

Guide de l'orientateur



Mouvement
Humaniste

Conseil 17

La construction structurelle

est un art qui dépend de
l'art de manier les images

Nous expérimentons le paysage (monde extérieur et intérieur) à partir de notre image (représentation) que nous avons de lui, c'est-à-dire à partir de notre " regard ". Cela veut dire que la manière dont nous interprétons la " réalité " dépend de notre manière de la regarder. Ce regard, à son tour, dépend de nous seul, de notre intentionnalité.

Nous sommes libres de décider de notre regard, de choisir notre regard, d'imaginer un futur différent, de créer des nouvelles réalités, de changer l'interprétation d'un événement, de voir un aspect apparemment négatif sous son aspect positif, etc. C'est dans cette capacité et cette liberté de fabriquer et de transformer nos images que se trouve la clé de la transformation du monde. Dans les possibilités illimitées de les configurer, de les combiner.

Nous avançons vers la liberté dans la mesure où nous nous libérons de nos images mécaniques, rigides, conditionnées, dictées par notre éducation, notre culture, le système et qui continuent à opérer en nous par habitude.

La fonction des images est de transporter des charges, de l'énergie psychique, vers le monde externe et vers le monde interne. C'est cette énergie transportée qui déclenche nos réponses à travers le centre végétatif, moteur, émotif et intellectuel.

Ex. : image → réponse (végétative, motrice, émotive, intellectuelle)

Selon le type d'images que nous configurons, notre action sera transformatrice ou conservatrice, évolutive ou régressive, pleine de sens ou vide, etc.

Ex : image → action

Par conséquent, si nous voulons rendre notre action plus efficace, nous devons acquérir de l'habileté dans le maniement de nos images.

Ex : image configurée ou transformée intentionnellement → réponse ancienne, réponse nouvelle plus adaptée

- Regard mécanique ou intentionnel
- Image mécanique ou intentionnelle du paysage
- Réponse/action (végétative, motrice, émotive, intellectuelle) régressive ou évolutive

L'ART DE MANIER LES IMAGES

➤ L'importance de jouer avec les images

Quand nous nous permettons de jouer librement avec les images, quand nous osons imaginer ce que nous voulons réellement, quand nous fabriquons et transformons nos images en imaginant toujours des possibilités nouvelles au-delà des conventions établies, quand cette pratique est accompagnée d'un sourire malicieux et d'une saveur d'aventure, alors ce " ludisme " devient un véritable sport, un art, voire un acte révolutionnaire !

Mais pour y arriver, ce jeu requiert un entraînement permanent.

➤ **Clarté de l'image**

Puisqu'il y a une relation étroite entre l'image et l'action, on comprendra que plus l'image que nous configurons est nette, claire et précise, de plus grande qualité sera également notre action. Nous devons donc mettre du "soin" dans l'image.

➤ **Brillance, charge de l'image**

Il ne suffit pas de configurer soigneusement une image, il faut également qu'elle possède une charge émotive suffisante. L'image doit avoir de la force, être sentie et produire de l'enthousiasme. Nous avons la capacité de charger intentionnellement une image, de la rendre brillante, d'accentuer ses aspects les plus attrayants, de lui donner "tonus".

➤ **Profondeur et permanence de l'image**

Plus profonde est l'image et plus elle est permanente dans le temps. L'image est profonde quand elle est interne, quand elle est accompagnée d'une saveur de "vérité interne" et qu'elle fournit l'énergie nécessaire pour avoir une attitude de résolution. Ce sont ces images profondes (qu'elles soient évolutives ou seulement compensatoires) qui s'imposent à nous constamment et qui nous poussent en avant.

Dans le projet structurel, la conviction de la réalisation de notre projet, notre ténacité et permanence, au-delà des difficultés, des résistances et des tentations de déviation ou de distraction sont des indicateurs clairs que l'image est profonde.

➤ **Amplitude de l'image**

Beaucoup de gens souffrent du fait qu'ils se sentent petits, limités et avec des possibilités très restreintes : cela est dû à leurs images étroites. Inversement, les images amples produisent un registre d'ouverture, de liberté, de choix, elles enthousiasment et mobilisent. Etant donné l'étape de masse dans laquelle nous sommes, il est indispensable d'élargir nos images. Les indicateurs se manifestent à travers la "taille" des actions planifiées, le nombre de personnes impliquées, les espaces dans lesquels se déroulent les activités, le nombre de matériels produits et diffusés, le budget avec lequel nous bougeons....

➤ **Images stratégiques et tactiques**

Les images stratégiques et les objectifs qui vont avec, sont des images guides qui donnent référence et direction et qui ne bougent pas. (Ex: produire l'étape de masse)

Les tactiques sont les dispositifs que nous mettons en place pour réaliser ces objectifs et elles peuvent varier et changer selon les nécessités. (Ex : campagne de diffusion par internet, cibler des associations de femmes,...)

Les erreurs qu'on observe sont : l'autocensure initiale concernant les objectifs (leur petitesse), la confusion des 2 plans (stratégie, tactique), la baisse des objectifs à cause de l'incapacité à résoudre le côté tactique (manque de créativité et de ludisme, ou bien étroitesse des possibilités).

