

Des structures au service de...

A travers la résolution « Faire mouvement », chacun peut exprimer son appartenance au mouvement et les formes diverses qu'elle peut prendre. Mais elle pose aussi la question de nos structures. Comment s'adaptent-elles à la diversité du mouvement que nous constatons aujourd'hui ? Sur quoi s'appuyer pour les faire vivre, ce qui n'est pas une fin en soi pour le mouvement, mais bien un moyen pour la mission ?

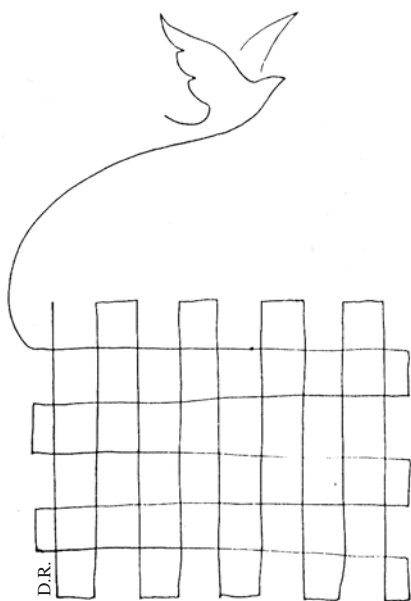
Les initiatives missionnaires sont nombreuses à travers le mouvement, mais les structures de conduite ont du mal à fonctionner, faute de responsables. L'invitation à s'engager pour faire tourner la boutique ne fait pas recette, et c'est tant mieux, cela n'a aucun sens de faire fonctionner une structure pour elle-même.

Aussi, d'autres démarches voient le jour à partir des dynamismes pour mettre en place des équipes qui s'engagent sur un projet précis. Cela n'est pas encore spontané mais tend à le devenir, comme le relevait Jean-Michel Lanoizelez lors du week-end des CD de juin 2004, à travers le bilan des assemblées régionales : « Notre manière de fonctionner, très centralisée, est en train de bouger, de changer. La difficulté aujourd'hui de prendre des responsabilités, de s'engager est réelle et ne touche pas que l'ACO ». Et il ajoutait : « Il nous faut donc faire autrement, trouver de nouvelles manières de mettre des membres dans le coup, sans les assommer d'un lourd calendrier, de dates à prendre, de tâches à remplir etc. ». Tout ce lourd fardeau était la panoplie complète à prendre pour être responsable. Cela ne se faisait pas par plaisir, mais c'était le fruit d'héritages successifs.

Secouer tout cela, sans faire de rupture dans le mouvement, en respectant nos fondements, n'est pas évident et explique les lenteurs pour y parvenir, mais depuis 50 ans, l'ACO a dû et a su s'adapter aux évolutions de la vie des hommes avec des engagements différents.

Le national a tenté de s'y mettre. Ainsi, depuis la rencontre de Toulouse en 1998, nous avons beaucoup changé nos fonctionnements. Moins de réunions, moins de lourdeurs en ne reprenant pas plusieurs fois, dans des instances différentes, les mêmes tâches pour en contrôler l'exécution, mais plus de réflexion, de recherches, de débats. Les résolutions ont aidé dans ce sens. Après les cinq votées à Toulouse, difficiles à conduire en quatre ans, les trois votées à Lille semblent plus réalistes. Avec la conduite de « Développer l'ACO » jusqu'à un bilan d'étape lors des assemblées générales, il s'agissait d'une première dans la dynamique de projet. Reste à poursuivre cette démarche pour la transposer sur l'ensemble de la vie en mouvement.

Si la nouveauté déstabilise, bien préparée, elle donne du fruit. Alors n'hésitons pas à revoir nos structures, notre manière de travailler. Avoir une orientation, un projet précis, voilà qui motive, donne du sens à ce



qu'on fait. Il ne s'agit pas de tout faire, de tout conduire, mais de se fixer une priorité, un objectif et de mettre autour les moyens nécessaires.

Certains, sur les régions, les comités diocésains ou comités de secteur, ont déjà adapté leur fonctionnement à la conduite de leur projet. Ils l'ont fait par obligation, devant le vide qui se présentait ou en ayant une vision de l'avenir, mais tous l'ont fait de manière réfléchie, y ont puisé du dynamisme et retrouvé la raison même de faire vivre le mouvement.

Quelques cas

Compiègne – Oise : il n'y a plus de CS ni de réelle vie de secteur ; aussi, une personne s'investit et joue un rôle de coordinateur pour permettre des rencontres de responsables, de se donner des projets et faire bouger les choses pour renouveler l'ACO.

Ile-de-France : une coordination des responsables de relais fonctionne avec 5 personnes et 1 aumônier et apporte cette réalité en étant représentée au comité régional.

A Saint-Malo et Vitry : appel de membres de l'ACO expérimentés pour épauler de plus jeunes membres dans la conduite du secteur.

Aube : le CD est une équipe réduite qui s'appuie sur les rencontres de responsables d'équipe pour fonctionner.

A Belfort : personne ne voulant reprendre les rênes, les derniers responsables du CS préparent une AG où les équipes décident de ce qu'elles feront ensemble sur l'année, et découvrent un fonctionnement autre qu'avec une équipe de secteur nombreuse qui décide et fait tout.

En Deux-Sèvres : réunion des responsables des équipes au niveau du diocèse pour voir comment fonctionner à l'avenir.

Morbihan : le CD n'a plus de responsable. Une sorte d'autogestion se met en place par l'intermédiaire des 3 responsables de CS et de l'aumônier diocésain pour préparer et animer les CD.

