales et le réseau

A trois reprises, les équipes sont plus spécifiquement associées :

- Lors de la « Rêve Partie », le 28 septembre 2017. Cette journée marque la fin de la période de bilan et offre un large temps d'inspiration individuelle et collective ouvrant sur des perspectives nouvelles.
- En février et mars 2018, lors de la consultation de toutes les équipes sur l'architecture du Projet de Délégation, nous sont donnés les points d'adhésion, les points de résistance et les compléments souhaités.
- Enfin, le 6 octobre 2018, lors de la proclamation et de la célébration du nouveau Projet de Délégation.

2. Le processus de construction

Le processus de construction du Projet de Délégation est vraiment conçu sous la forme d'une démarche d'animation. La volonté est de créer une dynamique qui aille se nourrir aux sources d'inspiration du Secours Catholique et des acteurs de la délégation du Var, qui crée du désir de changements et d'innovation. Cette dynamique cherche à embarquer un maximum d'acteurs avec le souci de faire en sorte que tout au long du processus de production, chaque personne engagée, sous une forme ou une autre au Secours Catholique dans le Var, ait une occasion ou plusieurs de s'associer.

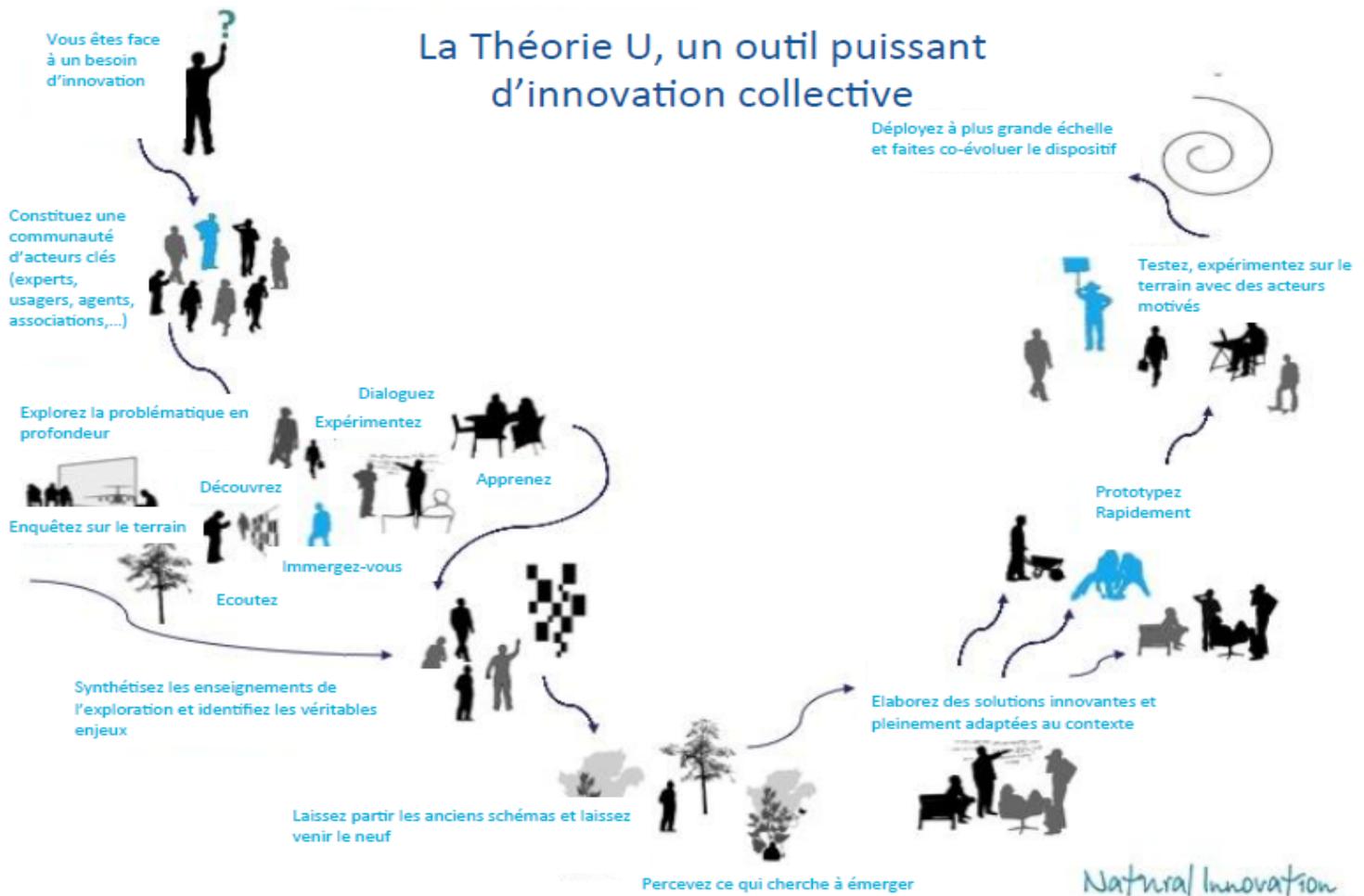
A travers la méthode utilisée (voir ci-dessous), nous avons cherché à privilégier :

- l'« embarquement » d'un maximum de personnes, davantage sous forme d'échantillons avec quelques temps forts suscitant la participation de tous
- la mobilisation du champ émotionnel et pas uniquement du mental, l'ouverture du cœur, de la volonté, du désir, l'émerveillement et pas seulement le rationnel...
- une approche systémique (tout est dans tout et relié à plus grand que soi) privilégiant des changements de fond avec « effet boule de neige »
- un chemin en cohérence avec le but (le chemin - et son état d'esprit- est aussi important que ce que nous cherchons à atteindre).

La théorie du U

Grâce à l'accompagnement d'Elisabeth MARTINI, la délégation engage un processus collaboratif de construction originale basée sur la théorie du U.

La Théorie U, un outil puissant d'innovation collective



Cette méthode favorise l'ouverture de l'esprit, du cœur et de la volonté. Elle se construit autour de 5 phases successives :

- Co-initier. Nous découvrons l'intention commune. Nous nous arrêtons et écoutons les autres et ce que la vie nous appelle à faire.
- Co-sentir, co-percevoir. Nous observons avec un regard neuf. Nous percevons collectivement en nous connectant à des personnes diverses dans des lieux différents. Il s'agit de réorienter.
- Être présent. Nous prenons du recul et nous nous connectons à nos sources d'inspiration. Il s'agit de permettre au présent de s'orienter vers le meilleur potentiel futur et de cristalliser les pépites du futur.
- Co-crée. Nous prototypons ce qui est nouveau à travers des exemples concrets dans le but d'explorer le futur par l'action. Il s'agit de donner forme à la vision.
- Co-évoluer. Nous déployons les projets qui ont émergé dans des écosystèmes permettant d'agir à partir du tout.

Les étapes dans le Var

Co-initier

Dès septembre 2016, l'équipe de pilotage se lance dans la construction du processus afin d'initier la dynamique. L'équipe du Bureau ainsi que celle des animateurs sont sensibilisées et adhèrent au processus.

Le Conseil d'Animation est mis en place. Il se réunit pour la première fois le 29 novembre 2016. Il s'initie à la notion de Projet de Délégation et entre dans une découverte et compréhension du Projet Associatif et Projet National du Secours Catholique (l'approfondissement de la connaissance du Projet Associatif et du Projet National se poursuivra lors de chaque Conseil d'Animation).

Co-observer, co-sentir

C'est un temps de prise de recul qui permet d'observer le chemin parcouru. Plutôt qu'une évaluation, c'est un temps d'apprentissage à partir de ce que nous avons vécu en partant de l'écoute et de l'observation du système.

Le Conseil d'Animation choisit 5 angles d'observation qui sont : la politique des aides et de l'accompagnement, la participation des personnes, l'interculturel, la participation à la mise en œuvre de la diaconie, les ressources et moyens. 5 groupes sont formés portant chacun un angle d'observation. Ils sont pilotés par un binôme membre du Conseil d'Animation et élargis à des acteurs du réseau.

Chaque groupe construit son travail d'observation à partir d'un « tableau guide »¹. Il aide à cibler le questionnement et le mode opératoire. Les groupes sont invités à utiliser la technique des histoires apprenantes². Ce travail s'étale de décembre 2016 à avril 2017. Il permet d'associer des personnes au processus d'élaboration du Projet de Délégation au-delà du Conseil d'Animation.

Chaque groupe fait un travail de synthèse³. Un rapporteur de chaque groupe se retrouve pour une séance de « synthèse des synthèses » en mai 2017 qui préparera le Conseil d'Animation de juin 2017.

Souvent, en pratiquant le bilan sous forme d'évaluation, la tendance peut être de s'appesantir sur le négatif : ce qui n'a pas été fait, les résultats non atteints... Le travail de co-observation a permis d'être davantage dans l'émerveillement, la capacité de mesurer le chemin parcouru, de sentir ce qui mobilise les personnes... En ce sens, cette étape a été dynamisante pour le reste et a donné du goût pour la suite.

¹ Voir présentation du tableau dans le chapitre 3 « Quelques outils utilisés »

² Idem

³ Idem

Co-inspiration.

La synthèse du travail des 5 groupes fait déjà entrer dans une phase d'inspiration. Elle débute avec le Conseil d'Animation de juin 2017 qui s'étale sur 2 journées. Chaque groupe ayant observé un angle présente ses résultats. L'assemblée ressaisit ce qui paraît essentiel. La méthode des post-it est utilisée⁴. Elle est rapportée sous forme de carte mentale. Une synthèse des synthèses est élaborée selon le même principe.

Lors du Conseil d'Animation, le film « Demain » est visionné pour nourrir l'inspiration.

Des voyages inspirants⁵ ont déjà été initiés et vont se poursuivre jusqu'en septembre afin d'aller à la rencontre d'expériences innovantes, source d'inspiration pour la délégation. Ces voyages sont destinés à ouvrir nos horizons, à nous faire accéder à de nouveaux possibles. Le choix des voyages inspirants s'est fait à partir d'intérêts exprimés par les uns ou les autres et surtout à partir d'éléments ressortis du travail d'observation. Une dizaine de voyages seront entrepris.

Le moment du rêve est ouvert. A partir de ces éléments est organisée la « Rêve Partie ». Il s'agit d'une Journée Diocésaine ouverte au réseau du Secours Catholique, bénévoles, personnes précaires, quelques partenaires. 200 personnes sont présentes. Elles se réunissent le matin autour d'ateliers inspirants. 28 expériences du Secours Catholique et d'autres associations sont présentées. A la suite de chaque présentation, un temps permet d'exprimer ce qui est à retenir pour la délégation. L'après-midi, un forum ouvert⁶ est animé. Il ouvre à des débats sur des points paraissant essentiels et fait valoir de nouveaux éléments pour la construction du Projet de Délégation.

Ce temps de co-inspiration raccroche le réseau à ses valeurs, croyances, sources d'engagement et de créativité.

Co-créer (cristalliser, prototyper)

A la suite de la « Rêve Partie », à partir de tout ce qui a été produit, un travail de synthèse s'initie. Une nouvelle carte mentale tente de synthétiser l'ensemble des productions. Le travail de synthèse est restitué au cours d'un Conseil d'Animation, en décembre 2017. Cette synthèse permet de cristalliser l'architecture du Projet de Délégation. De cette rencontre du Conseil d'Animation ressort fortement la notion « d'espaces innovants » et des axes de changements internes autour de la gouvernance, de la communication, de la pédagogie, du travail en réseau, du développement durable.

Une dizaine de groupes de travail se mettent en place, à nouveau pilotés par des membres du Conseil d'Animation et ouverts à de nouvelles personnes du réseau. Ils sont chargés de préfigurer les

⁴ Idem

⁵ Idem

⁶ Idem

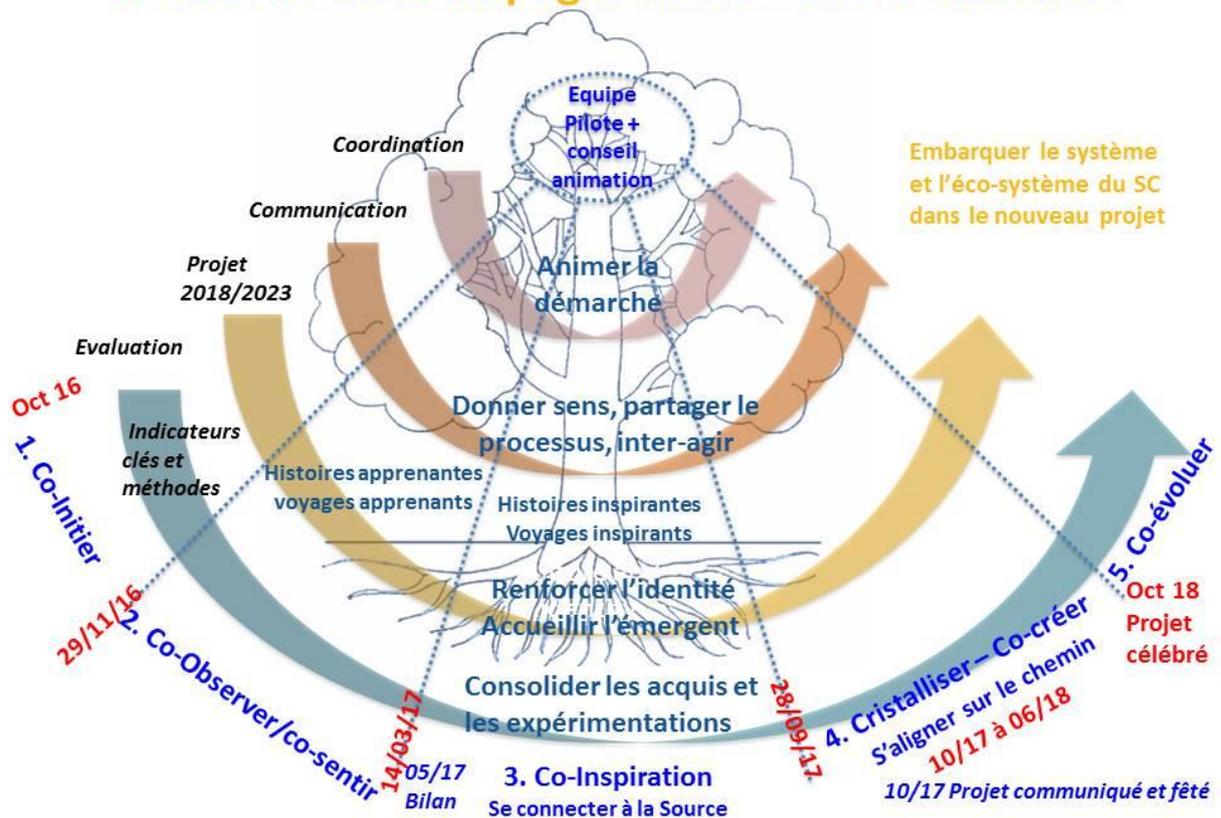
espaces innovants et les changements structurants. Nous donnons les noms d'actions phares à ce qui est porté par ces groupes, l'idée étant d'engager des innovations permettant par rayonnement d'entraîner l'ensemble de la délégation.

Une consultation à partir de la structure architecturale du Projet de Délégation est lancée auprès de l'ensemble des équipes locales et du siège de la délégation. Elle permet de rectifier essentiellement des éléments de langage pour rendre davantage compréhensible par tous l'énoncée du Projet de Délégation.

L'équipe d'animation se réunit régulièrement pour travailler aux mutations qu'engendrent le nouveau projet dans le rôle et la posture d'animateur. Il apparaît fortement la nécessité de libérer du temps d'animation pour l'accompagnement des actions innovantes et de changement social.

Co-évoluer.

Processus d'accompagnement – vue d'ensemble



3. Quelques outils utilisés

Le tableau guide pour l'observation

Nom du thème d'observation

Quelles bonnes questions faut-il se poser ?	Que nous faut-il particulièrement observer, apprécier, mesurer ?	Comment allons-nous nous y prendre ?	Quels lieux, quelles organisations, quels groupes, quelles personnes faut-il interroger ?

L'histoire apprenante

Quel est le principe d'une histoire apprenante ?

Le principe de l'histoire apprenante est toujours le même : une personne partage une expérience oralement. Elle va faire profiter à d'autres personnes des enseignements tirés de cette expérience.

L'idée est d'amener ces personnes qui entendent l'histoire à se poser la question à la fin du récit : Qu'est-ce que j'apprends de ce témoignage que je peux transposer dans ma réalité ? En quoi cette histoire fait écho en moi ? En quoi puis-je faire des ponts avec ce que je vis ? Qu'est-ce que je retiens de cette histoire pour me permettre de cheminer plus loin ? Puis chacun partage ses apprentissages. De ce temps d'écoute mutuelle, une résonance collective émerge.

L'histoire apprenante peut faire état d'un succès comme d'un échec. C'est bien connu : on apprend aussi bien des succès que des échecs. On s'enrichit les uns, les autres.

La base, c'est l'histoire : apprendre ensemble à partir de cas concrets et le cas concret passe par le récit (le « storytelling »). Quand on entend quelqu'un raconter son histoire, il est rempli d'émotions parce que des souvenirs, des sensations fortes reviennent. Le fait de raconter nous met d'emblée dans le champ émotionnel et pas uniquement dans le mental. C'est propice à l'ouverture du cœur, à l'authenticité.

L'histoire s'écoute sous au moins trois angles : son contexte, son contenu, son déroulé.

Celui du porteur de l'histoire (que retire-t-il de l'histoire ? et si c'était à refaire ?)

Les éléments proprement apprenants

Au travers de l'histoire apprenante, nous pouvons activer toutes les formes d'intelligence.

Dans la délégation du Var :

Nous avons voulu partir du vécu des personnes pour capitaliser sur les retours d'expériences apprenantes, en vue de la co-élaboration du futur projet. Un certain nombre d'histoires apprenantes ont été identifiées dans la délégation, portant sur des champs d'observation prédéfinis.

Des entretiens ont eu lieu auprès des porteurs d'histoires entre janvier 2017 et mai 2017, en suivant une trame de questions types en vue de capitaliser l'histoire. Un petit guide a été rédigé pour préparer les personnes qui devaient conduire les entretiens : les conditions de réussite pour mener un entretien de qualité, sachant que la qualité d'écoute est première. En amont, il convient bien sûr de prendre rendez-vous, d'expliquer l'objectif et le déroulé de l'entretien. L'entretien lui-même se déroule sans formalisme, avec simplicité. Il est important de faire un retour ensuite aux porteurs d'histoires apprenantes sur la manière dont leur apport a été utilisé.

Les enseignements ont été mis en commun et débattus lors de la réunion du Conseil d'Animation de juin 2017. Ils ont influencé très directement le futur Projet de Délégation qui sera lancé en automne 2018.

L'histoire apprenante a un autre bénéfice : elle offre l'occasion à la personne écoutée de disposer d'un espace-temps qui lui permet de prendre du recul sur sa propre expérience, d'en faire une relecture : tirer pour elle-même des enseignements enfouis, éclairer des capacités mises en œuvre à ce moment-là. Partager et transmettre son vécu participent à un sentiment de fierté et de joie. Et puis cette méthode donne à vivre une occasion rare : le sentiment d'être écouté, attentivement et pleinement écouté.

Enfin, au-delà de la capitalisation à des fins de transmission, les histoires apprenantes favorisent la rencontre et le dialogue.