Il est important de "laisser reposer" l'image stratégique et/ou tactique si on sent que certains de ces aspects ne sont pas suffisamment clairs, chargés. Alors, on lance un appel au fond de sa conscience et des réponses quasi inespérées surgissent ayant une saveur d'unité et de justesse.

➤ **Le projet comme expression concrète du maniement des images**

Projet signifie : travail avec des objectifs numériques, des priorités, des délais, des indicateurs, des tactiques pour arriver aux objectifs,... Ou en d'autres termes, la capacité d'orienter les images : de configurer des images amples en taille et durée, de manière globale (stratégie), avec clarté (objectifs), avec précision (les tactiques), avec brillance et charge (conviction et énergie mobilisatrice), avec ludisme et liberté (adaptation aux situations et aux gens), avec maintien et profondeur (permanence au-delà des accidents). Celui qui ne planifie pas, improvise et l'improvisation n'a pas de futur.

La construction structurelle

est un art qui dépend de
l'art de manier les images

	<i>Nom du Projet :</i>	<i>Nom du Projet :</i>	<i>Nom du Projet :</i>
Flexibilité de l'image, réversibilité (jouer avec les images)			
Clarté, netteté de l'image (soin)			
Brillance, charge de l'image (force, tonus)			
Profondeur et maintien de l'image (permanence)			
Amplitude des images (élargissement de l'espace de représentation)			
Images stratégiques et tactiques (global, détail)			
Les projets comme expression concrète du maniement des l'images (complexité)			

Le “ désencolonnement ”

le procédé d'une construction structurale saine

Désencolonnement structurel :

Il s'agit de construire un “ anneau ” de 1^{ère} instance suffisamment large entre (10 et 15 personnes) pour que :

- Les activités structurales (la croissance de la structure et des adhérents et les actions sociales) soient réparties de manière équilibrée, sur un nombre suffisant de personnes. Dans le cas contraire, l'orientateur dépendra de peu de personnes pour accomplir ses projets et cette relation de dépendance amènera rapidement une pression, des tensions, du chantage, etc. Dans ce cas de “ colonne ”, la structure se développe peu, ou bien elle se développe grâce à un ou 2 membres seulement qui seront bientôt plus avancés que l'orientateur lui-même qui n'aura pas l'expérience suffisante pour rester référence et orienter.
- Plus il y a de personnes dans une enceinte et plus il y a d'intelligence, d'idées, de styles et de formes.(10 têtes pensent plus et mieux que 3 !) Les échanges des expériences sont suffisamment riches et il y a suffisamment de force pour lancer des actions communes importantes (campagnes, mobilisations,.....)

Désencolonnement géographique :

Il s'agit de l'ouverture et de la multiplication des lieux d'action pour que l'humanisme soit présent dans un maximum de pays et pour un pays, dans un maximum de points géographiques. Cela permet de :

- Faire grandir la structure humaniste plus facilement.
- Pouvoir organiser des actions et des campagnes nationales ou régionales d'envergure et ainsi d'avoir l'objectif de transformer réellement des conditions déterminées.
- Pouvoir comparer les différents pays et avoir du recul.
- Ne pas faire dépendre toute sa structure des conditions politico-sociales d'un seul pays.

Il ne faut pas oublier cependant que les équipes de base (conseils de DG et de DE) doivent être enracinées (cf . théorie d'organisation).

Désencolonnement culturel :

Il s'agit d'apprendre à travailler et à orienter différents types humains, milieux, générations, ethnies, nationalités... Ce qui permet de :

- S'enrichir soi et d'enrichir sa structure de différents points de vue, mentalités, formes de pensées, avoir une notion plus ample des réalités et gagner ainsi du recul vis-à-vis de sa propre culture, de son propre milieu.
- S'exercer à petite échelle à la création d'une nation humaine universelle, à la diversité convergente, à la tolérance et à la non-discrimination...

Désencolonnement dans l'action :

Il s'agit de travailler avec plusieurs organismes et fronts d'actions surtout à partir du niveau de coordinateur (conseil de délégués généraux).

Les activités diversifiées permettent la participation d'un grand nombre de personnes ! Plus il y a des moyens de contribution (thèmes, formes, tâches...) et plus de gens trouvent leur place et se sentent utiles ! Cependant, on ne doit pas diversifier trop fort et trop tôt (de préférence à partir d'un conseil de DE seulement) sinon l'action s'affaiblit et s'arrête. Quand on veut faire trop, cela reste superficiel et on ne fait rien vraiment !

Aussi, une fois que la structure est grande et désencolonée, il est important de faire de temps en temps des actions communes (campagnes, mobilisations,...) pour ne pas perdre la notion de corps, d'ensemble et aussi pour s'entraîner à des actions coordonnées et massives.

Le pré-requis pour produire ces différents types de désencolonnement, est le désencolonnement psychologique : l'ouverture et l'élargissement mental !

Le “ désencolonnement ”

le procédé d'une construction
structurelle saine

Structurel	
Géographique	
Culturel	
Des activités	
Psychologique	

Le général & le particulier

Le général ne s'oppose pas au particulier, ni l'ensemble au personnel.