L'histoire apprenante se centre habituellement sur UN porteur d'histoire apprenante. Il a été aussi intéressant d'écouter plusieurs personnes ayant vécu la même histoire, avec leurs propres ressentis et regard. Cela devient une histoire apprenante collective. Ainsi, entre 40 à 45 entretiens ont été menés dans le cadre d'histoires apprenantes.

Les éléments méthodologiques

Conduite de l'entretien – Quelques points d'attention

- Rappeler l'intention de l'entretien
Capitaliser des histoires sous différents angles, puis en faire la synthèse afin de :
 - Tirer des enseignements à partir du vécu terrain et de l'expérience des porteurs d'histoire sur des actions passées et/ou en cours
 - Les mettre à profit pour la co-construction du futur projet de la délégation départementale du Var.
- Préciser la durée de l'entretien : entre 45 mn et 1 h.
- Pratiquer l'écoute active
La qualité d'écoute est essentielle. Elle va générer une qualité et densité de restitution du vécu.
Ecouter le narrateur si possible sans interruption après chaque question. En effet, le porteur d'histoire va raviver sa mémoire et très naturellement se connecter à ses ressentis. Son histoire va devenir un récit. Très vite il va être « pris » dans son histoire, éprouver une réelle satisfaction à être écouté. Qu'une personne prenne le temps de s'intéresser à son récit est souvent considéré comme un cadeau. Il arrive aussi que la personne pendant et dans la foulée de son récit découvre de nouvelles significations, fasse le lien avec d'autres événements.
- Pratiquer l'écoute empathique et profonde
Ecouter de manière empathique, c'est cette capacité à :
 - entrer dans l'histoire de la personne
 - sentir les émotions que cela provoque chez le narrateur et en soi
 - être sensible aux résonances et échos à son propre vécu, en lien avec d'autres histoires vécues, aux idées que cette histoire fait émerger. Cette résonance est importante : c'est une vibration intérieure qui va naturellement devenir une « empreinte » et ressortir lorsqu'il s'agira de faire chacun, et ensemble avec son propre groupe, la synthèse des histoires apprenantes : en quoi cette histoire m'a particulièrement marqué ? Qu'est-ce que j'en retiens de très essentiel ? Qu'est-ce qu'elle m'apprend ? Nous apprend ?
Tout au long de l'entretien, il est important de :
 - garder une qualité d'écoute neutre, ne pas ramener au cours de l'entretien des éléments de son propre vécu ou de son ressenti

- faire en sorte que le narrateur reste bien centré sur les questions et ne dilue pas ses propos en « balayant trop large ». Ne pas hésiter, si tel est le cas, à recentrer sur la question par des questions de centrage du type : « tu me dis cela mais comment réponds-tu de manière plus spécifique à la question (la rappeler...)».
- Remercier le narrateur pour l'intérêt de son histoire et le temps pris sur son propre temps.
- Lui préciser qu'il aura un retour de la synthèse sur le thème porté et sur l'ensemble des histoires apprenantes portées par les autres groupes courant 2017.

Elisabeth MARTINI - 14 janvier 2017

Guide d'entretien

- Angle d'observation
- Nom de l'histoire - son thème (*l'histoire porte sur quoi ?*)
- Nom du porteur de l'histoire
- Eléments de contexte
où cela se passe ? Quand ? Avec qui ? Parties prenantes ? Lieu ?
- Tout a commencé...
Quelques éléments de compréhension : situation initiale, défi à résoudre, vision, rêve, ambition...
- Le défi principal est / était... L'objectif était...
- Comment avez-vous décidé d'aborder le sujet ? Comment l'avez-vous géré ?
- Aujourd'hui la situation est ...
Résultats positifs, résultats mixtes, actions réalisées, nouvelles possibilités envisagées à ce stade...
- En quoi est-ce une histoire apprenante ? (leçons tirées...)
Surprises, résultats inattendus, nouvelles coopérations, nouvelles façons de voir les choses...
- Qu'est-ce que cela vous a apporté personnellement ? Qu'avez-vous appris ?
- Que feriez-vous différemment aujourd'hui ? Comment ? Quelles nouvelles idées vous viennent ?

Les sessions de synthèse des groupes ayant eu la charge d'un angle d'observation

Intention

La session de synthèse est destinée à faire émerger les enseignements clés des matériaux récoltés (enquête, histoire apprenante, entretien...) par rapport au thème porté.

Ces enseignements clés seront restitués lors du Conseil d'Animation de juin afin de construire une vision partagée et nous permettre de nous projeter dans un nouveau projet.

Déroulement – Processus en 5 temps (+ un préalable)

En préalable :

Les matériaux récoltés sont de natures différentes. Leur traitement aussi. Pour ce qui relève des enquêtes (avec QCM, entretiens...), les données récoltées doivent être ordonnées avant la session. Elles permettent de réaliser une forme de bilan évaluatif qu'il sera intéressant de garder pour le bilan global du projet actuel. Une première analyse doit être réalisée par les protagonistes de l'enquête. C'est cette analyse qui sera présentée lors de la session de synthèse.

Pour ce qui relève des histoires apprenantes, les personnes qui les ont réalisées doivent prendre un temps pour les relire et extraire ce qui semble marquant, étonnant et ce qui apparaît comme des idées fortes.

☞ Attention, ce préalable est essentiel et conditionne la qualité de la session de synthèse. Penser à rappeler à tous les membres du groupe de bilan de faire ce travail de préalable avant la session de synthèse.

La session :

Format : cercle (idéalement)

Distribuer les rôles : facilitateur / scribe / gardien du temps

1. Chaque personne présente les matériaux qu'elle a récoltés en allant aux points essentiels : l'analyse des données, ce qui l'a particulièrement marqué, ses étonnements, ses surprises, les idées fortes qu'elle retient...

Les autres membres du groupe écoutent (grande écoute de chacun sans aucune interruption) et prennent des notes sur ce qui fait écho.

Temps 7 à 10' max par personne.

2. Puis temps personnel : chacun relit ses notes, ressent (ouverture du cœur) ce qui l'a particulièrement touché, ce qu'il considère essentiel, déterminant pour le projet et note sur des post-it (rappel : une idée par post-it)

Temps 7' max

3. Chacun exprime ce qu'il retient de fort de tout ce qu'il a entendu, puis colle ses post-it sur une feuille ou au mur.

Temps 5' max

4. Dialogue génératif

Un dialogue s'engage entre tous : qu'est-ce que nous ressentons d'important à garder, à mettre en avant ? Qu'est-ce que nous cristallisons comme enseignements pour le futur ?

Temps 20' max

5. Qu'est-ce qui émerge de notre échange ?

Se mettre d'accord sur les éléments principaux à partager lors du prochain Conseil d'Animation.

Récolte (Prise de notes) par une personne (scribe) : cette récolte sera transmise lors de la séance de synthèse globale.

Synthèse des synthèses – Post-it et cartes mentales (ou cartes heuristiques)

Intention

Il s'agit de reprendre l'ensemble du travail d'observation et en tirer des éléments qui vont guider le futur.

Déroulement

La méthode des post-it est connue de beaucoup. En ce qui nous concerne dans le cadre de notre travail de synthèse, pour chaque groupe ayant fait un travail d'observation, les séances se sont déroulées ainsi :

- Présentation de la synthèse du travail d'observation 15'
Ecoute active des participants qui retiennent 3 idées-forces
- Temps personnel pour ressaisir 5'
Chaque participant note les 3 idées-forces qu'il a retenues sur 3 post-it.
- Temps de partage et de reprise collectif. 25'
Que retenons-nous d'essentiel à partir des idées-forces exprimées ?
Chaque participant présente ses post-it, les colle sur le tableau
Les post-it sont regroupés par thèmes qui définissent ce que nous devons retenir d'essentiel. Chaque thème est nommé.

L'exercice est mené 5 fois (pour chaque angle observé).

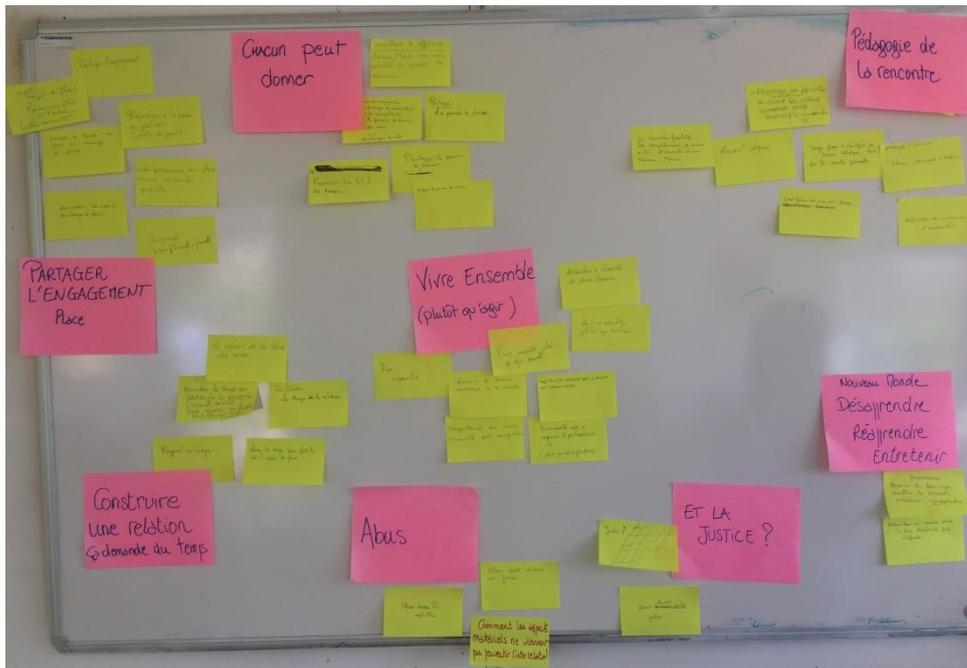
Il s'ensuit un Dialogue génératif en cercle (à l'écoute du centre) 50'

Et maintenant, que pouvons-nous dire du futur ? (Les leviers pour l'avenir, ce qui nous paraît juste, ce qui peut porter le Secours Catholique pour les 5 années à venir) .

Un nouveau travail en groupe avec les post-it est mené à l'identique durant lequel chacun s'exprime sur les points à retenir pour le futur. Le résultat constitue la synthèse des synthèses.

Les comptes-rendus de chaque synthèse et de la synthèse des synthèses sont repris à la suite du Conseil d'Animation sous forme de carte mentale.

(Les cartes mentales ont été réalisées à partir du logiciel « Coogler » ne demandant pas de téléchargement. Bien d'autres possibilités existent).



Carte mentale : outil pédagogique

Le terme peut surprendre, il est directement traduit de l'anglais : Mind Map.

L'organisation de la carte mentale rompt avec les hiérarchies linéaires et est donc censée suivre de plus près la façon dont notre cerveau fonctionne, du moins d'après les affirmations de Tony BUZAN¹, un psychologue britannique qui a beaucoup développé ce concept depuis les années 70, au point de prétendre en être l'inventeur.

Le Mind Map est à la fois un processus et son résultat. C'est, selon Tony BUZAN, la "manifestation extérieure de la pensée irradiante". Cela permet de "sortir" la pensée de l'esprit pour la déployer physiquement devant les yeux, l'analyser – voire l'enrichir !

On mobilise les facultés majeures du cerveau et l'on se donne la possibilité de libérer et développer des capacités d'association, de visualisation, de compréhension, de synthèse et de mémorisation.

Outil de créativité hautement structure, la carte mentale permet d'organiser intuitivement les informations et de les partager.

Laëtitia CARLIER, psychopédagogue

Exemple d'une carte mentale réalisée à partir du travail d'observation sur l'association avec les personnes



Le voyage inspirant

Les voyages inspirants entrent dans la famille des détours créatifs. De la même façon que les histoires apprenantes, c'est apprenant ! Une personne, un groupe se déplace pour aller apprendre d'une action autre. Et au-delà de l'apprenance, le voyage va aussi inspirer parce qu'il parle d'actions, de situations, de comportements et autres mis en oeuvre dans des contextes, lieux, environnements donnés, qui ne sont pas dans les usages, les méthodes, les expériences, les comportements, environnements existant de la structure qui est à la recherche de nouvelles idées, pratiques.

Dans la définition d'un nouveau Projet de Délégation, le voyage inspirant vient ouvrir les horizons, il rend imaginables des possibles encore inédits. C'est une démarche volontaire pour sortir hors de ses murs afin de capter des pratiques nouvelles, différentes, voire éloignées, qui peuvent soit être reprises en interne, soit être source de nouvelles expérimentations, créations...

Dans la délégation du Var, parmi la dizaine de voyages inspirants, nous comptons par exemple la visite de la Maison de la Pointe à Nice (Secours Catholique), l'Accorderie de Brignoles (Accord'heures en Provence Verte), le GESRA de Villeurbanne, (Groupement des Epiceries Sociales de Rhône-Alpes et Auvergne) Le VRAC (Vers un Réseau d'Achat en Commun) à Vénissieux, le Panier de Léontine à Villefontaine (Secours Catholique), l'entreprise « Travailler et Apprendre ensemble » à Noisy-le-Grand (ATD quart-monde), la Diaconie Paroissiale de Villeneuve-lès-Avignon, Territoire Zéro Chômeur à Jouques, l'accueil Migrants Sésame à Lyon (Secours Catholique)...

N'ayant pas pu initier tous les voyages inspirants souhaités, des porteurs de projets sont aussi venus présenter leur action lors de la « Rêve Partie » au cours d'ateliers inspirants.

Le forum ouvert

Cette animation a été expérimentée lors de la « Rêve partie »

Les principes du Forum Ouvert

- Les personnes présentes sont les bonnes
- Ça commence quand ça commence
- Ce qui arrive est la seule chose qui pouvait arriver
- Quand c'est fini, c'est fini
- Les 4 principes et la loi des 2 pieds se combinent pour donner lieu à des événements puissants, dès lors que les participants y amènent leur passion et y prennent leurs responsabilités.

Les rôles dans un Forum Ouvert

- L'hôte — annonce et facilite un atelier
- Le participant — participe à un atelier
- L'abeille – butine
- Le papillon — prend du temps pour se poser et réfléchir

Déroulé type d'un Forum Ouvert

Le groupe se réunit en cercle et est accueilli par l'organisateur de l'événement. Le facilitateur donne un aperçu du processus et explique son fonctionnement.

Il invite les participants, qui ont des sujets brûlants à proposer, à entrer dans le cercle, à écrire leur sujet sur une feuille et à l'annoncer au groupe. Ces personnes deviennent les organisateurs ou hôtes d'un atelier. Chaque hôte affiche son sujet sur le mur : il choisit un créneau horaire et un lieu de rencontre pour son atelier. Le processus continue jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de sujets à afficher ou plus d'espace disponible.

Le groupe se dirige ensuite vers le mur sur lequel sont affichés les sujets et donc l'ordre du jour.

On appelle ce mur la « place du marché ». La place du marché présente les différents ateliers qui vont avoir lieu. Devant elle les participants prennent note de l'heure et du lieu des sessions auxquels ils souhaitent participer.

La rencontre se passe ensuite sous forme de conversations en cercle, au sein des différents ateliers. Dans chaque groupe, un rapporteur recueille les points essentiels de la conversation.

La récolte peut être formalisée de différentes façons. En général un modèle type de rapport est proposé pour faciliter le processus et

harmoniser la rédaction. Les rapports sont affichés au fur et à mesure sur un mur appelé « salle des nouvelles ». Ils deviennent alors visibles de tous les participants, qui peuvent en prendre connaissance pendant la rencontre.

Après une pause où à la fin de la journée, le groupe peut être invité par le facilitateur à passer d'une phase « d'émergence » d'idées à une phase de « convergence ». La place du marché est alors réouverte pour que les participants puissent proposer des ateliers de type « actions ».

L'objectif est d'emmener les sujets discutés dans la première phase vers des plans d'action.

Les idées peuvent ainsi continuer à vivre après la fin du forum ouvert et être appelées à prendre une forme concrète.

La rencontre se finit par un cercle de clôture dans lequel les participants sont invités à partager des commentaires, des idées et les engagements qu'ils ont pris pendant le forum ouvert.

Cas dans lesquels le Forum Ouvert est utile

Le Forum Ouvert peut être utilisé dans presque n'importe quel contexte. Il est utile lors de réunions d'orientation stratégique, de prévision du futur, de résolution de conflits, d'ancrage de valeurs, de consultation des parties prenantes, de planification. Il est également utile pour des réunions où la collaboration et l'apprentissage sont requis du fait des enjeux et de la diversité des points de vue.

Le processus du Forum Ouvert est un excellent format de rencontres lorsque :

- Il y a un enjeu important, une question brûlante partagée
- Les parties prenantes sont diverses
- Les éléments sont complexes
- La passion est présente (et notamment le conflit)
- Il y a besoin d'une décision rapide

Le Forum Ouvert peut être utilisé pour des groupes de 10 à 1 000 personnes, et même plus.

Les résultats d'un Forum Ouvert peuvent être impressionnants si l'on lui donne assez de temps et d'espace. La passion et la responsabilité manifestées par les participants sont garantes de la richesse des conversations et de la pérennité des résultats obtenus.

Matériel requis

- Un cercle de chaises pour les participants
- Des lettres ou nombres dans la pièce pour indiquer les espaces d'ateliers
- Un mur blanc sur lequel afficher l'agenda
- Un mur des nouvelles pour noter et afficher le compte-rendu des ateliers
- Des espaces pour les ateliers
- Du papier sur lequel marquer les sujets/questions des ateliers

- Des marqueurs/feutres/stylos
- Des affiches avec les principes du Forum Ouvert, la loi des 2 pieds et les rôles

Séquence d'animation d'appropriation du Projet National

Cette séquence a été animée lors du Conseil d'Animation de mars 2017 dans l'objectif de permettre une appropriation du Projet National par les membres du Conseil D'Animation.

FICHE ANIMATION		Projet National Changements visés et stratégie globale
OBJECTIFS 		<ol style="list-style-type: none"> 1. S'approprier le projet national en tentant de percevoir les changements visés non pas comme des constructions idéologiques mais bien comme la volonté de lutter contre les injustices et réalités insupportables que des personnes vivent. 2. Relier changements visés et stratégie globale
Taille 	12 à 24 personnes	DEROULEMENT Dans la salle, 6 espaces sont aménagés. Chacun est le siège d'un changement visé et se définit à partir de la réalité actuelle et négative contre laquelle le Secours Catholique veut lutter : <ul style="list-style-type: none"> • pour la reconnaissance et le partage des savoirs, c'est le <i>siège des savoirs méprisés, ignorés, dévalorisés</i> ; • pour l'accès aux droits fondamentaux, c'est le <i>siège des droits bafoués, de la non-reconnaissance de la citoyenneté</i> ; • pour une éducation effective, c'est le <i>siège des liens sociaux rompus, de l'isolement, de la famille mise à mal</i> ; • pour un travail décent et effectif, c'est le <i>siège du chômage, de la précarité de l'emploi</i> ; • pour les territoires vivants et reliés, c'est le <i>siège des territoires abandonnés, relégués, isolés</i> ; • pour le croisement des cultures et religions, c'est le <i>siège du racisme, du communautarisme, de la domination culturelle</i>. <p>Chaque espace est matérialisé par le titre du siège écrit en gros sur une feuille A3 et par une photo illustrative. Le changement visé est lui aussi écrit en gros⁷ sur une feuille A3 mais il est recouvert jusqu'à la fin de l'animation par la feuille avec le titre du siège.</p> <p>Les objectifs et le déroulement de l'animation sont présentés. Puis ce sont les 6 espaces qui sont présentés. 10'</p> <p>Les participants se mettent 2 par 2. Chaque « binôme » possède 6 froids piquants⁸ et va se promener dans les 6 espaces. Dans chaque espace, il se rappelle une situation rencontrée qui illustre la situation négative évoquée. Il note sur un froid piquant les éléments essentiels de cette situation. Il est important que ces situations soient les plus précises. Derrière chacune d'elles, il y a une femme, un enfant, un homme... Les participants peuvent mettre un prénom pour bien personnaliser ces situations. 20'</p>
Lieu / Espace 	Une grande salle dans laquelle les déplacements sont possibles	
Durée 	2 heures 30	

⁷ Voir si préférence pour écrire le changement visé à partir de la rédaction du Projet National ou celle proposée en français courant lors de la rencontre nationale de Lourdes ou encore écrit sous les 2 formes.

⁸ Un froid piquant est une forme de boule très froide et avec plein de piquant, comme son nom l'indique. C'est le genre d'objet que, quand on s'en saisit, on s'en souvient longtemps comme quelque chose de désagréable. Bref, c'est la représentation de ce que nous ne voulons pas, ni pour nous, ni pour les autres. Nous symbolisant les froids piquants par une forme grise avec des piques. (Expression emprunté au conte « Le conte chaud et doux des chaudoudoux » écrit par Claude STEINER.

<p>Matériel</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - 6 feuilles A3 avec noté le titre de chaque siège - Des photos illustrant chacun des 6 sièges - 6 feuilles A3 avec noté chaque changement visé - 4 feuilles A4 avec noté chaque levier pour la stratégie globale - 4 manches à balais (ou bâton) - des feuilles symbolisant les froids-piquants - des feuilles symbolisant les chaudoudoux - des feutres - du scotch 	<p>Une fois terminé, les participants se remettent en grand groupe et l'animateur conduit l'ensemble des participants dans une visite à travers les 6 espaces. Dans chaque espace, quelques situations sont prises au hasard et présentées (le nombre varie avec le temps disponible, l'attention de l'assemblée, le nombre de participants). 20'</p> <p>A la suite de ce premier temps, l'animateur demande si les participants veulent que ça change ! Il est clair qu'il est difficile d'imaginer que la réponse soit non ! C'est un temps à double objectif. Sur un plan purement d'animation, il cherche à « réveiller » l'assemblée après le temps d'écoute. Il cherche aussi à éveiller notre militantisme en le raccrochant à des situations de souffrances, d'injustices qui sont intolérables. En fonction de l'assemblée, cela peut se faire à travers une parodie de défilé scandant « tous ensemble ! », à travers un chant (« Rêve d'un monde »), à travers une invitation à des expressions des uns et des autres... 10'</p> <p>L'intérêt est porté maintenant sur la stratégie globale du Projet National. Chacune des 4 stratégies est vue comme un levier favorisant le changement. Nous symbolisons chacun de ces 4 leviers par un piquet de bois (un tasseau, un bâton, un manche à balai...) sur lequel une feuille A4 avec le titre du levier est noté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le pouvoir d'agir des personnes et des groupes en précarité • Expérimenter des formes nouvelles de solidarité et de développement • Mobiliser la société civile sur les causes de pauvreté, d'inégalité et d'exclusion • Vivre la diaconie avec les communautés chrétiennes pour transformer la société <p>Les leviers sont présentés ainsi que la suite de l'animation. 5'</p> <p>Les binômes se rassemblent par 2 pour devenir des petits groupes de 4. « <i>Quand on se rassemble, on devient plus fort</i> ». Chaque petit groupe reçoit 2 chaudoudoux⁹ d'une couleur et 2 d'une autre couleur. Sur une couleur, pour chaque levier, les groupes notent un exemple illustrant comment ce levier est déjà utilisé au Secours Catholique afin de faire changer des situations. Sur l'autre couleur, les groupes notent une idée nouvelle de mobilisation de ce levier.</p>
--	---	---

⁹ Difficile de définir un chaudoudou si ce n'est de dire que c'est quelque chose d'inépuisable, que l'on peut donner sans compter et qui fait un effet chaud et doux chaque fois qu'on en reçoit un et sûrement aussi quand on en donne un. Nous symbolisons les chaudoudoux par un nuage.

		<p>Pour ce dernier point, il est intéressant de se rappeler des situations précédemment évoquées pour faire concorder « levier » et constats négatifs. Les chaudoudoux sont accrochés aux leviers correspondants. 30'</p> <p>Nous prenons un temps pour évoquer les leviers repérés par chaque groupe. Des échanges sont provoqués afin d'aider à percevoir en quoi ces leviers permettent le changement. 30'</p> <p>L'assemblée retrace les 6 lieux siégés de souffrances et d'injustices. Avec les leviers, elle enlève les feuilles qui recouvrent les 6 changements visés afin de les dévoiler. A chaque fois un temps est pris pour aider chaque participant à passer des situations repérées aux changements visés par le Secours Catholique. 20'</p>
		 <p>ENSEMBLE, CONSTRUIRE UN MONDE JUSTE ET FRATERNEL</p>

PROJET DE DÉLÉGATION DU VAR 2018/2023

var@secourscatholique.org

Délégation du Var
165, rue Vienne 83000 - Toulon



ENSEMBLE,
CONSTRUIRE
UN MONDE JUSTE
ET FRATERNEL

ALLIANCE
PROJET 2018-2023
DÉLÉGATION DU VAR



AU SECOURS !

JE VIS L'ALLIANCE

POUR UNE CULTURE DE L'ACCUEIL, DE LA RENCONTRE ET DU CHANGEMENT SOCIAL : UNE CULTURE DE L'ALLIANCE

Le Projet de Délégation du Secours Catholique dans le Var guidera notre action du mois d'octobre 2018 jusqu'à l'horizon de la fin 2023.

Il s'appuiera sur **deux pieds** pour s'aventurer dans **quatre champs de pauvreté** et **cinq domaines de transformation**.

Un premier pied est celui du **Vivre ensemble**. C'est un pied sur lequel nous avons déjà pris l'habitude de danser. Nous continuerons d'inventer et animer des lieux où nous serons tous respectés à égalité, riches de nos différences, de nos galères, de nos cultures, de nos religions. L'humain y sera au centre. Nous y apprendrons à vivre ensemble et témoignerons que c'est possible.

Notre second pied est celui de l'**Agir pour le changement social**. C'est un pied qu'il nous faut muscler. Face aux souffrances, aux galères, aux injustices, nous contribuerons à un nouveau monde par la recherche de solutions que nous expérimentons. Par le plaidoyer, en sensibilisant la population et en interpellant les institutions civiles et ecclésiales, nous affirmerons et soutiendrons le désir d'une société juste et fraternelle et nous participerons concrètement à sa construction.

Bien appuyés sur les deux pieds de notre Projet de Délégation, nous allons nous aventurer dans les quatre champs de pauvreté que nous repérons comme particulièrement prioritaires dans le Var :

- **Le racisme et la difficulté à donner une place à l'autre différent**. La diversité des cultures, la présence grandissante de migrants nous convient à œuvrer dans le champ de **l'interculturel et de l'interreligieux**. Nous voulons une société capable de donner une place à tous, dans un monde riche des particularités de chacun.
- **L'inactivité, l'inutilité sociale, le chômage**. De nombreuses personnes vivent cette situation. Au-delà des problèmes de revenus, il en résulte un sentiment de dévalorisation, d'inutilité et de perte de sens. Nous sommes invités dans le champ **de l'activité, de l'utilité sociale et de l'emploi**. Nous porterons le souci d'une société offrant un travail digne pour tous et favorisant les initiatives de coopération, de partage et d'apprentissage mutuel.
- **Des familles précaires livrées à elles-mêmes**. Il en découle un isolement préjudiciable dans l'éducation des enfants. Nous sommes invités dans le champ de **la famille et de l'éducation**. Nous soutiendrons les familles,

cellules de base de la société, dans leur rôle éducatif afin qu'elles contribuent à l'épanouissement de la société tout entière.

- **L'isolement, l'affaiblissement du lien social.** La pauvreté isole, dans les quartiers, dans les grands ensembles et aussi en milieu rural. Des territoires se sentent abandonnés. Nous sommes invités dans le champ du **lien social**. Nous aurons le souci de favoriser les rencontres, de rapprocher les personnes, de créer des liens, de renforcer la confiance.

C'est avant tout la transformation de nous-mêmes et de notre association qui rendra ces changements possibles. Nous tous, acteurs du Secours Catholique – groupes, équipes, délégation – sommes donc appelés au changement. Nous repérons cinq domaines prioritaires de transformation dans l'apprentissage les uns des autres :

- Nous vivons l'Alliance en cherchant à agir et être ensemble plutôt que de faire pour les autres. C'est pourquoi nous développerons une **pédagogie de la rencontre** qui valorisera l'expression et les savoirs de chacun, particulièrement des personnes les plus pauvres, qui aidera à faire grandir la confiance en soi, la créativité, l'initiative et la prise de responsabilités.
- Nous vivons l'Alliance en participant à la construction d'un **réseau apprenant** : un réseau interne favorisant les liens entre groupes et équipes permettant de s'enrichir mutuellement ; un réseau diaconal engageant les communautés chrétiennes à se mettre au service du frère ; un réseau partenarial soutenant le changement et l'innovation sociale.
- Nous vivons l'Alliance en développant une **gouvernance partagée** qui permettra la participation de tous au sein de notre organisation. Nous partagerons davantage les responsabilités, dissocierons les personnes de leurs rôles, libérerons les initiatives, collaborerons en équipe, agirons en binôme, apprendrons à conduire des projets.
- Nous vivons l'Alliance en agissant pour le **développement durable et intégral**. Dans nos actions, nous chercherons à être respectueux de l'environnement, à faire de la récupération un art, à agir pour la sauvegarde de la planète – notre « maison commune » –, comme nous l'exhorte le Pape François dans son encyclique *Laudato Si*.
- Nous vivons l'Alliance en promouvant une **communication reliante**. Celle-ci facilitera les relations entre nous tous, aidera à nous sentir d'un même mouvement et participants d'un même projet, facilitera le partage d'informations et d'expérimentations.

MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE DÉLÉGATION 2018/2023

var@secourscatholique.org

Délégation du Var
165, rue Vienne 83000 - Toulon



ENSEMBLE,
CONSTRUIRE
UN MONDE JUSTE
ET FRATERNEL

ALLIANCE
PROJET 2018-2023
DÉLÉGATION DU VAR



AU SECOURS !

JE VIS L'ALLIANCE

POUR UNE CULTURE DE L'ACCUEIL, DE LA RENCONTRE,
ET DU CHANGEMENT SOCIAL :
UNE CULTURE DE L'ALLIANCE

Stratégie de mise en œuvre du Projet de Délégation

D'où nous venons

Notre projet 2013/2018 s'est construit autour des 3 A : Accompagner, s'Associer, Animer fraternellement. Il a permis un accompagnement de l'ensemble des équipes dans le but de sortir de pratiques d'assistance ayant généré des effets pervers de dépendance des personnes et des réflexes d'assistantat. Cette « mise à niveau » de l'ensemble de notre réseau d'Equipes Locales était nécessaire et le bilan est positif¹⁰.

Il en résulte une nouvelle politique des aides et de l'accompagnement global, une association plus importante et plus large des personnes vivant la précarité au sein de notre réseau, des relations plus fraternelles dans notre réseau.

Cette stratégie d'action demandant à toutes les équipes d'entrer dans un nouveau fonctionnement a demandé une importante dépense d'énergie et une forte concentration des ressources humaines salariées dans l'accompagnement des équipes locales.

En limite, nous avons noté :

- la création de tensions et résistances dans quelques équipes ayant pu amener une perte d'enthousiasme chez des bénévoles et même la fermeture d'accueil.
- une faible disponibilité des ressources humaines en animation pour tout ce qui est innovation et développement de nouvelles actions.

Ce qu'il nous faut consolider

Notre politique de l'accueil et de l'accompagnement se réfère dorénavant à deux documents :

- la politique des aides et de l'accompagnement dans la délégation du Var
- l'aide financière, des repères pour l'action. Texte validé par le CA du 5 octobre 2017 et présentant les 11 repères pour notre action.

¹⁰ Cf. Bilan du Projet de Délégation du Var, le bilan de la redéfinition d'une politique des aides et de l'accompagnement

L'accueil et l'accompagnement des personnes au Secours Catholique dans le Var se situent donc bien dans ce cadre politique.

Cela se concrétise à travers :

- une priorisation dans tous les lieux d'accueil animés par le Secours Catholique d'un espace collectif favorisant la participation de tous
- la tenue de permanences de solidarité qui permettent à des personnes rencontrant des difficultés sociales de rencontrer le Secours Catholique et d'exprimer une demande d'aide et de bénéficier d'un accompagnement
- une Commission des Aides Financières au niveau départemental.

Dans le cadre du projet 2018/2023, la consolidation des acquis passera par :

- une poursuite de l'accompagnement des équipes. Celui-ci est à repenser dans le cadre d'une organisation en Bassin de vie avec une mutualisation plus grande des moyens et compétences inter-équipes et dans le cadre d'un soutien aux épiceries et boutiques solidaires.
- Un soutien aux bénévoles agissant dans les permanences de solidarité
- Le développement de compétences amenant à une meilleure connaissance des dispositifs sociaux.

Ce que nous allons mettre en œuvre

Notre nouveau projet se construit principalement autour d'actions-phares.

Une action-phare est une action qui donne à voir et à comprendre ce qui est possible. Elle inspire, éveille le désir, ouvre à de nouvelles actions et directions. Ces actions-phares sont donc au service d'une pédagogie par laquelle chacun se construit, se modifie, se développe, par des interactions, des regards mutuels et croisés.

Ces actions-phares sont de deux ordres :

- une première série se caractérise par la création « d'espaces ». Ces espaces puisent leur référentiel dans l'Animation pour le Changement Social Local. Ils concourent à l'innovation sociale dans un objectif de lutte contre les pauvretés ciblées dans les 4 champs repérés par notre Projet de Délégation.
- Une seconde série vise des changements internes, individuels et collectifs, touchant à nos modes d'agir, de penser et d'être au sein même de notre délégation, avec l'idée qu'en devenant la société que nous voulons, nous participons à son avènement.

5 actions-phares – espaces

- L'espace Interculturel et l'espace Talents. Ils se développeront en un même lieu géographique, à Toulon

- L'espace qui se déplace. Il se déploiera en zone rurale, dans le haut Var par exemple (cela reste à déterminer)
- L'espace famille. Il sera diffus, pouvant facilement s'adosser aux actions locales du Secours Catholique
- L'espace emploi/activité. Il pourra se développer en plusieurs lieux ainsi que dans des alliances avec des partenaires, en soutien à des politiques publiques...

Pour le développement de tous les espaces, les équipes locales existantes du Secours Catholique seront associées à hauteur de leur volonté :

- Soit, elles s'impliqueront totalement dans le projet jusqu'à intégrer l'espace dans leur champ d'action
- Soit, sans porter la responsabilité de l'espace, elles s'associeront à la réalisation, notamment en permettant à des bénévoles d'en devenir des acteurs
- Soit, elles préféreront ne pas s'associer à la réalisation.

Comprenant la charge d'un nouveau projet et la difficulté des équipes à déployer de nouvelles actions, si une équipe locale ne souhaite pas s'associer à la réalisation, l'équipe projet de l'action-phare aura la charge de créer une équipe propre à la conduite de cette nouvelle action.

Quel que soit le choix des équipes locales, les liens entre espaces et équipes (au sein des Bassins de vie par exemple mais aussi dans l'ensemble de la délégation) doivent être entretenus afin de permettre aux espaces, dans un principe d'action-phare, de porter un rôle pédagogique. Ils donneront à voir et à comprendre et entraîneront les équipes à entrer à leur tour dans des dynamiques d'innovation sociale.

5 actions-phares – changements internes

Ces actions-phares sont plus transverses. Elles visent des changements internes, impactant principalement notre façon de penser, d'être et d'agir ensemble, dans l'intention de faire du Secours Catholique ce que nous avons envie de voir dans le monde. Elles visent enfin la transformation sociale par contagion.

Ces actions-phares se nomment :

- une pédagogie de la rencontre
- un agir en réseau notamment par le développement du partenariat
- une gouvernance partagée
- une volonté de développement durable et intégral
- une communication reliaante.

Ces 5 actions-phares se veulent la mise en œuvre concrète des 5 domaines prioritaires de transformation. Elles transformeront, de l'intérieur, la vie de la

délégation et, autant que possible, l'ensemble des équipes. Elles seront intégrées dès le départ dans l'ensemble des espaces.

Espace interculturel – Espace talents

Constats et enjeux

Pourquoi et pour quoi ?

Dans un monde très individualiste, il semble nécessaire de créer un espace attirant (artistiques, créatifs, culturels...) qui donne envie d'être fréquenté afin de vivre de vraies rencontres, le but étant de mettre en synergie des désirs et des talents qui répondent aux aspirations de chacun.

Il nous importe d'appréhender la question des migrations au-delà de l'aspect de l'accueil des migrants, de l'accès aux droits et d'offrir des espaces d'interculturalité, basés sur la rencontre et l'expression des savoirs et richesses culturelles.

Aujourd'hui, il n'existe pas à Toulon de lieu solidaire en centre-ville permettant des rencontres gratuites et du vivre-ensemble.

Le Secours Catholique n'a pas de lieu donnant une visibilité de son action en centre-ville de Toulon.

Changements attendus

Ce projet permettra :

- le changement de regard sur l'autre, dans sa différence culturelle, religieuse, générationnelle ;
- de provoquer des temps de vivre ensemble, de les faciliter, et de les améliorer ;
- de rompre l'isolement en favorisant le lien social, interculturel, intergénérationnel ;
- de donner une occasion de pause dans nos vies ;
- de valoriser les personnes, leurs talents et découvrir leur savoir-faire ;
- de faire émerger des projets individuels ou collectifs qui puissent être créateurs d'activité (une sorte d'incubateurs de projet) ;
- de redonner confiance, apporter un bien être, un souffle, une nourriture différente ;
- de faire naître des désirs (ouverture sur le Beau, le Bon, le Bien) ;
- que chacun apporte sa pierre pour construire ensemble dans la durée, sans obligation de résultat, et devienne acteur, adhérent...

En 2023, que projetons-nous ?

Qu'aurons-nous créé ?

Ce projet a trois valeurs essentielles : accueil, rencontre, partage.

En 2023, nous aurons créé un nouvel espace avec un projet fédérateur qui permette d'attirer tout public, notamment des personnes qui ne pousseraient pas naturellement la porte du Secours Catholique.

Le projet fédérateur prendra la forme d'un café associatif solidaire autour de l'interculturel et de l'expression des talents. Autour de l'esprit d'un café : où l'on peut prendre un thé ou un café, discuter, manger un bout, un véritable lieu de vie peut être développé autour de rencontres, convivialité et créativité et du vivre-ensemble.