Et la priorité doit être donnée au général. Théoriquement nous sommes tous d'accord. Si nous ne partions pas de cette prémisse, nous ne pourrions pas organiser des actions d'ensemble, avoir un calendrier général, des stratégies communes....Mais dans la pratique on observe souvent que les membres appuient l'ensemble plus facilement quand cela coïncide avec leurs intérêts particuliers (plus ou moins "nobles") et qu'ils retirent leur application quand ils ne voient pas un bénéfice immédiat.

Les facteurs qui empêchent l'emplacement correct :

Une vision pragmatique, à court terme : l'intérêt immédiat, sans voir les conséquences à plus long terme et une vision compartimentée et dialectique où l'on sépare l'interne et l'externe, le travail personnel et le travail social, le général et le particulier, etc., (tous 2 résultats de la fragmentation et de la déstructuration du système). Enfin, notre propre biographie nous pousse à compenser le "trou noir" de nos carences par des rêveries compensatoires qui absorbe la plus grande quantité de notre énergie.

Mettre ma propre activité en fonction de l'avancée des plans majeurs témoigne d'une grande sagesse, car c'est l'unique façon d'avancer réellement personnellement dans le temps. Agir pour l'ensemble est un acte unitif qui bénéficie à l'ensemble et dont nous tirons bénéfice en retour dans une constante ré-alimentation.

EXPRESSION CONCRETE D'UN REGARD POSE SUR L'ENSEMBLE DANS LA CONSTRUCTION STRUCTURELLE

Il existe beaucoup d'aspects dans notre activité structurale qui peuvent nous fournir des indicateurs sur ce regard. Plus encore, sur la qualité des membres du point de vue de leur compréhension de l'humanisme.

➤ **Les calendriers**

Silo dit dans un de ses discours : "... Parfois on a l'impression que le calendrier général dérange les calendriers particuliers. Bien sûr, ça dérange ! Parce que le calendrier général ne bouge pas, il n'est pas sujet à des fluctuations et des improvisations personnels. Cela me dérange parce qu'il m'oblige à prendre conscience de mon décalage, de voir que je suis en train de divaguer, que je suis distrait, que je cycle, ce qui en soi est assez naturel et pas grave, mais il faut pas pour autant en faire un idéologie ! Justement, le calendrier général est fait pour nous aider à nous maintenir attentif, à être en thème ! Et si c'est le cas, je profiterai des dates de ce calendrier général pour avancer personnellement avec mon propre projet ! "

➤ **Les orientations générales et le projet du conseil**

Dans nos réunions semestrielles nous élaborons un projet et une orientation générale afin de pouvoir compter avec des repères et des lignes de développement, c'est-à-dire améliorer chaque fois plus la quantité et la qualité de nos activités d'humanisation. Cela demande à ce que chaque conseil (ou équipe) s'aligne et ajuste son propre développement (ses activités, son rythme,...) au processus d'ensemble. Il va sans dire que cela est profitable à l'ensemble et aussi à la ligne, au conseil particulier.

➤ **Organismes et fronts d'action**

Le fait de s'inclure et de participer à un organisme, demande également de se coordonner et de se mettre d'accord avec d'autres (d'autres personnes, équipes, conseils) et cela n'est possible qu'avec cet emplacement d'ensemble. Toutes les difficultés d'action commune viennent du fait que les regards et les priorités sont mal placés

➤ **Les collectes**

Dans les campagnes d'autofinancement on demande à ce qu'il y ait une contribution du particulier au général. La participation à cette campagne est un excellent indicateur des tendances de mon conseil.

➤ **Remonter et faire circuler l'information**

L'envoi des informations telles que les résumés d'activités, les données structurales, les fiches, etc., ou encore mettre à disposition des documents d'éclaircissement, des productions,...afin que tout remonte et que l'ensemble s'enrichisse et puisse redistribuer ensuite tout cela à la base, est un indicateur important de vision d'ensemble.

Le général & le particulier

Quelles sont mes tendances et celles de mon conseil ?

- 1 - Les calendriers généraux :
Quelle est mon attitude ? Celle de ma structure ?

- 2 - Les orientations générales et le projet du conseil :
Sont-ils présents dans ma planification ? Dans la planification de mes orientés ?

- 3 - Organismes et fronts d'action, coordination :
Est-ce que je contribue au développement d'un organisme ?
Est-ce que j'arrive à m'intégrer et à me coordonner facilement avec d'autres ?

- 4 - Les collectes :
Est-ce que l'esprit de l'autofinancement est clair pour moi ? Pour ma structure ?

- 5 - Remonter et faire circuler l'information :
Quelle est ma tendance ? Celle de ma structure ?

Leader - orientateur

Il est facile de reconnaître dans un groupe les personnes ayant une attitude de leader. Le leader organise, propose, dit ce qu'il faut faire et impulse la mise en route des actions. Quand cette personne commence à organiser des gens autour d'une idée, d'un projet ou d'un conflit social, elle prend le rôle de leader social : leader d'un mouvement étudiant, leader de groupements d'agriculteurs, leader syndical, etc.

LES CARACTERISTIQUES DU LEADER

- Il a un projet social. Il sait enthousiasmer les gens pour ce projet. Il a du charisme.
- Il est le moteur des activités et le seul garant du projet, car même s'il confie certaines tâches à des membres, tout dépend de lui et de sa détermination.