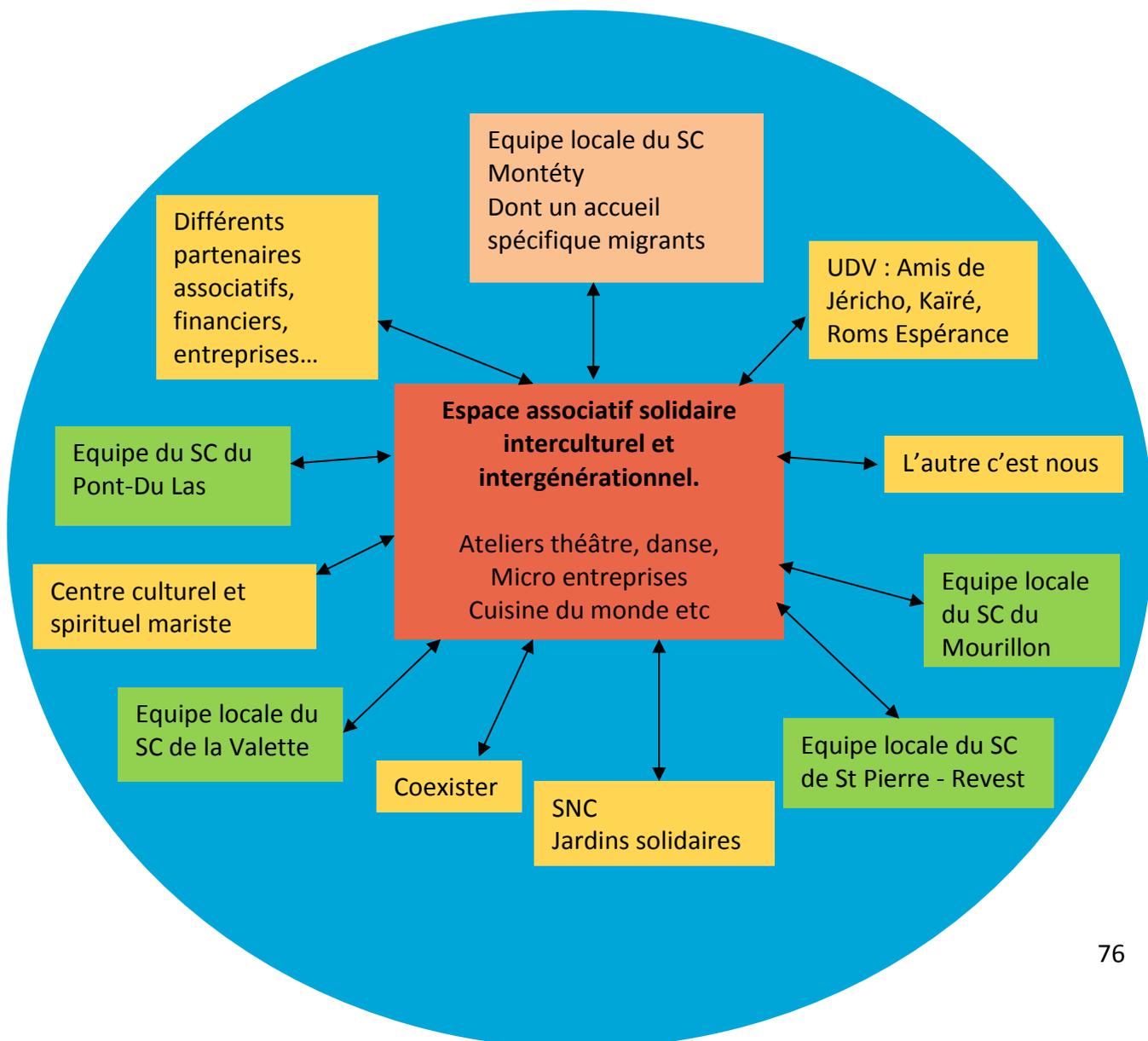
Il sera attractif, ouvert à tout public et sera animé de manière très conviviale, en pratiquant l'ouverture du cœur et l'engagement de chacun.

La rencontre et la fraternité permettront de favoriser l'émergence de nouvelles idées, groupes, repas, ateliers...

Comment cela fonctionnera ?

Ce café solidaire aura ses propres règles de fonctionnement décidé avec l'ensemble des adhérents : en quoi ce café est solidaire ? Qu'est ce qui le différencie d'un café plus classique (monnaie virtuelle par exemple ?)

Le projet s'insérera dans le bassin de vie toulonnais :



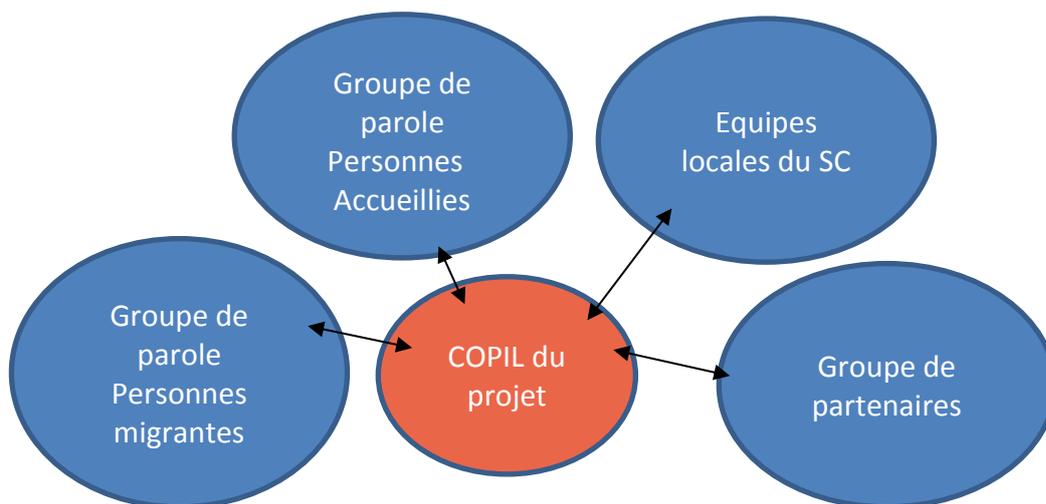
En lien avec les autres équipes du Secours Catholique, ce projet sera un lieu ressource de vivre-ensemble. Les équipes locales, par les liens privilégiés qu'elles tissent avec les personnes, pourront proposer à de nouvelles personnes de rejoindre le café solidaire. D'autres personnes extérieures au Secours Catholique pourront nous rejoindre

Les partenaires ont aussi une part importante dès l'élaboration du projet et ensuite dans sa réalisation.

Nous souhaitons avoir un fonctionnement au sein de la démarche projet et de sa réalisation qui traduise nos valeurs et la manière dont nous voulons vivre les choses : faire avec les personnes, et toujours penser à partir du plus petit. C'est de cette manière que ce projet s'inscrira dans une démarche innovante et différente d'autres cafés associatifs.

Comment faire que le plus petit s'y sente à l'aise ?

C'est la raison pour laquelle nous imaginons l'équipe projet de cette manière :



Nous pourrions également associer au COPIL des personnes ressources. Un travail de réflexion sur le fonctionnement de chaque groupe est encore à faire. Les groupes de parole exigent un engagement de tous, pour qu'il y ait un noyau de personnes qui s'engagent à se réunir régulièrement.

Dans ce COPIL projet, il est nécessaire d'avoir un binôme coordinateur de projet et deux représentants de chaque groupe de paroles ainsi que toutes les personnes souhaitant s'investir dans le montage de ce projet.

Le binôme coordinateur de projet sera composé d'un bénévole et d'un animateur salarié du Secours Catholique.

Où ?

A Toulon, en centre-ville. Une analyse du territoire plus poussée permettra d'affirmer ce choix

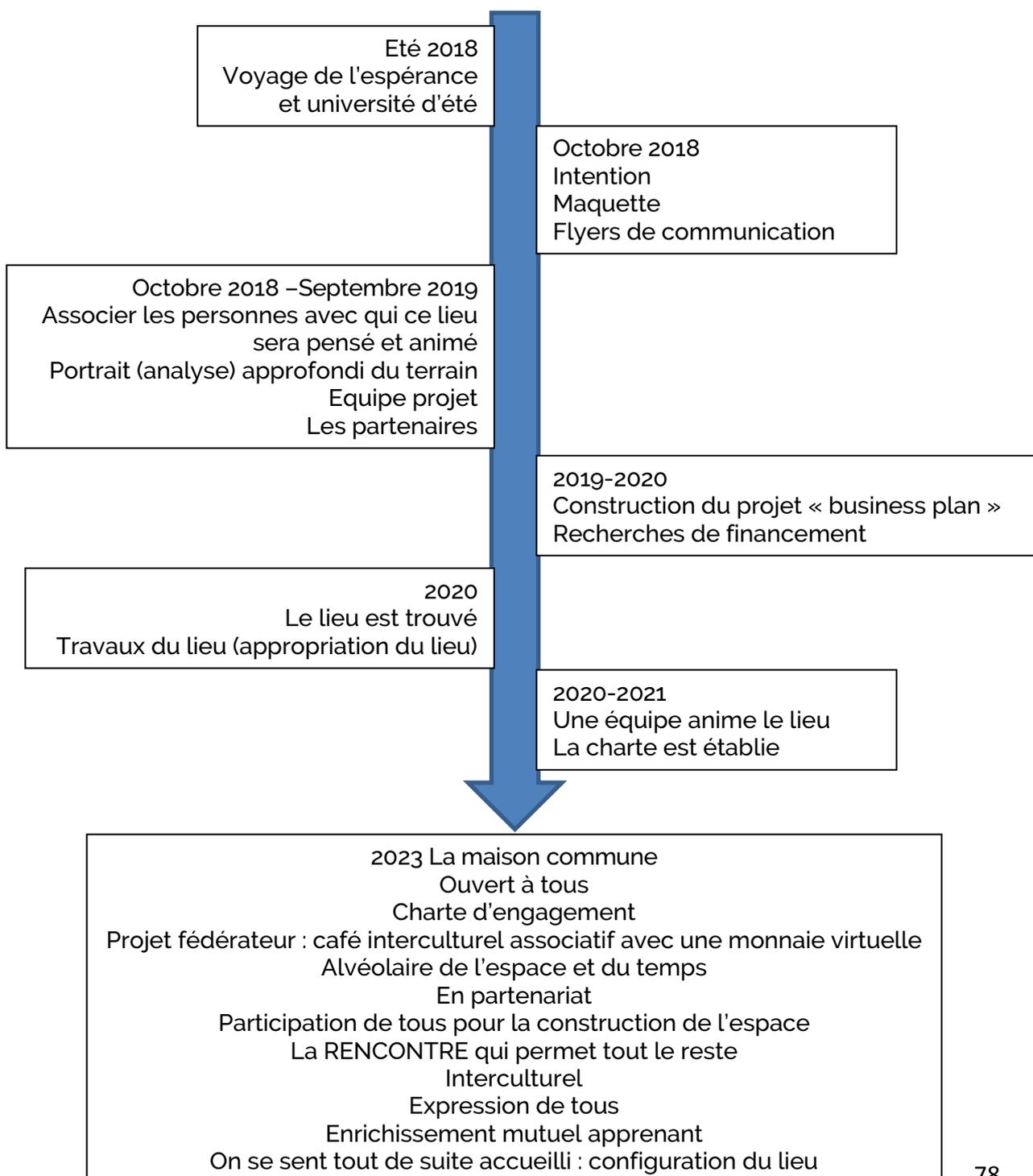
Comment ?

Pour continuer ce projet, une analyse du terrain beaucoup plus poussée est nécessaire : quels sont les partenaires possibles au centre-ville de Toulon ? Est-ce que la présence d'un café associatif est le plus pertinent ? Comment tisser des liens avec les partenaires potentiels ?

Qui sera concerné ?

Toute personne vivant sur l'Aire Toulonnaise.

Les étapes pour y arriver



Détails de la première année/ les moyens pour y arriver

Planification :

Octobre 2018 :

Constitution d'un binôme de coordination : un(e) animateur(trice) salarié(e) un à deux jours par semaine et un(e) bénévole
Constitution d'un COPIL projet avec des réunions tous les mois
+ Recrutement d'un service civique ou d'un stagiaire

Janvier 2019 :

Début de l'analyse de terrain
Mobilisation des personnes pour qu'elles donnent leur avis, et petites actions fédératrices
Flyers de communication
Association des partenaires au projet

Septembre 2019 :

Fin de l'analyse de terrain
Début de la rédaction du business plan
Les partenaires forts sont déjà associés au projet

Janvier 2020 :

Le business plan est écrit
Recherche de partenaires financiers

Moyens :

Ressources humaines :

La mise à disposition d'un animateur salarié. La disponibilité pourra débuter par une journée par semaine et aller jusqu'à 2 jours par semaine. Des moments charnière pourront solliciter plus de disponibilité.
Association de volontaires et de stagiaires à différentes phases du projet.

Besoins financiers :

D'octobre 2018 à décembre 2019 : 6 000 €
Frais de stagiaire de 6 mois pour l'analyse de terrain et service civique (4 000 €)
Autres frais – communication, événements, etc. – (2 000 €)

Leviers et changements internes

Gouvernance :

Le principe de gouvernance partagée est au cœur du projet avec des groupes de parole, des COPIL et éventuellement des assemblées générales d'adhérents...

Pédagogie de la rencontre :

La rencontre est au centre du projet comme mode de transformation des personnes, du collectif et de l'environnement. Elle vise des changements effectifs sur le plan de l'accueil de l'autre différent et du vivre-ensemble.

Réseau apprenant (interne-diaconal-partenarial) :

Nous souhaitons que ce projet se construise en lien étroit avec l'ensemble des équipes du Secours Catholique du bassin toulonnais ainsi qu'avec les partenaires

Evaluation

- La participation au sein des groupes de parole et du copil de personnes migrantes, de personnes vivant la pauvreté, de membres d'équipes locales, de partenaires.
- La tenue de l'échéancier.

Puis dans la mise en œuvre du projet proprement parlé :

- Le rythme de fréquentation de l'espace.
- L'évolution du climat, de la nature des relations entre les acteurs.
- La contribution au changement social local.
- La capacité de faire émerger des talents et des projets, de valoriser les acteurs...

Espace emploi/activité

Précision

Nous souhaitons traiter de la question de l'inactivité (salariée ou non) et non pas seulement de la question du chômage qui est l'une des formes la plus évidente de l'inactivité. A ce titre, les actions décrites dans ce document concernent autant un public touché par le chômage qu'un public qui, pour des questions d'âge, de santé, de très fort éloignement de l'emploi... ne trouve plus de lieu où développer son pouvoir d'agir.

Un constat

Aujourd'hui, les équipes locales du Secours Catholique accueillent un public pour qui, soit : le marché de l'emploi semble irrémédiablement fermé ; la maladie ou la vieillesse isolent ; le développement d'un agir procurant du sens à l'existence et participant à la dignité de chacun est absent. Les personnes souffrant d'inactivité se trouvent prisonnières d'un cercle vicieux qui semble ne jamais devoir s'ouvrir à un à-venir. Elles sont comme en déshérence car elles ne peuvent ni exprimer leurs talents, ni transmettre, ni exercer leurs responsabilités.

Une orientation

En écho à l'enseignement de l'Eglise qui rappelle que par son activité, « l'homme (...) se parfait lui-même. Il apprend bien des choses, il développe ses facultés, il sort de lui-même et se dépasse » (Gaudium et Spes, 35), le projet national du Secours Catholique nous encourage à développer de nouvelles actions permettant l'expression des talents de chacun et développant leur pouvoir d'agir.

Fort de ces convictions, la délégation du Secours Catholique du Var souhaite développer des espaces permettant aux personnes souffrant du sentiment d'inutilité sociale de retrouver un sens à l'agir.

Axes d'actions

Ces actions se développeront sur plusieurs axes. Un premier axe vise à accompagner, au travers d'un « espace emploi » des personnes très éloignées du travail ; un second axe vise à développer de l'activité dans des modalités adaptées aux personnes les plus fragiles.

Premier axe : un espace d'accompagnement des chômeurs de longue durée

L'espace emploi est un lieu partenarial qui propose des actions complémentaires, concertées avec les acteurs locaux de l'insertion (Pôle Emploi, Cédis, département, associations...). C'est un espace qui interagit fortement avec l'écosystème institutionnel et associatif local. C'est un lieu où des personnes privées d'activité, orientées par les partenaires, trouvent un soutien pour un certain nombre de démarches (actualisation, préparation de rendez-vous à Pôle Emploi, mise en forme de CV...).

C'est un lieu participatif où les personnes accueillies sont encouragées à être actrices. Elles peuvent partager et transmettre leurs savoirs, développer leur pouvoir d'agir, proposer de nouvelles actions, participer à la gouvernance de l'espace. Cet espace est une pépinière de projets, un espace d'éducation à la responsabilité et à l'action collective.

Ce lieu sera d'abord expérimenté sur la commune des Arcs-sur-Argens.

Planning

2017/2018 – point sur le chemin accompli

- Réflexion avec la responsable de l'équipe des Arcs sur Argens d'un projet d'accompagnement des chômeurs de longue durée.
- Rencontre des acteurs de l'insertion présent sur le bassin dracénois (Pôle Emploi, département, associations agissant dans le domaine de l'insertion) : avec eux, des pistes d'actions possibles sont définies (lutter contre la fracture numérique, développer des savoir-être, apprentissage de la langue française, l'utilisation du temps libre...).

Juillet 2018

- Rencontre avec la mairie des Arcs-sur-Argens pour solliciter un local commercial en centre-ville. Cet espace doit permettre des accompagnements individuels et être aussi un lieu collectif et convivial.

Octobre 2018

- Réunion avec les partenaires de l'insertion pour définir avec eux le contenu de nos actions.
- Un nom est donné à l'espace pour qu'il soit bien identifié sur le bassin de vie.

Novembre-décembre 2018

- A partir des discussions avec les partenaires : définition précise du contenu des actions et de la pédagogie mise en œuvre (quels objectifs poursuit-on ? quels moyens pédagogiques peuvent permettre de rendre la personne actrice ? Quelle posture privilégie-t-on ?...)

Janvier 2019 – janvier 2023

- Les actions démarrent. Le temps d'accueil des personnes sera particulièrement soigné : présentation de l'espace, de sa dimension collective, de ce qu'on peut y trouver, de ce qu'on peut proposer.

- Des points réguliers sont faits avec les partenaires pour ajuster nos actions et entretenir un lien de confiance avec eux (2 à 3 rencontres par an).
- Les personnes venant dans l'espace emploi sont intégrées dans la gouvernance de l'espace. Elles sont force de proposition. Pour ce faire, une pédagogie adaptée est mise en œuvre (par exemple : organisation d'événements conviviaux, groupes de parole, accompagnement dans la mise en œuvre de projets collectifs).
- Des temps de relecture/évaluation sont organisés régulièrement avec les personnes fréquentant le lieu. Ces temps de relecture seront construits de manière à leur donner la parole et à envisager avec elles l'avenir. A terme, ces temps de relecture constituent l'instance de pilotage du projet.
- Des financements, notamment via des fondations privées ou le mécénat, sont recherchés.
- Un lien est tissé avec le monde de l'entreprise (Union Patronale du Var par exemple).

2023

- L'espace emploi est reconnu comme un acteur de l'insertion dans le bassin dracénois.
- Des personnes ont développé des projets collectifs et ont pu se développer individuellement.
- L'espace est un lieu de réflexion reconnu sur les questions du chômage et de l'inactivité.

Les moyens humains et financiers en 2019

Les moyens humains :

Le fonctionnement de l'espace peut commencer à fonctionner avec 4 bénévoles pour une ouverture 3 demi-journées par semaine et un salarié investi deux demi-journées par semaine. L'investissement salarié doit au fil de l'année 2019 s'atténuer pour aller vers de l'accompagnement plus classique.

Les moyens financiers sur l'année 2019 :

CHARGES	Montants	PRODUITS	Montants
Local	4 800	Secours Catholique délégation	4 600
Ameublement	1 000	Opération de collecte équipe	350
Ordinateurs	1 000	Mairie des Arcs	4 800
Aménagement du local	2000		
Communication	240		
Petite fourniture de bureau	350		
Connexion internet	360		
TOTAL	9 750	TOTAL	9 750

Deuxième axe : créer des activités génératrices de revenus

L'objectif est d'inscrire des personnes dans une activité où leurs capacités et leurs talents peuvent s'exercer, sont reconnus comme utiles et où elles retrouvent une richesse de relations sociales. Les activités proposées pourront être génératrices d'un complément de revenus pour les personnes.

Différents lieux peuvent porter un tel projet : l'Eco-Hameau Solidaire Saint François, le groupe des femmes du quartier de la Gabelle à Fréjus ou encore le groupe des femmes des Arcs-sur-Argens.

Planning

2018

- Les dispositifs suivants sont prospectés : AAVA, OACAS, chantier d'insertion, Territoire Zéro Chômeurs de Longue Durée
 - un voyage inspirant est organisé dans les Alpes maritimes (Nice).
 - les interlocuteurs institutionnels à contacter (préfecture, département notamment) sont identifiés.
- Décision est prise de solliciter, ou non, auprès des pouvoirs publics l'un ou les agréments permettant au Secours Catholique de développer des activités génératrices de revenus. Sur ce sujet, le lien avec le siège national est fait.
- Deux groupes de personnes sont accompagnés dans le développement d'activités pouvant générer des revenus : aux Arcs-sur-Argens et à Fréjus.

2019

- La procédure de demande d'agrément est lancée.
- Les différentes initiatives (Fréjus, les Arcs-sur-Argens, l'Eco-Hameau Saint François) sont accompagnées et permettent d'appuyer la demande d'agrément.

2020-2022

- Un ou des agréments ont été obtenus. Le Secours Catholique développe des formes d'activités génératrices de revenus pour des personnes qui n'ont plus ou pas accès à l'emploi classique.
- Le modèle économique est pérennisé (activités commerciales, recherche de financements privés et publics).
- Ces activités sont des lieux de bienveillance et d'éducation populaire. Elles mettent en œuvre une pédagogie de la responsabilité.

2023

- Dans sa manière de conduire ces activités, le Secours Catholique promeut un autre rapport à l'activité, au travail et à la place des plus vulnérables dans le corps social.
- Le Secours Catholique est reconnu par les partenaires institutionnels et associatifs, les propositions de changements qu'il porte sont écoutées.

Les moyens humains en 2019

Deux ou trois personnes du Secours Catholique sont référentes pour cet axe de travail. Elles prospectent les dispositifs légaux à solliciter, informent les instances décisionnaires du Secours Catholique. Le cas échéant, elles mènent la procédure de demande des agréments.

Leviers et changements internes

Gouvernance, pédagogie, évaluation, communication, partenariat

Le projet s'est pensé en cohérence avec les orientations du projet de délégation. Les éléments explicatifs se retrouvent dans le descriptif du déroulement de l'action.

Espace qui se déplace

L'intention

Constats

La pauvreté isole, notamment dans les territoires ruraux où les personnes les plus fragiles se sentent abandonnées. Nous sommes invités dans le champ du lien social. Nous aurons le souci de favoriser les rencontres, de rapprocher les personnes, de créer des liens, de renforcer la confiance.

Quelle est l'intention ?

- Aller au contact, à la rencontre des personnes (prioritairement des personnes en précarité) qui ne connaissent pas ou mal les dispositifs sociaux et initiatives existantes pouvant avoir de l'intérêt pour elles,
- Créer des relations avec elles et entre elles : éveiller leur curiosité, révéler leurs talents, les écouter de façon bienveillante.
- Permettre la naissance de projets, d'équipes locales ou le renforcement d'équipes locales existantes.
- Développer ce projet dans un souci de mixité sociale

Que cherchons-nous à faire ? Que cherchons-nous à produire ?

- Animer des points d'arrêts dans différents villages, avec un véhicule aménagé, type camping-car, porté par une équipe de bénévoles dédiée.
- Rendre visible et accessible ce point d'arrêt avec du mobilier de jardin déployé à l'extérieur du véhicule, une signalétique propre au véhicule.
- Créer différents espaces autour du véhicule :
 - point cuisine avec matériel adapté,
 - point accueil café,
 - point écoute,
 - point projets ;
- Soutenir des groupes d'habitants qui visent le changement social local.

Pour qui ?

- Les personnes qui ne peuvent pas se déplacer facilement :
 - Personnes âgées,
 - Personnes sans véhicule ou véhicule en mauvais état,
 - Jeunes non motorisés,
 - Personnes en précarité ;
- Les personnes qui ne trouvent pas de réponses à leurs soucis à cause de l'isolement ou de la méconnaissance de solutions :

- Personnes loin du Secours Catholique :
 - Que le mot « catholique » empêche d'oser venir au contact,
 - Qui ont une image faussée du Secours Catholique (méconnaissance des actions et des engagements possibles),
 - Qui n'ont pas de relais Secours Catholique sur leur territoire de vie ;
- Les personnes qui cherchent à s'engager à côté de chez elles ;
- Les porteurs de projets et d'initiatives qui veulent les faire connaître plus largement ;
- Les bénévoles et équipes actuelles qui souhaitent sortir de leurs locaux.

Le processus :

Où ?

- Lieu dans le département où il n'y a pas ou peu de réponses contre l'isolement : Haut Var, Verdon ou pays de Fayence.
- Lieux isolés géographiquement (ruraux).
- Dans ces lieux, mise en place de points d'arrêts de l'Espace « suffisamment proches » pour faciliter l'engagement de bénévoles locaux dans l'équipe dédiée au fonctionnement du véhicule (triangle de 30km de côté maximum).
- Territoire où il y a à la fois des relais Secours Catholique et des endroits sans.
- Territoire du Secours Catholique où les forces d'animation ne sont pas déjà trop sollicitées.
- Identification de lieux possibles en Provence Verte : Bras, Barjols, Ginasservis/Esparron.

Quand ?

- ½ journée d'ouverture par arrêt et par semaine.
- Activités en fonction des saisons et des besoins.
- Le point d'arrêt change quand le relais est pris ou échec.
- Des temps réguliers de suivi du projet avec les acteurs.
- Une fois par an, présence active du projet, de ses acteurs et partenaires au Forum annuel du Secours Catholique.

Comment ?

Planning

Année 2019 :

- Formation de l'équipe projet à la pédagogie, au développement durable et à la gouvernance ;
- Création d'une première équipe dédiée au fonctionnement du véhicule ;
- Définition des territoires (pour cela et dans le cadre de la Provence Verte, un lien est fait avec la démarche ICTUS) :
 - Enquête auprès des acteurs des villages pressentis,
 - Repérage des points d'arrêts ;
- Recherche de fonds ;
- Achat et équipement d'un véhicule ;
- Affecter le véhicule à un lieu où il est entretenu, ravitaillé.

Année 2020 :

- Première année de circuit des 3 premiers villages ;
- Organisation d'un voyage inspirant diaconie et ACSL en rural avec quelques habitants.

Année 2021 :

- Deuxième année du circuit des 3 premiers villages ;
- Création d'une deuxième équipe agora des champs dédiée au fonctionnement du véhicule ;
- Démarrage de 3 groupes d'habitants en démarche projet et changement social local.

Année 2022 :

- Capitalisation de la méthode ;
- Achat d'un deuxième véhicule ;
- Création d'un 4^{ème} groupe d'habitants en démarche projet et changement social local ;
- Prospection pour 3 nouveaux villages à impacter ;
- Accompagnement vers l'autonomisation des 3 premiers groupes d'habitants.

Année 2023 :

- 2 véhicules se déplacent ;
- 3 équipes dédiées au fonctionnement du véhicule ;
- 4 groupes d'habitants en démarche projet et changement social local ;
- 8 villages impactés ;
- Une expertise en animation du changement social local en milieu rural produite par le Secours Catholique (dans la diaconie) ;
- Partenariats et liens avec d'autres experts de ce changement social local (exemple : Caritas Brésil)
- Dimension apprentissage intégrée tout au long du processus.

Avec qui ?

- Paroisses, municipalités, réseau associatif, acteurs de la mobilité (Garrigues), assistantes sociales et services mobiles à la personne ;
- S'ouvrir aussi aux partenaires d'autres champs comme le monde économique ;
- Différencier l'approche en fonction des différentes manières d'être partenaire.

Les moyens estimés :

Les ressources humaines

- Equipe projet : 4 personnes ;
- Equipe dédiée : 6 bénévoles sur 3 communes ;
- En 2019, un animateur salarié dédié et consacrant 1 à 2 journées au portage du projet et pouvant être soutenu par un stagiaire.

Les ressources financières

Investissement 2019 :

- | | |
|--|---------------|
| • Véhicule occasion : minibus réformé de TPM : | 500 à 2 000 € |
| • Peinture et équipement : | 2 000€ |
| • Mobilier léger : | 400€ |
| • Ressources humaines (stagiaire) | 4 000 € |

Fonctionnement mensuel à partir de 2020 :

- | | |
|-----------------|-------|
| • Carburant : | 90 € |
| • Assurance : | 100 € |
| • Entretien : | 50 € |
| • Consommable : | 300 € |

Besoins immobiliers

Recherche dans l'environnement proche des arrêts programmés d'infrastructures mobilisables (salle, WC, point d'eau, point d'électricité) disponibles sur ½ journée.

Leviers d'actions

Pédagogie apprenante

Profiter du fonctionnement sur 3 lieux différents pour apprendre les uns des autres, s'enrichir, améliorer le fonctionnement et faciliter l'essaimage : apprendre chemin faisant !

En annexe :

Les modèles existants

Sont connues, les expériences de la Roulotte des délices dans le Gard et de Garrigues dans le Var. Le modèle inspirant de l'Espace qui se déplace serait davantage l'expérience du Gard.

Points de débat et de vigilance :

L'image « Secours Catholique » est-elle un frein aux tous premiers contacts ? Importance de concevoir une signalétique et une identification du véhicule cohérente et attractive.

La mobilité comme philosophie : c'est un état d'esprit qui demande un changement de culture. Cela ouvre à une réflexion sur nos habitudes de « sédentaires » pouvant évoluer par des changements dans nos pratiques et nos institutions à rendre plus mobiles.

L'espace qui se déplace n'a pas été pensé comme une aide à la mobilité qui reste pour autant un besoin. Faudra-t-il réfléchir à d'autres réponses à ce sujet ?

Espace famille

Nos questionnements de départ

Quelles conditions créer pour aider les familles aux prises avec des difficultés pour gérer le quotidien ? Comment soutenir les familles dans l'éducation des enfants et des adolescents ? Comment changer notre regard porté sur les familles qui vivent la précarité ? Quelles nouvelles postures d'accueil souhaitons-nous développer notamment pour supprimer le clivage personnes bénévoles/personnes accueillies ?

Nos intentions

- Nous voulons valoriser les compétences des familles car nous croyons en leurs capacités et en leurs richesses ;
- Nous voulons rompre l'isolement des familles livrées à elles-mêmes et isolées dans l'éducation de leurs enfants ;
- Nous voulons soutenir la fonction parentale ; nous sommes convaincus que les parents sont les premiers éducateurs de leurs enfants et qu'ils contribuent par là-même au développement de la société ;
- Nous voulons travailler en réseau et en complémentarité avec les professionnels qui partagent ces valeurs dans les territoires ;
- Nous voulons donner les moyens aux équipes locales de développer de nouvelles manières d'être et d'agir ensemble ;
- Nous voulons aider au changement de regard et donner de la visibilité à notre action pour susciter de nouveaux engagements.

Les changements attendus

Au plan personnel :

La consolidation de l'estime de soi, l'ouverture sur d'autres réalités, l'épanouissement des enfants, la bienveillance, la confiance dans l'avenir, le développement du pouvoir d'agir.

Au plan sociétal :

Le changement de regard, la mixité sociale, l'enrichissement mutuel, l'entraide, le lien intergénérationnel, l'amélioration des conditions de vie.

Notre projet pour 2023

Ce que nous aurons créé

Après en avoir vérifié leur pertinence, l'une et/ou l'autre des pistes d'actions suivantes auront été développées selon les opportunités et les enjeux des bassins de vie :

1. Des groupes d'entraides familiales
2. Un réseau de parrainage de proximité.
3. Des séjours collectifs de « Vacances en famille »

Ces actions auront été reliées entre elles.

Le fonctionnement

1. Les groupes d'entraides familiales

- Ces groupes seront avant tout à l'échelle de bassin de vie, des occasions de rencontres, de partage et d'entraide pour des familles, adultes et enfants.
- La vie de ces groupes sera caractérisée par :
 - Une ambiance chaleureuse et conviviale propice à la création de lien, un climat de confiance, de bienveillance, une régularité de rencontres (au moins une fois par mois) où d'emblée il y a de la place pour que les familles fassent elles-mêmes des choses, qu'elles se sentent à l'aise et qu'elles aient envie de revenir ;
 - La prise en compte de la disponibilité des familles ;
 - Une dynamique favorisant la créativité, le partage des talents (arts créatifs, sportifs, culinaires, ...), le partage réflexif (groupe de parole, partage d'expérience) ;
 - Une ouverture culturelle et associative en lien avec le bassin de vie ;
 - Une organisation facilitant les prises de décision collectives afin que chacun se sente acteur et solidaire dans la mise en œuvre des activités du groupe ;
 - Des temps de relecture ;
 - Une visibilité de l'espace social ;
 - Une ouverture à tout public pour favoriser la mixité sociale, le lien intergénérationnel, ainsi qu'aux acteurs du territoire.
- Nous chercherons à mettre en réseau ces groupes d'entraide familiale dans les bassins de vie pour aider à leur démultiplication et optimiser leur portée.

2. Le réseau de parrainage de proximité

- Dans l'esprit du proverbe « il faut tout un village pour élever un enfant », nous aurons développé un dispositif de parrainage de proximité, dispositif déjà expérimenté au sein du Secours Catholique.

- Construit en partenariat (UDAF, REAPP...), le parrainage cherchera à s'ancrer au sein des groupes d'entraide familiale, lieu privilégié pour faire connaissance entre familles et pour tisser des liens jusqu'à aboutir à du parrainage de proximité.
- Le parrainage permettra de tisser une relation de confiance dans le temps entre des parents, un parrain/marraine et un enfant pour son épanouissement. Parrain et filleul partageront ainsi du temps ensemble dans la journée, le week-end...
- Cette nouvelle forme d'engagement permettra d'accueillir de nouveaux bénévoles. Le parrainage de proximité s'adresse à des profils variés de bénévoles puisqu'il concerne également les actifs. Il pourra favoriser une image nouvelle du Secours Catholique sur notre territoire.

3. Séjours collectifs « Vacances en famille »

- Pour permettre à des familles à la fois de « souffler », sortir de leur isolement, se redécouvrir avec leurs enfants, se ressourcer tout en vivant un projet collectif le temps des vacances, nous aurons facilité les départs en séjours collectifs de vacances en famille.
- Cette activité déjà amorcée à la délégation au Hameau Saint-François sera soutenue en proposant une aide pour co-construire ensemble l'avant, le pendant et l'après séjour grâce à la mise à disposition d'un hébergement de type maison familiale, lieu d'accueil chaleureux adapté à l'accueil d'un groupe de parents et d'enfants.

Qui sera concerné ?

Toutes les familles à partir des demandes des familles isolées, les familles logées à l'hôtel, les familles recomposées, les familles monoparentales vivant des situations de précarité, déjà en lien avec les équipes locales du Secours Catholique ou repérées par les acteurs sociaux locaux.

Les étapes pour y arriver

D'octobre à décembre 2018 :

- Participation à la rencontre nationale pour les familles à Lourdes ;
- Création d'une mission « Espace Familles » avec un animateur salarié. Discernement sur le temps à affecter et sur son rôle.

De janvier à juin 2019 :

- Constitution d'une petite équipe ambassadrice du projet espace Famille et écriture de la mission de cette équipe. Partage des responsabilités ;
- Etat des lieux :
 - Repérage de ce qui se vit déjà dans la délégation (ex : Dimanche en famille, Vacances Ensemble) et identification de parents déjà impliqués et susceptibles d'aller plus loin ;
 - Rencontres de familles qui vivent la précarité, de bénévoles des équipes locales pour écouter leurs expériences, questionner sur ce

qu'il faudrait faire pour soutenir les familles dans ce qui les préoccupe au quotidien aux moyens de groupes de parole, d'entretiens et identification de personnes prêtes à s'impliquer,

- Rencontres de paroisses, d'institutionnels pour se faire connaître, repérer les interactions, les attentes, les besoins existants non couverts ou insuffisamment, les partenariats possibles : la Caisse d'Allocation Familiale, l'Union Départementale des Associations Familiales, Le Réseau d'Ecoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents, et d'autres acteurs ;
- Analyse des informations, traitement des enquêtes de terrain ;
- Repérage de bassins de vie pour renforcer la dynamique de groupe existant ou bien pour créer un groupe.

Juillet et août 2019

- Avec l'équipe ambassadrice et des parents volontaires, rencontres d'expériences inspirantes pour explorer ce qui se vit :
 - Au sein de groupes d'entraide familiale et d'un réseau de parrainage de proximité : expérience de la délégation du Finistère,
 - Et de la Maison d'accueil familial « La Pacifique » en lien avec la délégation de Vendée pour les séjours collectifs de familles en vacances, ou encore la maison de « La Bise » d'ATD ¼ Monde dans le Jura

De septembre à décembre 2019

- Préparation collective d'une rencontre de familles (parents/ enfants) autour d'un séjour festif et participatif pendant les vacances de Toussaint pour mettre en commun les expériences, les informations recueillies, les envies, nourrir l'intuition du projet de départ ou le revisiter en proposant de nouvelles pistes d'actions.

Les moyens

Les ressources humaines 2019

Equipe ambassadrice :

- 3 parents
- Un animateur salarié
- Un stagiaire

Les moyens financiers

Budget 2019

- Voyages inspirants (10 personnes) :
 - Frais de transport : 2 000 €
 - Hébergement et repas : 900 €
- Séjour de co-construction (30 personnes) :
- Hébergement et repas : 3 700 €
- TOTAL : 6 600 €

Leviers dans le cadre du Projet de Délégation

L'ensemble du projet Espace Famille s'est construit en cohérence avec les changements internes développés par le projet de la délégation sur le plan de la gouvernance, de la pédagogie de la rencontre, de la communication et du partenariat.

Evaluation

- Des témoignages de parents et d'enfants qui donnent à voir l'évolution de leur situation, le changement de regard porté sur eux-mêmes, sur leur entourage et inversement ;
- Des familles pleinement actrices grâce à la constitution de groupes d'entraide familiale dans lesquels elles auront pu développer leur créativité, leurs talents et agir ensemble pour les autres (ex : animation d'ateliers bien-être, sorties parents-enfants, animation collective du réseau de parrainage de proximité, ateliers de cuisine collective, séjours de vacances, week-ends ...) ;
- Des règles de vie élaborées collectivement pour faciliter le partage des responsabilités ;
- Des actions de formation, d'échanges de pratiques (ex : communication non-violente, sophrologie, ateliers d'écriture, groupes de parole de parents) ;
- Une participation active des groupes d'entraides familiales à des temps forts de la vie de la délégation ;
- Des actions de relecture annuelle ;
- Un développement du nombre de bénévoles avec des profils variés.