Ce rôle est essentiel pour lancer un projet social, mais il a des limites :

- Les gens font de moins en moins confiance aux leaders qui représentent et centralisent autour d'eux-mêmes tout un mouvement.
- Le leader s'accroche plus au projet qu'aux personnes qui le suivent ou pas.
- L'expansion est limitée aux capacités du leader (en terme de nombre de personnes, de mobilité géographique, d'activités, de centre d'intérêts). Les décisions sont centralisées.
- Le projet fluctue avec le leader (s'il est fatigué, amoureux, malade, en voyage, etc.) et il arrive fréquemment que les leaders, influencés par les valeurs du système, trahissent leurs idéaux pour des intérêts personnels en se laissant acheter.

LES CARACTERISTIQUES DE L'ORIENTATEUR

- Quand le leader commence à donner de l'importance à la participation des membres, il se convertit en orientateur : il se préoccupe plus de la formation des personnes qui l'accompagnent que des activités en elles-mêmes.
- Il transmet et partage son expérience et ses compréhensions et comprend qu'être orientateur signifie avant tout : apprendre à communiquer sans peur et se renforcer intérieurement de plus en plus au moyen d'actions cohérentes.
- Il aide ses membres à réaliser leur propre projet à l'intérieur du sien et s'assure que son œuvre continuera, si, par accident ou complications, lui-même n'était plus là.
- Il délègue des fonctions en accompagnant les personnes pour qu'elles apprennent. Il fait confiance et voit le positif de ce qu'elles font. Ce n'est plus une relation de suiveur/suivi mais de collaboration.
- Enfin l'orientateur fait les choses par goût et non par obligation, il ne dépend pas non plus des résultats car il sait que les changements aussi bien en soi-même qu'au niveau social, s'obtiennent dans le temps, en processus.
- Il ne décide pas seul, le projet est partagé, élaboré et construit sur l'engagement de chacun et sur la différenciation des fonctions (triade)

En conséquence le projet étant relayé et pris en charge par d'autres :

- Sa réalisation ne dépend pas des fluctuations de l'orientateur
- Les activités sont plus variées, de styles divers, touchent beaucoup plus de personnes et peuvent s'étendre géographiquement.

Emplacements, attitudes, codes et relation dans un conseil

Ces thèmes sont d'une importance fondamentale pour nous.

L'humanisme est une culture : un mode d'organisation, une idéologie (système de pensée), une force d'action, mais aussi un style de vie et de relation. L'expérience prouve que la pérennité, l'amplitude, l'efficacité d'une construction structurale dépendent essentiellement des relations cohérentes de des membres. A leurs tours, ces relations sont fondées sur des intangibles : l'esprit et l'attitude humanistes.

Il ne s'agit pas d'une morale imposée, mais d'une éthique (système de valeurs) profonde et sentie qui se concrétise dans une manière de se relationner avec soi-même et avec les autres. Etre de sensibilité humaniste signifie aspirer à apprendre et à appliquer cette éthique dans notre vie quotidienne ; et il est plus facile de commencer avec ceux dont les aspirations vont dans la même direction : les membres du Mouvement Humaniste.

Rappel de l'attitude humaniste telle que nous l'avons définie :
(cf dictionnaire du *Nouvel Humanisme*)

- **L'être humain comme valeur et préoccupation centrale**
- **L'affirmation de l'égalité de tous les êtres humains**
- **La reconnaissance de la diversité personnelle et culturelle**
- **Le développement de la connaissance au-delà de ce qui est accepté aujourd'hui comme vérité absolue**
- **L'affirmation de la liberté d'idées et de croyances**
- **Le rejet de tous types de violence et de discrimination**

A cela se rajoutent les principes d'action non-violente et tout particulièrement le principe n°12 :

- **Quand tu traites les autres comme tu veux qu'ils te traitent, tu te libères**

RELATION ORIENTATEUR - ORIENTE

Cette relation n'a rien à voir avec les modèles du système comme celui de "chef-subordonné", "directeur-employé", "père/mère-enfants", "gourou/maître-disciple", ou "professeur-élève", ou encore "roi-sujets", etc.

Il faut un certain temps de participation et d'expérience dans le Mouvement Humaniste pour se débarrasser véritablement de ces modèles qui induisent des relations dans une direction complètement différente.

D'ailleurs, comme il est dit dans "Théorie d'organisation", au départ nous formons un groupe humaniste et pour ce faire, nous devons assumer dans un premier temps un rôle de leader et de créer une relation de "leader-militants". Mais ensuite, pour continuer à avancer nous devons convertir ce groupe en une structure et nous y arrivons uniquement si nous réussissons à transformer notre rôle de leader en "orientateur" et mettre en place une relation "d'orientateur-orienté".

➤ **L'orientateur est un guide mais pas un modèle :**

L'orientateur oriente et cela signifie qu'il montre le chemin qu'il connaît très bien puisqu'il l'a déjà parcouru. Il ne s'agit pas seulement du chemin tangible (méthodologie, stratégie) mais aussi du chemin intérieur (développement personnel). Il s'agit d'un " guide " qui montre, qui éclaire, qui encourage, qui explique, qui avertit, qui conseille et non de quelqu'un qui donne des ordres ou des instructions. Au-delà de l'expérience à transmettre, l'orientateur doit acquérir l'art de communiquer cette expérience et de la retransmettre à ses orientés de manière adaptée.

L'orientateur n'est pas censé être un modèle. Il ne s'agit pas de suivre ou copier sa manière particulière d'être dans sa vie quotidienne (faire le même travail, s'habiller comme lui, avoir autant d'enfants, avoir les mêmes habitudes, le même style,...). L'orienté doit plutôt chercher profondément en lui-même, et non à l'extérieur, les modèles qu'il a envie de suivre et le style qu'il veut développer.

➤ **La relation orientateur-orienté est assumée librement par les 2 parties**

Celui qui oriente le fait parce qu'il a des connaissances et des expériences à transmettre, à enseigner et parce que cette activité lui donne sens et plaisir. Le fait d'orienter lui permet, en effet, de faire des actes unitifs constamment et de travailler lui-même les thèmes qu'il reproduit. Celui qui est orienté, à son tour, veut être orienté parce qu'il a besoin de l'expérience, de la vision plus ample et du recul de quelqu'un de plus avancé que lui, et cela lui donne une référence dans l'attitude qu'il pourra reproduire à son tour.

➤ **La relation de coopération :**

C'est une relation d'amitié, de collaboration et de complicité dans un même projet. L'un n'existe pas sans l'autre, les 2 parties ont la même valeur et la même importance, bien que les fonctions soient différentes !

➤ **Le regard de l'orientateur sur l'orienté**

Le regard n'est pas en fonction de lui-même, mais en fonction du projet et des orientés eux-mêmes. Les bonnes questions sont : qu'est ce qui est bon pour l'ensemble et qu'est ce qui est bon pour l'orienté ? On voit ses orientés en tant qu'êtres humains : libres, intentionnels, avec un énorme potentiel et du futur. On sent aussi derrière les apparences leurs craintes, leurs doutes, leurs aspirations, leurs nécessités, etc. L'orientateur doit être respectueux de l'être humain, mais pas des résistances de cet être humain. Dans ce sens, il est important d'apprendre à orienter ses orientés à partir de leurs propres images et intentions, tout en les aidant à se débarrasser de leurs illusions, de leurs croyances négatives, de leurs difficultés. Pour cela il y a besoin de beaucoup de communication directe avec eux, de vision de processus concernant leur développement (évolution) et du registre de l'humain.

RELATION ENTRE MEMBRES PAIRS

➤ **Relation de réciprocité**

Ne pas attendre des autres, faire le premier pas, donner, apporter. Quand on a reçu des autres, ne pas laisser s'installer le " sens unique " mais " rendre la balle ". Transmettre, diffuser ce qu'on a reçu à ses propres orientés.

➤ **Relation d'échange**

Commenter les expériences et les compréhensions, les activités réalisées accompagnées de bilans (apprentissages, conclusions), faire circuler toutes les informations qui pourraient servir et inspirer les autres, faire circuler tous les matériels et productions.

➤ **Relation d'entraide et d'amitié (d'inclusion)**

Il existe des dynamiques différentes dans les processus personnels et structurels, ce qui fait qu'il y a des rythmes, des cycles, des crises des uns et des autres à des moments différents. Il est intéressant que dans le processus évolutif personne ne reste " derrière " ou " en dehors " et qu'on aide le pair à sortir rapidement de ce moment.

L'ATTITUDE SUR LAQUELLE SE CONSTRUISENT LES RELATIONS

➤ **Etre au service de l'ensemble, avoir comme priorité le projet d'ensemble**

Ce qui nous n'intéresse pas : l'opposition, la dialectique, entre nos intérêts personnels et ceux de l'ensemble, ni de vouloir satisfaire nos intérêts personnels grâce à un ensemble et encore moins de nous sacrifier pour l'ensemble. Par contre, si mon regard est posé sur l'avancée du projet, des objectifs d'ensemble (conseil, MH, pays,...), et si ce regard est sincère, je vais tout faire pour contribuer au mieux à cela. Et en le faisant, je vais me dépasser et faire avancer mon projet. Le registre et l'expérience démontre que tout ce que nous faisons pour les autres avec cette attitude, nous revient en bénéfice propre de manière démultipliée.

➤ **L'attitude respectueuse**

Il s'agit de respecter la différence d'un autre membre (différence de style, de forme, de rythme,...) sans le juger et sans vouloir imposer sa propre forme. Avoir co-présent que c'est la différence qui enrichit l'enceinte !

➤ **L'attitude généreuse**

Il s'agit de l'attitude de véritable solidarité, de compassion et d'aide efficace, ce qui veut dire qu'on aidera l'autre à évoluer, à dépasser ses difficultés et ses résistances, à comprendre la racine de ses problèmes au lieu de les compenser et les justifier. La générosité est le résultat de cette attitude + l'amplitude des images qui permet de faire bénéficier de plus en plus de gens de cette attitude. Inversement, le fait de faire profiter que quelque peu, révèlent d'une attitude étroite, avare.

➤ **L'attitude responsable, de prise en charge**

Assumer des engagements et tout faire pour les accomplir nous rend digne de confiance à nos propres yeux et ceux de notre milieu. Nous devenons des modèles, des " références " pour les autres et en plus cela nous renforce le registre d'unité intérieure, de cohérence et d'auto-respect.