FICHE – ACTION PHARE « CHANGEMENTS INTERNES »

Une pédagogie de la rencontre

Nos intentions

Développer une pédagogie pour apprendre et grandir ensemble, en lien avec la mise en œuvre du projet de délégation du Var, articulée autour de 5 thèmes considérés comme leviers importants pour le projet ; ces thèmes s'articulant entre eux dans une démarche de parcours global et cohérent.

Les 5 thèmes :

- La pédagogie de la rencontre : un vecteur et un véhicule fort de changement social
- La reconnaissance des savoirs des personnes en situation de précarité
- Le développement de l'estime de soi et de la confiance
- Le changement social (actions transformatrices) : mise en place d'actions collectives
- La gouvernance partagée

Ce que nous cherchons à produire

- Mettre en place un dispositif pédagogique avec des parcours apprenants, fondés sur des méthodes pédagogiques expérientielles, conviviales et créatives, qui vont passer par des temps de rencontre, d'échange en communautés de pratique et de réseaux apprenants, de mise en conscience du chemin d'apprentissage, de relecture pour apprendre individuellement et collectivement, pour que le projet de délégation devienne une réalité dans les 5 ans à venir.

Pour quoi ?

- Permettre à chacun d'être en capacité de devenir acteur de sa vie, de son projet, du projet collectif, du projet de la délégation, en gagnant progressivement confiance en soi dans sa capacité d'être et d'agir au service d'une société juste et fraternelle, soucieuse du bien commun et de notre planète.
- Favoriser l'évolution des postures qui permettent à chacun de trouver du sens et une juste place, pour être au service les uns des autres dans le donner et recevoir réciproque, et plus largement au service de la vision du projet porté par la délégation du Var dans la vision du projet national.

Pour qui ?

- Toute personne impliquée tant dans la vie de la délégation que toute personne venant au Secours Catholique avec le désir de créer du lien, de se relier aux autres et à une famille spirituelle pour trouver/ retrouver un espace et une communauté accueillante pour se poser, rebondir, créer.

Quelle(s) valeur(s) cela créera ? Comment pourra-t-on l'évaluer ?

- Un renouveau de la joie de vivre, un sens de l'engagement, un plaisir de coopérer et d'agir ensemble, un développement de l'écoute, de l'empathie, une posture d'accueil et d'ouverture aux autres, une plus grande créativité dans l'action, un sentiment accru de fraternité et de sens à œuvrer en équipe au Secours Catholique.
- De nouveaux bénévoles en plus grand nombre (effet papillon de la lumière qui attire), des partenaires engagés au côté des membres du SC, des projets de changement social qui se lancent et se réalisent, des postures modifiées cultivant l'art de l'accueil, une culture d'apprenance et de réseaux, une gouvernance modifiée dans son fonctionnement, des personnes en précarité retrouvant un sens à leur vie et un goût du vivre, de l'apprendre et de l'agir ensemble.

Le processus

Où ?

- Phase de co-conception : rencontres dans les locaux de la délégation à Toulon ou de manière virtuelle.
- Phase de mise en œuvre : le parcours se déroulera dans différentes localités d'implantation des équipes.

Quand ?

- Une phase de co-conception de l'ensemble du dispositif entre 6 à 18 mois, en fonction des ressources (nombre et disponibilité des personnes impliquées ainsi que des ressources financières qui pourraient s'avérer nécessaires).

Comment ?

- Créer un parcours en continuité (on apprend tout le temps avec autant de sens pour les personnes accueillies que pour les personnes accueillantes), apprenant et expérientiel, portant essentiellement sur le savoir être car le changement social voulu et porté par le projet de la délégation et le projet national ne peut se faire sans changement individuel.
« *Soyons le changement que nous voulons voir dans le monde* » Gandhi

- Dans ce parcours, sonder la possibilité d'organiser des temps forts à vivre avec le Secours Catholique (Voyage de l'Espérance, Allons voir ensemble, Vacances ensemble...)

Avec qui ?

- En associant toute personne intéressée à développer une pédagogie innovante au service du projet de la délégation, ainsi que des personnes ayant déjà des compétences et expériences en formation / animation à l'intérieur du Secours Catholique ou auprès d'associations ayant développé des savoirs dans l'un des thèmes cités.
- Liens à établir avec les services du siège du Secours Catholique, dans les domaines de la formation, du changement social et de l'organisation apprenante.

Quels seront les premiers pas ?

- Les 2 services de la délégation – « engagement solidaire » et « formation des bénévoles » doivent s'emparer de cette fiche et la décliner en mode opérationnel
- Pour chacun des thèmes retenus, commencer à explorer ce que pourrait être des modalités pédagogiques qui s'inscriraient dans une démarche pédagogique d'ensemble.
- En 2018/2019, un plan de formation « léger » reprenant les essentiels et fondamentaux sera maintenu. Il laissera le temps à travailler en profondeur à un nouveau plan de formation au service du Projet de Délégation.
- En 2018/2019, un Conseil d'Animation sera consacré entièrement à la formation et, plus largement, à la mise en œuvre de cette pédagogie de la rencontre.
- Associer d'autres personnes à ce projet en interne (salariés, bénévoles et personnes accueillies) et en externe.

Un développement par thème

1. La rencontre : un vecteur et un véhicule fort de changement social

« Le pouvoir de l'être humain c'est d'en rencontrer d'autres et de se transformer par la parole. Simplement, le fait que je rencontre quelqu'un d'autre m'enrichit. Etre humain, c'est appartenir à une espèce qui est capable de se construire elle-même. La qualité d'une société se mesure à sa capacité à se rencontrer ». Albert Jacquard

Ecouter, rencontrer et relire

Ecouter

- Nous notons l'importance de la sensibilité à l'écoute comme compétence primordiale ; une écoute qui décentre.

Rencontrer

- La rencontre est centrale dans notre projet de société fraternelle. L'enjeu est d'en faire un processus qui concerne toute personne.
- Le Secours Catholique est à percevoir comme un espace d'éducation à la rencontre, à la découverte de l'autre, qui permet de vivre la fraternité. Quand on rentre au Secours Catholique, on ne rentre pas seulement pour rendre service, on rentre dans un parcours transformateur, invitant à une transformation personnelle. L'engagement bénévole est à percevoir comme une expérience de vie.
 - Cette affirmation doit-elle être affichée ou s'expérimente-t-elle de façon implicite ?
 - Il reste important de mettre en conscience, d'aller dans le fond des choses, d'assumer ce qu'on est, ce qu'on veut... Il y a une exigence d'authenticité (par exemple dans le fonctionnement d'équipe...).
- A travers une pédagogie de la mise en situation on cherche à entraîner des changements personnels.
 - Repérage d'espaces qui aident la transformation des personnes.
 - Vigilance : expérimenter des pédagogies qui touchent le corps tout entier et pas seulement l'intellect.

Relire

- Des bénévoles sont confrontés à des rencontres difficiles, sans avoir les lieux pour en parler.
- Mais, au-delà des temps forts et pour aller plus loin, comment incarner dans le quotidien ce qui est vécu dans les temps forts ?
- Il existe comme ressource la CNV, mais cette technique n'est pas facile. Peut-on appliquer une autre méthode ?
- La relecture annuelle est affirmée comme un élément faisant partie du bagage de toute équipe.
 - Accompagnement des équipes : quels parcours pédagogiques dessiner pour chaque équipe ? Avec quels outils ? Quels objectifs atteignables ?

Ce qui existe

- La formation « accueil/écoute », mais quel accompagnement derrière ? Quel parcours pour aller au-delà ?
- Le Secours Catholique est doté d'un panel d'outils :
 - La question est celle de l'appropriation des outils, d'oser y aller !
 - Comment faire avancer cette transformation alors que la réalité de terrain est très hétérogène. En d'autres termes : comment aller vers un engagement plus impliquant ?

Imaginer un parcours

Quels sont nos possibilités ? Des formations sont déjà proposées, mais qui ne sont pas forcément suivies par l'ensemble des bénévoles.

- Se donne-t-on la possibilité politique de ne pas intégrer au Secours Catholique des acteurs qui ne participent pas aux temps forts obligatoires (Education à la responsabilité) ?

- Prendre autant en compte les modèles nouveaux que nous allons avoir à accompagner que les équipes plus classiques.

Possibilité d'un éventail de propositions faites aux nouveaux bénévoles en vue de découvrir la pédagogie de la rencontre : participation à des temps forts, à une formation...

Importance du suivi. Aller vers des formes de tutorat où des personnes bien affûtées sur la question de la rencontre peuvent accompagner les nouveaux. Le bassin de vie peut être le bon niveau.

Des pistes à approfondir

Parcours du bénévole	Amener tous les bénévoles, dans leur première année au Secours Catholique à vivre un temps fort de vivre ensemble. Développer un « aller vers » les bénévoles afin de se mettre davantage à leur écoute. Débuter l'engagement bénévole par une immersion.
Formation	Dans les formations offertes, travailler davantage le savoir-être et l'être. Notamment à partir de jeux de rôles dans la formation de connaissance du Secours Catholique.
Accompagnement	Développer une culture du merci. Ne pas vouloir pour les autres. Accepter le temps long.

2. La reconnaissance des savoirs des personnes en situation de précarité

C'est la reconnaissance que les personnes que nous rencontrons sont en possession de savoirs qui nous sont indispensables... et nous formulons le souhait d'aller à la découverte de ces savoirs et de les valoriser. C'est une posture éthique.

C'est le désir de permettre à chacun de prendre une place, sa place... C'est un acte de justice.

C'est redonner à la personne du pouvoir d'agir en lui permettant de reconnaître à son tour des capacités, compétences, savoirs qu'elle ne pensait même pas posséder. C'est un levier de transformation sociale.

Des pistes à approfondir

Parcours du bénévole	Accueil inconditionnel de toute personne comme bénévole en cherchant à donner une place qui corresponde à ses désirs et ses capacités. Susciter le désir d'apprendre (apprendre de l'autre notamment).
Formation	Poursuivre la mise en œuvre de l'accompagnement global qui valorise cet aspect.
Accompagnement	Accompagner les équipes dans leur organisation et la mise en œuvre de leurs actions en cherchant à favoriser la participation de chacun. Repérer les savoirs pour les mettre en valeur.

3. Le développement de l'estime de soi et de la confiance

Cet aspect est très lié au précédent. La reconnaissance des savoirs, l'expression des talents participent au développement de l'estime de soi et de la confiance. C'est une étape indispensable pour entrer dans des dynamiques collectives libératrices, ouvrant à du changement social.

Des pistes à approfondir

Parcours du bénévole	Ecoute et échange à tout moment du parcours.
Formation	Formation à l'écoute ouverte à tous (dans la forme comme dans le fond) et construite sur des formes plus ouvertes. Circuler dans les équipes afin de présenter les formations et donner envie d'y participer.
Accompagnement	Repérer les petites victoires et en faire miroir. Constater et célébrer les expériences réussites, s'émerveiller. Donner écho aux savoir-faire de chacun.

4. Le changement social (actions transformatrices) : mise en place d'actions collectives

Au-delà de la mise en place d'actions collectives, il s'agit de faire reconnaître le Secours Catholique comme acteur pour le changement social, de mieux faire connaître son projet associatif et son projet national.

Dans le prolongement de la Session en Région sur l'Animation pour le Changement Social Local (ACSL), nous développons une pédagogie centrée sur la mise en capacité de mener une action collective dans un processus projet à des fins de changement social.

Des pistes à approfondir

Parcours du bénévole	Présenter dès l'accueil des nouveaux bénévoles le Secours Catholique comme acteur de changement social. Utiliser des vidéos de promotion d'action, montrer ce qui se fait déjà dans le Var dans ce sens. Proposer des immersions et développer des voyages inspirants permettant de découvrir des actions favorisant le changement social.
Formation	Promouvoir par la formation le changement social et faire connaître la panoplie d'outils en notre possession.

Accompagnement	<p>Organiser des rencontres permettant d'échanger sur le sujet et s'appuyer notamment sur les forums ACSL qui seront développés en Région à la suite de la Session sur ce même sujet.</p> <p>Soutenir les équipes qui témoignent d'une volonté d'évolution dans leur action ; présenter des vidéos, proposer des voyages inspirants, faire connaître les 6 critères de l'ACSL et s'en servir pour évaluer nos actions.</p> <p>Accompagner les 4 actions phare « espace » de façon à leur permettre de bien s'inscrire dans des dynamiques de changement social en faisant des 6 critères des critères permanents d'évaluation.</p>
----------------	--

5. La gouvernance partagée

Ce qu'on entend par gouvernance, d'un point de vue pédagogique

C'est un processus pédagogique permettant à tout un chacun de devenir acteur, de se responsabiliser, d'être en capacité de prendre des initiatives, d'agir avec d'autres.

Des faits

Nous connaissons des situations de responsables qui centralisent et qui verrouillent ou, à l'inverse, des personnes fuyant toute responsabilité, même les plus minimales. Cela produit des résultats proches, avec une absence de développement des actions.

Des évolutions souhaitées

Il s'agit de passer d'un système pyramidal à un système plus horizontal. Cela passe par une étape de mise en confiance et par une pédagogie expérientielle pour accompagner ce changement.

Il s'agit d'une éducation/pédagogie de/vers/à la responsabilité, pas une formation à la technicité, mais à la responsabilisation de chacun. On est déjà dans le changement social.

Il s'agit aussi de travailler sur les postures pour que chacun trouve sa place : comment travailler la confiance, la répartition des rôles, l'équipe apprenante... comment l'équipe va se réguler ?

Des pistes à approfondir

Parcours du bénévole	<p>Au moment de la remise de la charte, le système de gouvernance et la volonté d'aller vers une responsabilisation des acteurs doivent être annoncés.</p> <p>Favoriser le fonctionnement en binôme.</p> <p>Favoriser la connaissance intime de l'équipe.</p>
Formation	<p>Faire goûter à la gouvernance partagée dans l'ensemble des temps animés par des membres du siège de la délégation (instance, formation, comités de pilotage...)</p> <p>Associer les personnes en précarité à la gouvernance partagée.</p>

Accompagnement	Le Conseil d'Animation doit être une instance exemplaire (favoriser un accompagnement extérieur et des relectures). Créer un pool avec des bénévoles et un salarié qui sera aux services des équipes pour leur permettre de faire évoluer leur mode de gouvernance (construction de parcours permettant le passage d'un modèle pyramidal à un partage des responsabilités), pour promouvoir des outils, se former et invitant à la formation (formation/action).
----------------	--

En annexe

Existe-t-il ailleurs un projet de ce genre ? Y a-t-il un modèle déjà existant ?

A investiguer en interne au Secours Catholique et dans des associations proches du Secours Catholique.

En quoi ce sera différenciant, innovant par rapport à des projets ou réalisations similaires existants ?

En soi, élaborer une pédagogie totalement reliée/intégrée à la vision du projet de délégation et qui soutienne sa mise en œuvre et sa réalisation, est déjà une action originale.

C'est une pédagogie qui permet le passage vers une nouvelle vision de la mission du Secours Catholique dans le Var, dans la manière d'être, d'agir et de s'organiser pour la rendre effective.

Pour mieux comprendre sur quoi s'appuient les ressorts de la pédagogie apprenante :

<http://www.focusrh.com/tribunes/pedagogie-existe-t-il-une-nouvelle-experience-apprenante-par-stephane-diebold-29385.html>

FICHE – ACTION PHARE « CHANGEMENTS INTERNES »

Un réseau apprenant – le partenariat

Préambule

Notre Projet de Délégation déclare que « nous vivons l'Alliance en participant à la construction d'un réseau apprenant : un réseau interne favorisant les liens entre groupes et équipes permettant de s'enrichir mutuellement ; un réseau diaconal engageant les communautés chrétiennes à se mettre au service du frère ; un réseau partenarial soutenant le changement et l'innovation sociale. »

Cette fiche se préoccupe principalement du développement du partenariat. Le développement des liens au sein d'un réseau interne qui favorise les liens entre groupes et équipes sera repris dans un souci de développement d'une communication reliaante.

Plutôt qu'un plan d'action, cette fiche est davantage une fiche repère afin de soutenir le développement du partenariat, notamment par les espaces à créer.

Le partenariat ne se présente pas comme une option pour le Secours Catholique.

Il est inscrit dans nos principes d'action : « Agir en partenariat et en réseaux localement et globalement ». Il s'affirme aussi comme un élément de la stratégie globale de notre Projet National¹¹.

Ce qui ne veut pas dire que les obstacles au partenariat, à l'interne comme à l'externe, ne sont pas nombreux. L'affirmation d'une culture de l'alliance nous pousse à transformer nos modes d'actions et nos habitudes, à dépasser les difficultés rencontrées. Nous voulons donc faire du partenariat un élément de culture.

¹¹ LA MOBILISATION

Mobiliser la société civile sur les causes de pauvreté, d'inégalité et d'exclusion.

Le bien commun est l'affaire de tous et chacun a sa part de responsabilité dans la construction d'un monde juste et fraternel. L'urgence de la situation sociale, économique et environnementale impose, dans une recherche de développement durable, la mobilisation des organisations, associations, collectifs et citoyens pour changer la donne.

Concrètement, cela veut dire nouer à tous les niveaux des alliances avec d'autres associations et collectifs pour mener des actions de solidarité et obtenir du changement dans la société à différents niveaux (local, régional, national, mondial).

LA DIACONIE

Vivre la diaconie avec les communautés chrétiennes pour transformer la société.

Dans la mobilisation pour transformer la société, le Secours Catholique a une mission particulière : celle de soutenir les communautés chrétiennes et d'agir avec elles dans leur engagement au service de l'humanité ("diaconie").

L'intention

Nous observons 4 niveaux d'intention en ce qui concerne le partenariat.

1. Obtenir du soutien dans l'accompagnement d'une personne, dans la résolution de difficulté

Les partenaires concernés sont plutôt :

- La mairie
- Le CCAS
- Les AS, principalement du Conseil Départemental
- Les autres associations (sociales, caritatives...)

2. Mener des projets en commun afin de leur donner plus d'ampleur (co-construire)

Il s'agit d'être plus forts, construire des complémentarités...

Les partenaires concernés sont plutôt :

- Les autres associations (sociales, caritatives et au-delà...)
- Les collectivités territoriales ou les services de l'Etat
- Les paroisses...

3. Obtenir de l'aide

Cette se décline à différents plans :

- De l'expertise, des compétences
- Du financement
- Des aides matérielles (locaux, véhicules...)
- De l'élargissement des réseaux (réseau d'acteurs, réseau de bénéficiaires...)

Les partenaires concernés sont plutôt :

- Aux partenaires cités précédemment s'ajoutent les Fondations, les entreprises, les lobbies ou les différentes chambres...

4. Créer des valeurs communes

Les 3 premières intentions visent à alléger ou à renforcer notre action. Cette intention est certainement d'un autre ordre. Elle vise des changements plus larges et plus lointains.