➤ **Etre disposé à apprendre de tout et sans limite**

Nous pouvons toujours apprendre quelque chose de nos propres expériences et de celles des autres, mêmes des erreurs ! Il est bon de considérer tout comme un entraînement, une occasion de se perfectionner dans quelque chose pour ensuite pouvoir le retransmettre à d'autres.

➤ **L'attitude " professionnel "**

Il s'agit de réaliser toute activité en essayant d'élever le niveau, le soin et la qualité. En d'autres termes, ne pas faire le minimum et n'importe comment ! Ce que nous faisons est important, mais la manière de le faire l'est aussi ! Aller jusqu'au bout de notre intention, finir ce qu'on a commencé, essayer d'aller toujours plus loin et le plus profondément possible.

➤ **L'attitude ludique et " sportive "**

Voir tout comme un jeu, et comme un défi que l'on affronte avec sérénité et humour !

➤ **L'attitude créative, constructive**

Il s'agit d'une attitude d'expérimentation et de recherche permanente pour trouver des solutions aux difficultés et des possibilités nouvelles pour améliorer l'action.

Emplacements, attitudes, codes et relation dans un conseil

Ma relation orientateur – orienté ?

- Quels sont les modèles qui opèrent en moi et qui me freinent à devenir un orientateur ?

- Quelle attitude, comportement, regard dois-je changer ou développer davantage pour devenir un orientateur ?

- Quels sont mes acquis structurels et doctrinaux que je peux transmettre à ma 1^{ère} instance ? (cf. tableau de qualification de base des guides humanistes)

Mon attitude dans l'enceinte, avec les pairs ?

- Avoir comme priorité le projet d'ensemble
- Attitude respectueuse
- L'attitude généreuse
- L'attitude responsable, de prise en charge
- Etre disposé à apprendre de tout et sans limite
- L'attitude " professionnel "
- L'attitude ludique et " sportive "
- L'attitude créative, constructive

L'attitude de ma 1^{ère} instance ? De chaque orienteur ?

- Avoir comme priorité le projet d'ensemble :

- Attitude respectueuse :

- L'attitude généreuse :

- L'attitude responsable, de prise en charge :

- Etre disposé à apprendre de tout et sans limite :

- L'attitude " professionnel " :

- L'attitude ludique et " sportive " :

- L'attitude créative, constructive :

Les activités d'une structure en tant qu'expression de vie

Ce qui existe, s'exprime !

Et en s'exprimant on transforme et on s'auto-transforme. L'existence, la vie d'une structure = son expression dans le monde. Les indicateurs de cette expression sont la quantité et la qualité de ses activités humanisatrices : dans leur entourage (milieu social, quartier, ville, pays, etc.) et à l'intérieur de la structure (les relations entre les membres, leur qualité de vie, leur paysage intérieur). La diversité des activités permet de mesurer la qualité de la structure.

Une structure immobile, statique, " cristallisée " ne peut générer croissance, expansion, influence. Et évidemment, les membres n'évoluent pas non plus personnellement, humainement. Une structure paralysée dans sa relation au monde c'est-à-dire dans ses activités, génère de " l'entropie " : climat et tension entre les membres et détérioration de l'enceinte. Les problèmes relationnels ne peuvent être résolus que par la dynamisation de l'action ! Cela est valable aussi pour un individu !

LES ACTIONS

Les activités et les actions peuvent être de différentes sortes :

- Ponctuelles
- Permanentes
- Multiplicatrices

Elles sont diffusées et réalisées à travers :

- Le Mouvement Humaniste directement,
- Les Organismes (CDC, Communauté, PH),
- Les fronts d'action (éducation, santé,...),
- Les associations (VSF, Femmes 2000,...)
- Les initiatives (réseau d'économie humaniste, réseau parents...),
- Les Appareils (maison d'édition, radio...).

Elles sont décidées en réunion de conseil en fonction de 5 pas :

- Sensibilisation de ceux avec qui ou pour qui on réalise l'activité,
- Planification de toute l'activité (calendrier),
- Préparation de la logistique nécessaire, préparation interne des membres,
- Réalisation – déroulement,
- Evaluations intermédiaires (suivis) et finales de l'action (si possible écrites).

Elles doivent être planifiées en termes de :

- Circuit intégré (croissance en adhérents et en membres de la structure),
- Distribution des tâches (structurel / administratif / appui),
- Qualification des membres,
- Autofinancement.

LES DIFFERENTS TYPES D' ACTIONS :

➤ **Actions**

Champs communautaires, nettoyages d'hôpitaux, soutiens scolaire, journaux / revues, activités d'autofinancement : repas, kermesses, ventes...

➤ **Opératifs**

Activités ponctuelles et /ou régulières : collages d'affiches, diffusions de rue ou en porte-à-porte,...

➤ **Mobilisations**

Manifestations politiques, culturelles, conférences, fêtes, congrès, cérémonies... Afin de montrer notre présence, diffuser l'humanisme, mesurer la capacité de convocation, intégrer des nouveaux membres...

➤ **Campagnes**

Campagne d'alphabétisation, campagne de signatures contre une loi, campagne d'autofinancement, campagnes d'adhérents... Il y a toujours un thème central accompagné d'une argumentation idéologique et d'un slogan qui synthétise le message, elles se composent de multiples activités, il y a une durée déterminée dans le temps (un début et une fin).