Bien qu'il faille certainement un socle minimum de points nous réunissant pour travailler ensemble, nous reconnaissons qu'agir ensemble participe à créer des valeurs communes.

Le partenariat n'est pas un mariage d'associations. Ce sont des forces mises en commun autour d'une finalité qui nous réunit. Une personne qu'il faut soutenir, une situation qu'il faut transformer, un changement social qu'il faut obtenir deviennent la motivation du partenariat

Les partenaires concernés sont plutôt :

- Au-delà de tous les partenaires déjà cités, nous notons particulièrement l'Eglise auprès de qui nous avons un rôle tout spécifique au regard de cette intention.

Le processus

Tous les espaces qui seront développés dans le cadre de notre projet de délégation doivent développer du partenariat. Ceci demande un travail de repérage des partenaires potentiels associé à la définition des finalités attendues pour chaque partenariat. Nous croyons que chaque partenariat produira de l'inattendu.

Les modalités à mettre en œuvre

- Nous rencontrons en amont et tour à tour l'ensemble des partenaires attendus.
- Nous réunissons ensemble les partenaires (effectifs et/ou potentiels) afin de les informer, de leur présenter le projet, de les associer à une étape...
- Nous organisons des événements qui interpellent, réunissent autour du thème central au projet porté.
- Davantage que des formes distinctes de mobilisation des partenaires, ces modalités peuvent se voir comme des étapes dans un processus de construction des partenariats.
- Le degré d'association voulu induit le choix des modalités. Plus nous nous situons dans une volonté de co-construction, plus il est nécessaire d'entamer dès la période de l'élaboration du projet une rencontre de chaque partenaire.

Les freins à prévenir (à l'interne comme à l'externe)

Nous repérons un ensemble de freins au partenariat qu'il nous faut peu à peu dépasser ou contourner :

- L'habitude « on fait comme ça »
- Nos égos
- Notre autosuffisance (sentiment de pouvoir faire sans avoir recours à d'autres)
- Nos réflexes identitaires (volonté de s'attribuer le résultat)
- Nos peurs identitaires (sentiment de « vendre notre âme au diable »)
- Nos pratiques institutionnelles qui ne nous donnent pas la souplesse nécessaire pour agir avec d'autres
- Notre propre manque d'ouverture faisant que nous n'avons pas idée de demander soutien à d'autres
- Des appels au partenariat dans des projets insuffisamment cadrés, formalisés... ou manquant de symétrie.

Les freins supposés des autres vis-à-vis du Secours Catholique ?

- Notre identité catholique ← aspect renforcé par le contexte ecclésial du Var
- Une image d'une association vieillotte, centrée sur des activités de distribution (cependant le Secours Catholique bénéficie d'une certaine notoriété et paraît une association sérieuse).

Les atouts qui favorisent le partenariat

Nous repérons aussi des attitudes, des postures qui sont des atouts au partenariat :

- La transparence
- L'humilité
- L'égalité dans les statuts
- La lisibilité de nos actions
- Ces éléments relèvent du savoir-être et de l'être. Ils sont à intégrer dans la démarche pédagogique que se donne la délégation.
- Nous repérons aussi des savoir-faire à développer :
- Travailler des éléments de langage ou des transpositions didactiques permettant une présentation du projet en direction du partenaire dans un temps bref et avec des éléments le rejoignant dans son univers.

FICHE – ACTION PHARE « CHANGEMENTS INTERNES »

Une gouvernance partagée

Préambule

Nous pensons que le système traditionnel pyramidal basé sur des contraintes imposées aux personnes a des limites. Il concentre les responsabilités plutôt que de les partager ; il n'autorise pas une large communication transverse ; il réduit l'initiative...

Nous pensons que la raison d'être de notre projet « Ensemble, construire un monde juste et fraternel » nous invite à transformer en profondeur nos manières de penser et d'agir ensemble.

Nous pensons que le chemin est aussi important que le résultat. Nous sommes convaincus que la construction collective d'une société juste et fraternelle est subordonnée au changement humain individuel et collectif.

L'intention

Quelle est l'intention ?

- Nous voulons faire évoluer notre rapport au pouvoir et le développer sous forme de pouvoir d'agir de tous les acteurs au service du projet de délégation.
- Nous voulons impulser de nouvelles manières d'être et d'agir ensemble afin de soutenir des processus démocratiques où chacun participe au sein de notre organisation en portant le souci d'une gouvernance partagée.
- Nous voulons partager davantage les responsabilités et libérer la créativité, la prise d'initiative.
- Nous voulons collaborer en équipe, agir en binôme, apprendre à travailler en mode projet.
- Nous voulons privilégier le repérage des rôles et fonctions en amont de l'appel des personnes, favoriser le changement dans les rôles et éviter l'identification d'un rôle à une personne.
- Nous voulons prendre en compte les différentes façons d'être engagé au Secours Catholique : bénévoles, salariés, personnes précaires, partenaires, donateurs...
- Nous voulons prendre en considération la parole de chacun avec bienveillance dans la reconnaissance d'une égale dignité.

Que cherchons-nous à faire, à produire, à voir advenir ?

Nous avons repéré plusieurs points de blocage à partir desquels nous pouvons agir.

- Une charge trop lourde reposant sur les responsables d'équipe et une difficulté à partager les responsabilités.
- Une concentration excessive des responsabilités sur les animateurs.
- L'isolement des équipes et la difficulté de créer une cohérence territoriale.
- La compréhension des enjeux limitée à un faible nombre d'acteurs et une organisation trop verticale.

A partir de là, nous allons chercher à atteindre les objectifs suivant :

1. Accompagner la prise de responsabilité en allant jusqu'à repenser l'organisation des équipes et le partage des responsabilités.

Les attendus dans chaque équipe seront les suivants :

- Partager davantage les responsabilités ;
- Susciter la prise de responsabilité.

2. Repenser le rôle des animateurs afin de leur donner plus de latitude dans les domaines produisant de l'efficience.

Les attendus seront les suivants :

- Des animateurs davantage positionnés en facilitateurs sans pour autant perdre les besoins en techniciens, experts, garant du Projet de Délégation...
- Des animateurs davantage disponibles dans des rôles techniques, de montage de projet... tout en laissant aux bénévoles prendre davantage leurs responsabilités. Cela demande de déconstruire les schémas actuels d'animateurs territoriaux et thématiques.

3. Reconsidérer le périmètre d'action de l'équipe

Les attendus seront les suivants :

- Amener les équipes à davantage d'autonomie et d'interactions afin de développer le projet du Secours Catholique de façon cohérente, dynamique et pertinente sur une zone géographique donnée ;
- Augmenter l'engagement et le pouvoir d'agir des acteurs et des équipes ;
- Entre siège de la délégation ou les Equipes d'Animation Territoriale et les équipes locales, faciliter la circulation de la communication en ne la faisant pas exclusivement passer par le responsable d'équipe (goulot d'étranglement) ;
- Entre les équipes et l'ensemble des acteurs du Secours Catholique, favoriser une circulation de la communication et des informations avec des modes plus spontanés, plus horizontaux...

4. Repenser l'organigramme de la délégation à partir d'un Conseil d'Animation qui prend une position centrale.

Les attendus seront les suivants :

- Créer un nouveau Conseil d'Animation ;
- Renforcer son rôle en lui donnant la fonction centrale de conduite du Projet de Délégation ;
- Associer au Conseil d'Animation une diversité d'acteurs permettant de faire place aux différentes réalités de la Délégation.

Le processus

Où ? Quand ? Comment ? Avec qui ? Quels seront les premiers pas ?

1. Accompagner la prise de responsabilité en allant jusqu'à repenser l'organisation des équipes et le partage des responsabilités.

Cela passera par :

- La mise en place d'une pédagogie spécifique d'accompagnement des équipes, en sachant saisir les moments opportuns (changement de responsable, crise, appel à soutien...) ;
- Une évolution vers de nouvelles formes d'organisations favorisant l'autonomie et la responsabilisation des acteurs ;
- Un agir le plus possible en binôme. Ceci vaut pour chaque niveau de responsabilité. Nous devons approfondir en quoi consiste le portage d'une responsabilité en binôme.

Mode opératoire :

- Lors d'une fin de mandat :
 - L'équipe entre dans un cycle apprenant (de quoi avons-nous besoin pour que l'équipe fonctionne ? Qui fait quoi ?)
 - L'équipe est accompagnée dans tout ce cycle par au moins 2 animateurs (salarié/bénévole) qui pensent au parcours pédagogique en mobilisant les ressources internes (bonnes pratiques).
 - L'équipe définit son mode de fonctionnement.
- Nous renonçons à la fonction de responsable d'équipe pour aller vers celle de coordinateur.
- La formation des personnes en responsabilité sera repensée en privilégiant le savoir-être (écoute...)

2. Repenser le rôle des animateurs afin de leur donner plus de latitude dans les domaines produisant de l'efficience.

Nous repérons un ensemble de fonctions sur lesquelles l'animateur peut être attendu :

- Expert : conseiller, informer, animer un groupe de travail sur une thématique, concevoir et animer des formations sur un domaine spécialisé. (sentiment de doute sur les compétences d'animateurs sur certaines thématiques)
- Garant du projet : donner des consignes, rappeler le cadre d'action du Secours Catholique.
- Facilitateur : Poser des questions aidantes tout en restant neutre sur les projets, s'assurer que les personnes ont été au maximum de leurs idées, de leurs capacités, générer des synergies, favoriser l'intelligence collective.
- Animateur : animer des réunions de relecture, des réunions d'équipe, animer des rencontres entre partenaires sur un territoire...
- Médiateur : aider lors de difficultés au sein des équipes, d'absence de responsable d'équipe...

Mode opératoire :

- A partir du repérage de ces fonctions, faire évoluer le rôle de l'animateur principalement sur la fonction de facilitateur, notamment auprès des équipes. Cela sera favorisé par l'accompagnement à la prise de responsabilité des acteurs. Cela supposera un travail en binôme plus poussé de la part des animateurs et le positionnement de bénévoles sur des fonctions aujourd'hui portées par les animateurs.

3. Reconsidérer le périmètre d'action de l'équipe

Nous prenons les décisions suivantes :

- Les 4 territoires comme entendu à ce jour sont abandonnés.
- Les nouveaux territoires que nous définissons comme pertinents sont ceux des SCOT (Schéma de Cohérence Territoriale), et quand ils sont trop grands, les bassins de vie (entendu selon la définition du plus petit territoire sur lequel les habitants ont accès aux équipements et services les plus courants).
- Il nous faut élargir le périmètre des équipes aux bassins de vie. Les équipes locales actuelles deviennent des antennes de l'équipe Bassin de vie. Cette dernière propose un projet pour l'ensemble du bassin. L'animation est confiée à une équipe qui se partage les rôles dont celui de coordination. L'existence de l'équipe locale se construit dans cette réalité de bassin de vie. Il nous faudra trouver des articulations entre des préoccupations plus locales et d'autres plus thématiques.

Mode opératoire :

- Il faut mettre en place une stratégie d'accompagnement des équipes bassins de vie afin de leur permettre de penser une nouvelle organisation favorisant le partage des responsabilités et de la gouvernance et se donner les moyens de cet accompagnement.
- Soit les équipes locales sont prêtes, matures et volontaires et elles évoluent vers des équipes bassin de vie, soit elles ne le sont pas, et les

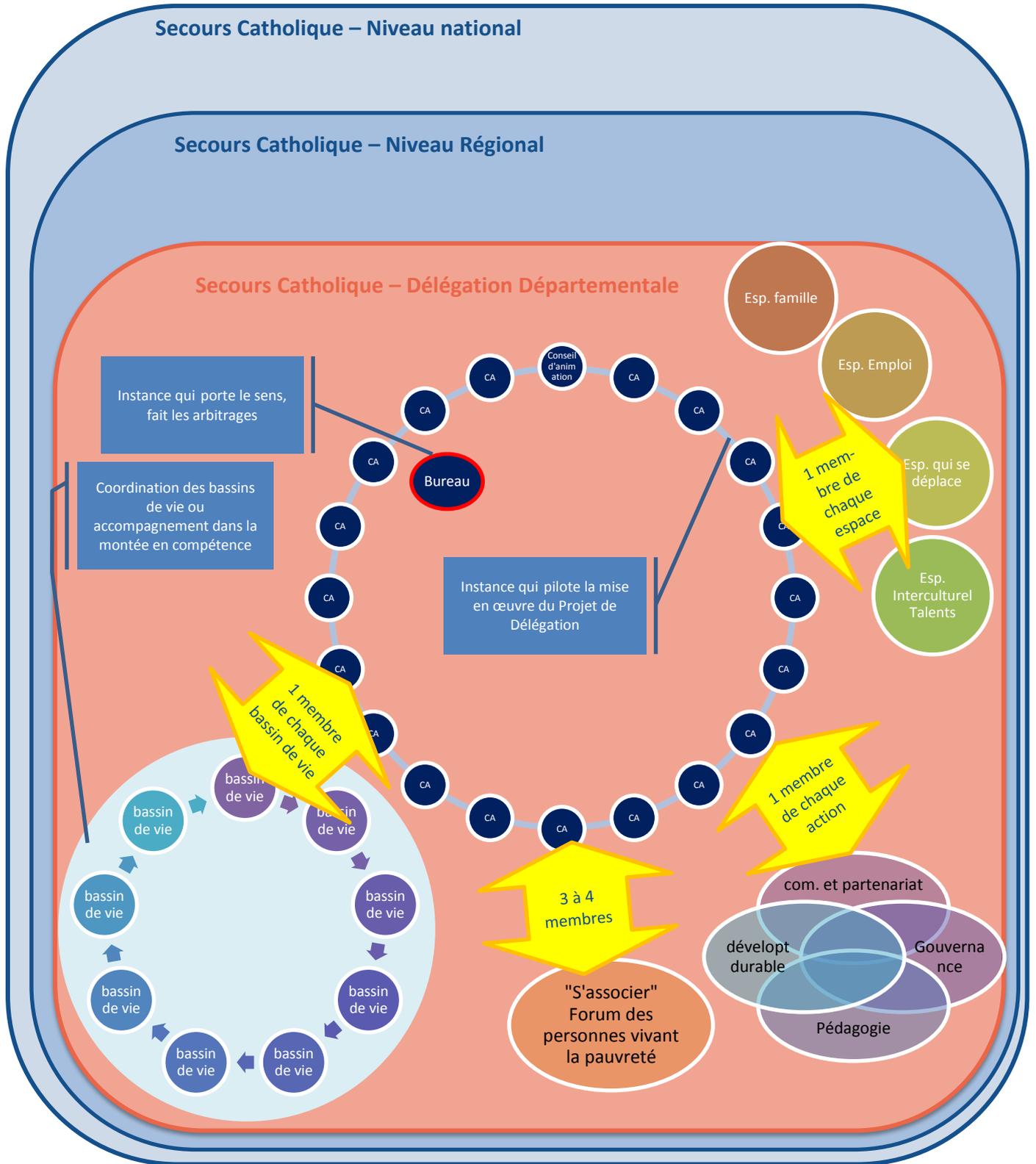
évolutions se feront progressivement en saisissant des opportunités. Nous visons une organisation de toutes les équipes pour 2023.

- Un Conseil d'Animation durant l'année 2018/2019 devra définir plus précisément les modalités de mise en œuvre.
- Un travail collectif avec l'UDV sera engagé afin d'imaginer des coopérations dans l'animation des territoires et travailler plus ensemble dans une visée de développement territorial et de changement social.

4. Repenser l'organigramme de la délégation à partir d'un Conseil d'Animation qui prend une position centrale.

- Au plan départemental, nous voulons renforcer le Conseil d'Animation comme un lieu d'orientation stratégique, d'apprentissage, d'intelligence collective au service du projet de la délégation, favorisant l'expérimentation à plusieurs. Il est relié à tous les bassins de vie à travers la composition de ses membres.
- En périphérie du Conseil d'Animation, nous développons des espaces de concertation, de collaboration et de production en cohérence avec le Projet de Délégation et favorisant la participation et la responsabilisation de tous :
 - Nous poursuivons la dynamique des journées « s'associer » en en faisant un espace d'élaboration d'une pensée et d'une expression propre aux personnes vivant la précarité impliquées dans la vie du Secours Catholique. C'est un espace d'apprentissage favorisant la prise de responsabilité dans les équipes de bassins de vie. Des personnes émanant de ce groupe sont nommées par leurs pairs pour participer au Conseil d'Animation. Les thèmes des journées « s'associer » sont en corrélation avec ceux du Conseil d'Animation afin de permettre de produire une parole collective qui pourra être exprimée en Conseil d'Animation.
 - Nous mettons en place une coordination des bassins de vie. Celle-ci répond à des missions précitées (montée en compétence des acteurs, responsabilisation, accompagnement de nouvelles organisations...)
- Le Conseil d'Animation actuel a terminé son mandat (2 années). Le nouveau Conseil d'Animation va se mettre en place pour décembre 2018 avec la nomination de nouveaux membres en cohérence avec le nouvel organigramme.
- Notre pensée d'organisation pour avancer vers une gouvernance partagée est inspirée par la sociocratie. Pour autant, nous n'en maîtrisons que très peu les rudiments. Il nous faudra réfléchir à la montée en compétence d'acteurs clé de la délégation pour accompagner notre évolution.

Schéma d'un nouveau modèle collaboratif partagé



FICHE – ACTION PHARE « CHANGEMENTS INTERNES »

Le développement durable et intégral

L'intention

Quelle est l'intention ?

Comme l'a affirmé le Pape François, la clameur des pauvres ne peut pas s'entendre sans prêter attention à la clameur de la Terre. C'est pourquoi, vivre l'Alliance nous demande d'intégrer dans nos changements internes le souci d'un développement durable et intégral. Dans nos actions, nous chercherons à être respectueux de l'environnement, à faire de la récupération un art, à agir pour la sauvegarde de la planète – notre « maison commune ».

Que cherchons-nous à faire ? Que cherchons-nous à produire ? Que cherchons-nous à voir advenir ?

Le développement intégral ne se limite pas à une action particulière. Il doit imprégner l'ensemble de nos actions. Nous cherchons à modifier nos attitudes afin que l'ensemble de nos actions porte le souci d'un développement intégral.

Nous avons repéré un ensemble d'attitudes, de postures, de façon de faire qui permettraient de témoigner d'une volonté d'œuvrer plus résolument dans ce sens.

Tout au long des cinq années du nouveau projet de délégation, nous aurons le souci de porter un regard évaluatif permettant de mesurer notre capacité à évoluer dans ce sens.

Le processus

Les espaces en construction porteront tous le souci du développement durable. Ils intégreront dans leur action le maximum des préconisations suivantes développées sous mode de pistes d'actions.

Plus largement, nous chercherons à sensibiliser nos équipes à adopter de nouveaux réflexes.

Les pistes d'actions

Au siège de la délégation

- Organiser un tri des déchets

Aujourd'hui, par manque de stimulation et d'infrastructures et services publics adaptés, aucun tri des déchets ne se pratique. Nous veillerons à faire évoluer ceci en :

- Demandant à un « expert » de nous sensibiliser et de nous aider à nous organiser dans les nouvelles habitudes à prendre.
- En récupérant tout ce qui est papier et ce qui est verre afin, régulièrement de les déposer dans des conteneurs de recyclage.
- A supprimer progressivement tout ce qui consomme beaucoup d'emballage (doses individuelles) et la vaisselle jetable (touillettes par exemple).
- Faire le choix de produits éthiques :
 - Acheter du café et du thé équitable.
 - Etudier la possibilité d'utiliser du papier recyclé.
 - Veiller dans l'ensemble de nos achats à cette dimension.
- Porter une vigilance lors de nos déplacements :
 - Utiliser les transports collectifs à chaque fois que c'est possible (bus en ville, train ou covoiturage pour l'extérieur).
 - Etudier l'intérêt d'un vélo à la délégation pour les déplacements urbains.
 - Etudier l'intérêt de l'achat d'un véhicule électrique en remplacement d'un prochain véhicule.
- Etre vigilant aux économies d'énergie :
 - En éteignant les lampes dans les bureaux.
 - En utilisant des ampoules led chaque fois que c'est possible.
 - En utilisant la climatisation avec modération et en fermant les portes (idem pour le chauffage).
 - En veillant à un emploi responsable de la photocopieuse (couleur uniquement en cas de nécessité, recto/verso systématique...

Dans l'ensemble de la délégation

- Autour des déplacements :
 - Développer la vidéo conférence ou tout autre mode de travail qui évite les déplacements. Les organisateurs de réunion doivent réfléchir au coût des déplacements provoqués et en évaluer l'intérêt au regard du besoin.
- Autour de l'alimentaire :
 - Amener les épiceries sociales à s'intéresser aux producteurs locaux et voir avec eux comment les associer à nos actions.
 - Plus largement, privilégier chaque fois que possible les circuits courts.
 - Avancer dans notre questionnement autour de la Banque Alimentaire et avancer dans des solutions de substitution.
 - Organiser des événements, des repas festifs à partir de produits issus des « ramasses » et renverser les logiques en faisant de la récupération une action citoyenne valorisante.
- Autour de nos achats :
 - Favoriser le commerce équitable.
 - Acheter, lorsque c'est possible, de l'occasion.

- Ne plus utiliser de vaisselle jetable.
- Autour de l'activité artistique :
 - Alors que les plus pauvres vivent de la récupération des déchets, faire de cette récupération une œuvre d'art par la transformation des produits.

FICHE – ACTION PHARE « CHANGEMENTS INTERNES »

Une communication reliante

Préambule

A partir de quoi :

A partir de l'architecture du projet de délégation et notamment du chapitre consacré à la communication et tenant compte de la carte mentale dont il ressort les cinq attentes clés :

- L'accès de tous au Web et à la formation
- Donner de la fluidité aux relations, notion de réseau
- Se relier les uns aux autres
- Développer la Communication Interne
- Une communication non violente

S'appuyant sur l'expression des besoins exprimés dans les fiches « Rêve Partie ». Presque toutes les fiches font référence à un manque de communication (fiche1 : communication inter délégation – inter équipes, fiche 8 communication bienveillante – freins, fiche 18 : susciter les échanges entre équipe, fiche 19 : formation – réalisation d'une charte de communication, fiche 20 : besoin de matériel informatique au service des personnes précaires...).

- la nécessité d'échange et de partage d'expérience le besoin d'outils de communication fiables et faciles, notamment la réactivation du site Internet
- la recherche d'une communication interne, professionnelle et efficace afin de conforter le réseau interne de la délégation
- le besoin d'une communication professionnelle efficace pour conforter le réseau interne de la délégation du Secours Catholique.

Nos propositions :

- La mise en valeur de la diversité des talents, la variété des engagements et des activités de la délégation du Var du Secours Catholique par la création d'un « rendez-vous annuel », type « CONGRES ». Tout à la fois action de communication externe et interne : Une véritable vitrine annuelle, pérenne et fédératrice.
- Nous répondrons aux attentes rappelées au chapitre précédent tout en mobilisant ainsi les groupes territoriaux qui pourront présenter leurs réalisations annuelles portées par les groupes territoriaux (villages, quartiers) mais aussi les groupes thématiques (gestion de la délégation,

formation, recrutement de bénévoles, attribution de financement – et bien-sûr accueils des migrants et « Paroles des Sans-Voix »).

- Le Secours Catholique pourra s'exprimer sur les thèmes qui l'animent et orientent le projet. Avec des experts locaux ou nationaux, sur des sujets d'actualité, le Secours Catholique dira sa vision et ses connaissances.
- Le Secours Catholique présentera toutes les initiatives illustrant l'accompagnement des personnes en précarité qui seront associés dans les groupes de préparation.

L'Intention

Quelle est l'intention ?

« La communication reliaite facilitera les relations entre nous tous, aidera à se sentir d'un même mouvement et participant d'un même projet, facilitera le partage d'informations et d'expérimentations. » (*Projet de délégation du Var*)

Notre intention pour rendre visible, communiquer et informer :

Actions / objectifs

- Se connaître, créer des liens, partager le vécu et les expériences
- Se sentir d'un même mouvement, adhésion au projet
- Entraîner dans une dynamique commune
- Faire prendre conscience des richesses de parcours de vie, d'action et de projet
- Permettre des échanges intergroupes
- Assumer les manques

Points de vigilance

- Faire exprimer les besoins de communication
- Etre à l'aise pour être relais
- La communication est l'affaire de tous (contenu et moyens)
- Evolution de la gouvernance
- Donner des repères et des objectifs aux acteurs
- Rédiger un message de base déclinable
- Prendre en compte que la communication ne résoud pas tout de la problématique donnée

Que cherchons-nous à produire

Nous cherchons à réaliser une action fédératrice dans un premier temps à l'échelle de la délégation du Var avec une visée à long terme qui implique d'autres sphères de décision (diaconie, municipalité, autres délégations, département, national, international).

Nous voulons créer un évènement phare pérenne qui donne à voir l'ensemble des différentes activités. Type « congrès » : table ronde, prise de parole de partenaires, débat pour partager des idées et des réalisations. Il sera le rendez-vous de l'ensemble des acteurs « même lieu et même jour » chaque année. C'est par exemple, l'occasion d'aborder des thèmes de société sur lesquels le Secours Catholique possède une vraie valeur ajoutée, présenter le projet et faire intervenir le Collectif la parole des sans voix, les actions menées par les équipes locales ou d'autres associations, inviter une personnalité d'une autre délégation, échanger avec d'autres acteurs de la société civile.

L'intérêt de cette action est multiple :

- Une communication en amont pour la préparation (motivation et émulation),
- Le jour J pour la présentation à toutes les cibles (y compris grand public),
- Après l'action et son évaluation, le développement et l'enrichissement pour les années suivantes.

Ce processus doit susciter l'envie de création et l'implication de toujours plus d'équipes année après année.

En s'appuyant, en exemple, sur la réussite de « la rêve partie », le galop d'essai serait le 6 octobre 2018 lors de la proclamation du projet de délégation. Ensuite il serait mis en place un vrai salon – congrès – forum. Celui-ci est prévu dans les 3-5 ans à venir.

Pour qui ?

<i>A l'interne</i>	<i>A l'externe</i>
Bénévoles dans leur hétérogénéité	Partenaires associatifs institutionnels, ecclésiastiques
Bénévoles relais dans les équipes locales	Presse
Personnes accueillies	Futurs bénévoles
Donateurs	Grand public
Bureau	
Salariés	
Volontaires	
Autres délégations et siège	
Proches partenaires d'actions ↔	Proches partenaires d'actions

Les valeurs créées et l'évaluation

- Démarche de communication auprès de tous afin de les aider à mettre en avant et valoriser tout ou partie de leur action individuelle et de groupes, valeur d'échange pédagogique, valorisation d'un réel engagement et investissement de qualité...
- L'évaluation qui porte sur le taux de fréquentation, la reconduction et engouement à porter l'évènement suivant. C'est une action fédératrice qui repose sur la motivation à exposer, et sur le témoignage des participants

particulièrement des personnes en précarité – comment perçoivent-elles les actions sur le terrain.

Le processus

Où ?

Extérieur (place publique), lieu à définir facile d'accès, attractif et convivial pour toutes les cibles.

Quand ?

- Juin ou septembre, période de météo favorable.
- Tenir compte du calendrier existant.

Comment ?

Ce type d'action a été proposée parce qu'elle permet de toucher toutes les cibles, soit en les formant, soit en les motivant par tous les contacts possibles. La promotion pour l'évènement fait partie intégralement de l'action de communication elle-même.

Avec qui ?

C'est l'affaire de tous en s'appuyant sur un groupe de travail permanent interne à la délégation et des personnes externes représentatives et expertes.

Quels seront les premiers pas ?

Symboliquement c'est convaincre les équipes locales et gagner leur adhésion à deux titres (en tant qu'exposants ou visiteurs). Il faut s'appuyer sur la réussite de la « Rêve Partie » et des 70 ans.

Dès le 6 octobre 2018, l'évènement « Alliance Partie » se mettra dans la continuité de la « Rêve Partie ». Il construira une forme de tradition d'évènements annuels fédérateurs, permettant aux acteurs de tous niveaux de se rencontrer. Il sera la base pour lancer les évènements suivants ;

Quelles seront les premières réussites ?

- Nombre suffisamment représentatif de la panoplie des activités et actions du Secours Catholique. Exemple : du travail de l'atelier don et subvention jusqu'à l'action du Collectif la parole des sans voix.

- L'organisation d'un évènement annuel développe des compétences qui peuvent se déployer sur des évènements locaux et plus modestes sur l'année pour les capitaliser.

Les moyens estimés

Quels besoins en ressources humaines ?

- Deux types : les organisateurs de l'évènement et « les exposants » (équipes locales et activités ciblées), ceux qui présentent.
- Importance qu'il y ait des représentants de toutes les cibles pour donner un cadre et un sens au projet.
- Tête d'affiche : intervention d'experts sur un thème d'actualité pour en donner une autre lecture. Choix d'un sujet pour lequel le Secours catholique est reconnu comme légitime.

Quel coût financier ?

Pour le lieu : location

Pour le repas : achat des denrées

Pour les outils de communication. Faire deviser les besoins précis : décors, vidéo, impression de documents...

L'essentiel de la préparation de la manifestation est assumé par les équipes. C'est le sens même de cette rencontre.

Il faut compter un budget de 5 000 € par évènement.

Quels besoins immobiliers ?

Besoin d'un lieu facile d'accès, attractif et convivial pour toutes les cibles

En 2018, « L'Alliance Partie » se déroulera sous le Chapiteau de la Castille.

Il nous faut certainement envisager des lieux plus visibles par la suite.

(Attention à ce stade de ne pas chercher à aller trop dans la précision des moyens)

En conclusion

Nous voulons qu'il y ait une grande variété d'exposants et qu'ils reviennent d'année en année présenter leurs nouvelles actions. Importance de pérenniser pour servir de balises annuelles et de plan d'action pour améliorer et enrichir. L'objectif est de dynamiser et entraîner d'autres.

LE PLAN D'ACTION - SEPTEMBRE 2018/DÉCEMBRE 2019

Le recensement des actions et leur cahier des charges

Action	Cahier des charges		
	Pilotage		
	Animateur en charge	Fonction	Investissement
Espace interculturel – espace talent	Cf. Fiche Action phare		
	Une équipe coordonnée par un binôme		
	Clémence Gagelin	Chef de projet co-coordonateur	
Espace emploi	Cf. Fiche Action phare		
	Une équipe coordonnée par un binôme		
	Benoît Lucquiaud	Chef de projet co-coordonateur	
Espace famille	Cf. Fiche Action phare		
	Une équipe coordonnée par un binôme		
	Isabelle Dupuis	Chef de projet co-coordonateur	
Espace qui se déplace	Cf. Fiche Action phare		
	Une équipe coordonnée par un binôme		
	Gonzague de Fombelle	Chef de projet co-coordonateur	
Conseil d'Animation	4 journées annuelles en 3 temps + 1 Rencontre évaluative et festive du CA actuel – Formation d'un nouveau CA – Constitution d'une équipe d'animation – 1 ^{er} CA : les bassins de vie – 2 ^e CA : la formation.		
	Une équipe d'animation coordonnée par le délégué		
	Délégué	Animateur de l'équipe d'animation – Facilitateur du CA	
Forum s'associer	2 journées – choix et élaboration des contenus – Préparation de l'animation et logistique – articulation avec les CA – 3 journées de travail avec les membres participant au CA		
	L'équipe des animateurs		
	Gonzague de Fombelle	Garant du projet et facilitateur de la mise en œuvre	
Coordination de la gouvernance des bassins de vie	2 rencontres annuelles des coordinateurs (personnes en responsabilité) – Soutien technique à la gouvernance (hotline, animation, entraide, suivi d'expérimentation, relecture en B. de V.)		
	Délégué/Présidente	Animateurs – formateurs	
Suivi des bassins de vie	Développement d'une vision de territoire entre les acteurs – Mise en perspective avec le Projet de Délégation – Soutien et mise en lien des acteurs du territoire – Relation avec les partenaires		
	Equipe d'animation de Bassin de Vie avec un binôme (souci de mettre en place des équipes qui s'autonomisent progressivement dans cette fonction)		
	Animateurs + 1 à 2 bénévoles par bassin de vie	Facilitateur	

Développement durable			
Formation	Construction de l'offre de formation en lien avec le Projet de Délégation (cf. fiche pédagogie de la rencontre)		
	Equipe bénévolat et engagement solidaire		
	Gonzague de Fombelle	Garant - Facilitateur	
Engagement solidaire	Construction d'un parcours du bénévole en lien avec le Projet de Délégation (cf. fiche pédagogie de la rencontre)		
	Equipe bénévolat et engagement solidaire		
	Gonzague de Fombelle	Garant - Facilitateur	
Equipe d'animation spirituelle et diaconale	Soutien aux changements portés par le Projet de Délégation. Coordination de la participation de la délégation à des temps forts spirituels (voyage de l'espérance, session biblique, pèlerinage du partage...)		
	Une équipe d'animation avec un binôme (aumônier - bénévole)		
Forum Alliance	Animation d'un groupe chargé de l'organisation et de l'animation de l'événement en lien avec le réseau - Mise en relation avec des partenaires		
	Equipe pilotée par un binôme (bénévole +salarié)		
		Animation de l'équipe	
Migrants	Appui aux équipes - Formation - Maintien d'une veille et plaidoyer - Expertise juridique - Articulation avec le projet de l'espace interculturel - Lien avec la dynamique régionale.		
	Une équipe d'animation pilotée par un binôme (présidente - animateur)		
	Nathalie Gadea + Clémence Gagelin	Portage politique et plaidoyer + Facilitateur	
Epicerie solidaire	Organisation et animation d'une journée annuelle - Lien avec la Banque Alimentaire - Conseil aux équipes et mises en relations		
	Binôme		
	Isabelle Dupuis	Expert - Facilitateur	
Boutique solidaire	Organisation et animation d'une journée annuelle - Conseil aux équipes et mises en relations		
	Binôme		
	Isabelle Dupuis	Expert - Facilitateur	
Tables Ouvertes Paroissiales	Organisation et animation d'une journée annuelle - Lien avec la Banque Alimentaire - Conseil aux équipes et mises en relations		
	Binôme issu de l'équipe d'animation spirituelle et diaconale ?		
		Expert - Facilitateur	
Permanences de solidarité	Organisation et animation d'une journée annuelle - Lien avec la Banque Alimentaire - Conseil aux équipes et mises en relations		
	Binôme		
	Isabelle Dupuis	Expert - Facilitateur	
Commission des Aides	Soutien à l'équipe de la CéDAF - Lien avec les bassins de vie- Veille institutionnelle autour des dispositifs sociaux.		
	Equipe de la CéDAF		
	Délégué + bureau	Garant - accompagnement	
Public Rom	Construction et animation d'un projet d'équipe en cohérence avec le Projet de Délégation		
	Une équipe avec un binôme (bénévole - salarié)		
	Ionut Stan	animation	

Le Collectif la Parole des sans voix	Inscription des acteurs dans l'espace talent – montage d'un spectacle déambulatoire – développement d'un atelier vidéo – Soutien à l'animation de la délégation notamment lors d'événements par l'expression des personnes – Stimulation des journées « s'associer ».		
	L'équipe du G-Co et Texpress		
	Gonzague de Fombelle		3 jours par mois
Campagnes - Collectes	Soutien aux équipes et Bassins de vie		
	Trésorier soutenu par l'équipe d'animation et le délégué assisté par Corinne Augiéro		
		Animation	
Quartier La Baume	Soutien à Amitié Cités – lien avec le réseau du Secours Catholique (Bassin de vie, participation à des événements comme les journées s'associer)		
	Un animateur au sein d'une équipe inter-partenaire		
	Clémence Gagelin	Soutien et création de lien	
Eco-Hameau Solidaire	Participation au pilotage du projet – Lien avec le réseau du Secours Catholique – Coordination pour faire du lieu un espace de développement d'actions programmées dans le Projet de Délégation (espace emploi, espace famille...)		
	Un animateur au sein d'une équipe inter-partenaire		
	Benoît Lucquiaud	Animation	
Quartier La Gabelle	Co-pilotage de l'action – Soutien à l'animation – Coordination pour développement d'actions en lien avec le Projet de Délégation – lien avec le réseau du Secours Catholique.		
	Un animateur au sein d'une équipe inter-partenaire		
	Benoît Lucquiaud	Animation	
Projet ICTUS	Co-pilotage et conduite de l'action – Soutien au développement et à l'animation de l'événement d'octobre 2019 – Lien avec le réseau du Secours Catholique et repérage des pistes de développement en lien avec le Projet de Délégation		
	Un animateur au sein d'une équipe inter-partenaire		
	Gonzague de Fombelle	Animation	
Stagiaires, volontaires, immersions	Planification, accueil des candidatures, accompagnement et tutorat		
	Action portée par le délégué pour les stagiaires et immersion, par Gonzague de Fombelle pour les volontaires – Tutorat réparti en fonction des profils et missions données		
		Coordination	
Equipe régionale	Participation à l'équipe régionale et lien avec la délégation – Coordination avec les participants aux copils régionaux.		
	Membre de l'équipe régionale		
	Nathalie Gadea	participation	
Copil régional migrants	Participation au Copil et développement au sein de la délégation en lien avec l'équipe migrants		
	Nathalie Gadea	Transmission - Stimulation	
Copil régional Urgence	Participation au Copil et développement au sein de la délégation		
	Jean-Claude Lebrun	Transmission - Stimulation	
Copil régional Accès aux droits	Participation au Copil et développement au sein de la délégation		
	Gonzague de Fombelle	Transmission - Stimulation	
Copil régional interculturel	Participation au Copil et développement au sein de la délégation en lien avec l'équipe d'animation spirituelle et diaconale et le Père Orlando		
	Clémence Gagelin et Fathia	Transmission - Stimulation	

Plaidoyer élections (Europe et municipales)	Déploiement dans la délégation des stratégies nationales – établissement d'une stratégie de délégation		
	Le bureau avec un animateur et le Collectif la Parole des Sans Voix		
	Nathalie Gadea et Gonzague de Fombelle	Animation	
Immobilier	Soutien à la délégation et aux équipes dans l'acquisition et la gestion des locaux.		
	Equipe dédiée pilotée par Xavier de Villeneuve et J-Yves Thibult en lien avec François Van Huffel, trésorier.		
	Xavier de Villeneuve et J-Yves Thibult		
Conseil Consultatif régional des personnes accueillies	Coordination de la présence de la délégation aux 3 rencontres annuelles		
Equipe d'animation	Organisation de la vie de l'équipe (réunions hebdomadaires et journées de travail) – Préparation méthodologique		
	Gonzague de Fombelle	Facilitateur	