➤ **Productions**

Tracts, affiches, journaux, documents, cassette audio, vidéo, CD...

➤ **Travail personnel**

D'une part en " laboratoire ", c'est-à-dire en réunion hebdomadaire, dans les ateliers, séminaires, retraites et d'autre part, sur le terrain, en situation, c'est-à-dire pendant l'activité elle-même.

Les activités d'une structure

en tant qu'expression de vie

Evaluation générale de l'activité planifiée :

Nom de l'action :	De type :
	<input type="checkbox"/> Ponctuelle
	<input type="checkbox"/> Permanente
	<input type="checkbox"/> Multiplicatrice

Diffusées au travers de :		
Mvt Humaniste	Oui	Non
Organisme	lequel ?	
Front d'action	lequel ?	
Association	laquelle ?	
Appareil	lequel ?	

Décidé en réunion :	Sensibilisation	Calendrier	Logistique	Réalisation	Evaluations

Planifiée en terme de :	Circuit intégré	Distribution des tâches			Qualification	Financement ^t
		Struct.	Adm	Appui		

Types d'activités prévues :

	Cocher si concerné	Petite description :
Action		
Opératif		
Mobilisation		
Campagne		
Production		
Travail personnel		

La délégation :

plus qu'une technique, un art !

Pour travailler en triade et pour impliquer, responsabiliser et qualifier de nouveaux membres, il est indispensable de savoir déléguer.

Beaucoup de personnes comprennent parfaitement le sens et la nécessité de le faire, mais ce n'est pas pour autant qu'elles y parviennent !

DIMENSION TECHNIQUE :

Eclaircir ce que l'on veut déléguer :

- **Quoi** (ce que l'on veut déléguer)
- **Pourquoi** (les raisons, le sens de la délégation)
- **But** (conséquence positive pour l'ensemble, pour la personne, pour soi-même)
- **Quand** (la durée de la mission : ponctuelle ou permanente, les étapes d'évaluation)
- **Où** (l'endroit géographique, le domaine ou la ligne d'application)
- **Combien** (les objectifs quantifiés, le résultat attendu)
- **Comment** (l'accompagnement, la qualification ou l'autonomie totale de réalisation)

- 1) Avoir clair, tout cela, pour soi-même,
- 2) Le transmettre à la personne à qui l'on veut déléguer (fréquentation),
- 3) Vérifier la compréhension et la disposition (questionnement/reformulation) de la personne à qui l'on délègue.

DIMENSION PERSONNELLE :

En prenant conscience des facteurs qui empêchent une délégation adéquate, on se rend compte que le problème est souvent dans la tête de celui qui délègue et non pas, comme il le croit, avec la personne à qui il délègue.

- **Le protagonisme (activisme) excessif de l'orientateur :**
Ne laissant ni l'espace, ni le temps pour que les fonctions puissent surgir, il affaiblit ainsi psychologiquement les membres qui sentent qu'ils ne pourront jamais être à la hauteur de l'orientateur.
- **Le contrôle excessif sur les choses, les membres :**
Une attitude de non confiance, de possession ou de jugement qui rend les membres si peu sûrs d'eux qu'ils perdent leurs moyens, ce qui à son tour confirme l'orientateur dans son attitude de base (la non confiance).
- **La surcharge d'un membre :**
Trop de tâches, de responsabilités pour une seule (ou quelques personnes), soit parce que l'orientateur se décharge de ce qu'il n'aime pas faire, soit parce qu'il a des difficultés à répartir sur d'autres, ou encore parce qu'il surestime les capacités, la disponibilité du (des) membre(s)... En tout cas, cela crée en général une démobilisation et la paralysie...

- **Le manque de clarté et de précision dans la définition de la fonction :**
Des explications trop théoriques, générales ou floues de ce qu'il y a faire.
- **Le manque de force, d'enthousiasme avec laquelle on présente la fonction :**
Une manière terne et technique de présenter les choses, sans donner suffisamment d'importance et de charge à la mission à effectuer (pour donner envie à la personne de se mobiliser). Ne pas donner le temps suffisant à la personne pour qu'elle puisse s'approprier l'image à sa manière avec tout ce que cela implique.
- **Le manque d'accompagnement et de qualification :**
Le pragmatisme de l'orientateur (la chosification de la personne à qui il délègue), la résistance à s'impliquer avec la personne et à lui transmettre l'expérience et les outils, pas de vision de processus.
- **Le manque de perspicacité et de clairvoyance de l'orientateur concernant l'aptitude de la personne à qui il veut déléguer :**
Faire des erreurs dans le choix de la personne : ne pas avoir bien évalué auparavant si les qualités, capacités, disponibilités, motivations de la personne correspondent à la mission confiée.

La délégation :

plus qu'une technique, un art !

A éclaircir :

- Quoi (ce que je veux déléguer)
- Pourquoi (les raisons, le sens de la délégation, pourquoi cette personne ?)
- But (Les conséquences positives pour l'ensemble, pour la personne, pour moi)
- Quand (la durée de la mission : ponctuelle ou permanente, les étapes d'évaluation)
- Où (l'endroit géographique, le domaine ou la ligne d'application)
- Combien (les objectifs quantifiés, le résultat attendu)

A faire :

- J'ai transmis à la personne à qui je veux déléguer (lors d'une fréquentation)
- J'ai vérifié sa compréhension et sa disposition (questionnement / reformulation)

A dépasser personnellement :

- Le protagonisme (activisme) excessif
- Le contrôle excessif sur les choses et les membres
- La surcharge d'un membre
- Le manque de clarté et de précision dans la définition de la fonction
- Le manque de force, d'enthousiasme avec laquelle je présente la fonction
- Le manque d'accompagnement et de qualification
- Le manque de vision concernant l'aptitude

Les mobilisations

CRITERES A PRENDRE EN CONSIDERATION :

➤ **Le lieu, l'espace :**

La taille et le style de l'endroit doit correspondre à l'événement prévu.

➤ **La représentation complète (globale) de l'image :**

Il doit y avoir une personne qui visualise la globalité (toutes les parties et dimensions) et qui la coordonne.

➤ **La transmission de la charge :**

Il est non seulement fondamental que les organisateurs aient une forte charge par rapport à l'événement, mais aussi qu'ils transmettent cette charge aux invités.

➤ **Les préparatifs logistiques :**

Ils accomplissent une fonction "externe" et matérielle (documents, chaises, tables, sonorisation, décoration,...), mais aussi une fonction de consolidation psychologique des images des organisateurs (précision, charge, maintien,...).

L'énergie appliquée à la logistique ne doit pas être disproportionnée à l'énergie appliquée dans l'invitation, la mobilisation !!!

➤ **La distribution des objectifs de mobilisation :**

D'abord on détermine un objectif numérique commun, ensuite chaque mobilisateur se fixe un objectif pour y contribuer, puis on vérifie si on atteint l'objectif fixé initialement et enfin on ajuste à nouveau, jusqu'à ce qu'il y ait une correspondance et un consensus intellectuel et émotif de la part de tous.

➤ **Les évaluations intermédiaires fréquentes :**

Tout opératif de mobilisation a ses cycles et ses rythmes. Afin d'aider au maintien de l'objectif et à la permanence de l'activité pour y arriver, les évaluations intermédiaires avec les mobilisateurs sont indispensables.

C'est ainsi qu'on se renforce et aussi qu'on détecte les difficultés et qu'on peut les dépasser et se rattraper avant la conclusion de l'action. Juste avant l'événement (et pas avant !), une fois que tout le monde a donné de son mieux de manière totalement concentrée et dévouée, on voit le sens et l'objectif majeur de cette action : l'entraînement, l'amusement, l'apprentissage, etc. grâce à ce qui a été fait, ce qui va au-delà de l'objectif numérique ! C'est ainsi qu'on se libère (désenchaîne) du résultat obtenu !

Bilan des activités

pour le bulletin trimestriel

Nom du Conseil :

Date de l'évaluation :

	Exemple 1	Exemple 2	
Titre de l'action	nettoyage d'hôpital	Campagne d'alphabétisation	
Lieu de l'action	Ouagadougou, secteur 12	Ziniaré	
Type d'action	Multiplicatrice : nous sommes passé d'1 hôpital à 3 hôpitaux dans la ville	3 Classes alphabétisation d'adultes	
Durée de l'action	nettoyage tous les mois depuis 6 mois	depuis 8 mois	
Nb total de personnes ayant organisé et réalisé l'action *	Exemple : 14 membres de la structure	6 formateurs membres de la structure	
Nb de personnes qui bénéficient de cette action	100 malades de l'hôpital	de 30 à 70 alphabétisés	
Difficultés rencontrées	Pas d'équipement pour nettoyer	Taille des salles un peu petites	
Difficultés vaincues	Collectes d'argent et de matériel faites auprès des habitants du secteur de l'hôpital	De plus en plus de femmes sont présentes aux cours	

* S'il s'agit d'un champ communautaire ou de reboisement : indiquer le nombre d'hectares.

Grille pour la correspondance orientateur - orienté

Activités structurelles réalisées

Exemples :

- Réunion avec sa 1^{ère} instance (quels thèmes abordés ?)
- Réunion de triade (avec son adm et son appui ?)
- Assemblée avec son conseil entier (quels thème abordés?)
- Fréquentation (discuter avec une personne de sa 1^{ère} instance en particulier pour l'éclaircir sur un sujet ou réfléchir avec elle sur le projet,....)
- Accompagnement (aller dans la structure de ses 1^{ère} instance pour voir comment ça se passe, pour voir comment les gens ont compris le MH, pour aider et soutenir l'orientateur dans sa réunion, pour donner une vision plus ample à sa structure.....)
- Autres

→ Questions à l'orientateur :

Croissance

- Nombre de nouveaux membres de la structure (avec fiches, action, collectes)
- Nombre de nouveaux adhérents avec fiches

→ Questions à l'orientateur :

Activités sociales

Voir la fiche : " Bilan des activités pour le bulletin trimestriel "

→ Questions à l'orientateur :

Activités de qualification humaniste

- Séminaire de qualification
- Rencontre 1 ou 2
- Thèmes de travail personnel vu en réunion ou en fréquentation

→ Questions à l'orientateur :

Activités financières

- Type d'activité
- Argent récolté
- Destination

→ Questions à l'orientateur :

Divers, autres thèmes

-
-
-

→ Questions à l'orientateur :