Saverne et Molsheim : les CS se sont regroupés pour alléger les structures.

Dunkerque : 3 dynamismes définis en AG : approfondissement de la foi, vie ouvrière, développement. Le CS ne fait pas tout, des personnes qui n'en sont pas animent ces dynamismes.

Lille centre : le secteur fonctionne en AG pour une ACO qui soit l'affaire de tous.

Hazebrouck : l'AG est devenue lieu de décisions. Des commissions impulsent et reprennent les dynamismes. Importance du tandem aumônier de secteur et permanent local.

Angers : l'assemblée générale vote un axe d'année, le CS devient une coordination de secteur qui met en place des groupes de réflexion et de proposition appelés « chantiers » (voir Témoignage n°498 p.9).

Pourquoi ces initiatives ?

Ces quelques expériences, parmi bien d'autres, sont là pour montrer la palette variée des dynamismes qui se vivent pour faire cohabiter différentes manières de faire mouvement. Elles ne sont pas des exemples à prendre à la lettre, certaines étant abouties alors que d'autres démarrent, tâtonnent. Nombre de ces équipes souhaiteraient être épaulées, confortées en région dans leur démarche, ce qui n'est pas toujours le cas.

Nous voyons évoluer les structures, parfois sous la pression, mais toujours de manière réfléchie. Le fait d'être nombreux n'évite pas ces réflexions, il y a aussi des difficultés et un besoin d'évolution, comme le remarque la responsable du secteur d'Angers :

« Nous ressentions un certain ronronnement dans le mouvement, nous avons besoin d'un nouveau souffle. D'ailleurs, pour redonner l'initiative aux membres des équipes, le comité de secteur s'est rebaptisé ' coordination ' pour traduire le changement d'esprit ».

Avec notre héritage riche mais parfois lourd de 50 ans de vie en mouvement, il n'est pas simple de changer. Passer d'un comité de secteur ou diocésain qui planifiait, animait, faisait des propositions, à un collectif qui se met à la disposition, facilite les échanges, coordonne, ne se fait sans réticence, appréhension mais démontre toutefois la réelle possibilité d'adaptation de chacun, la capacité à bouger pour poursuivre la mission du mouvement et non pour sa survie. Ces besoins de changement, pour être dans les réalités d'aujourd'hui, sont une chose compréhensible pour les membres du mouvement mais qu'il n'est pas évident à traduire dans les faits.

Dans la démarche de projet, nous ne sommes pas démunis. Nous avons déjà quelques outils produits par le mouvement (par exemple Repères ACO n°60, boîte à outils n°2). Pour vous permettre d'aller plus loin, nous avons défini une petite méthode que nous vous proposons.

« Méthode »

1. Recueillir

Cette première étape est indispensable, d'elle dépend toute la suite du cheminement. Le mouvement vit par ses équipes, par les révisions de vie, par les initiatives de partages, les temps de formation ou de retraite, par une fidélité à ce qui marque le monde ouvrier du secteur.

Pour ne pas passer à côté de la vitalité du mouvement :

- prendre les moyens de ressaisir toutes les initiatives prises par ses membres et ses équipes ;
- se déplacer pour aller vers ceux qui sont acteurs de dynamismes pour qu'ils en témoignent dans le mouvement.

2. Communiquer

Pour permettre à tous d'entendre et d'accueillir la diversité des initiatives, voir quels sont les lieux les plus adaptés (ceux qui existent et ceux qu'il faudrait inventer), pour que les expériences circulent, se parlent. Découvrir ainsi ensemble que la richesse des expériences donne un visage multicolore à la mission du mouvement.

3. Relire

Cette troisième étape invite à faire un pas de plus, à passer de la mise en commun de ce qui s'est vécu à une réflexion, un discernement. Quelques questions simples peuvent guider ce temps d'arrêt :

- pour comprendre ensemble les chemins parcourus : que reconnaissons-nous de la mission

de l'ACO ? Que découvrons-nous d'une fidélité au monde ouvrier et à l'Evangile ?

- pour continuer la route. Toute cette vie partagée nous donne-t-elle envie de continuer ? A quels besoins souhaitons-nous répondre ; pour nous (besoin de formation, de temps d'arrêt) ; pour ceux qui sont rejoints par les propositions que nous avons faites ?

4. Décider

La relecture vécue dans l'échange et le débat invite à dire ce que nous voulons conduire ensemble. Il faut pour cela consentir à prendre le temps d'accueillir tous les points de vue, étape indispensable pour décider un projet commun, validé par tous.

La démarche de projet demande de renoncer à vouloir tout faire : elle appelle à choisir ensemble.

Elle réclame de la rigueur pour préciser le projet et les moyens de le concrétiser par des objectifs, des étapes et un partage des responsabilités.

5. Conduire

De la décision à la mise en oeuvre, quels sont les petits moyens à prendre pour vérifier les étapes, les échéances, la part de responsabilité que chacun prend...

6. Evaluer

Cette dernière étape, parfois négligée, est indispensable pour que nous puissions nous arrêter sur le projet :

- pour vérifier comment les objectifs qu'on s'était donnés ont abouti ou non ;
- pour que chacun dise la part qu'il a prise et aussi ses questions ;
- pour dire ce que le projet a fait vivre et découvrir aux participants ;
- pour repartir vers de nouvelles perspectives.

Mais la démarche de projet telle que nous pouvons la vivre en ACO est plus qu'une méthode et un savoir-faire, même si ce qui précède nous appelle à un peu de rigueur et de compétence. Cette démarche appelle aussi à cultiver quelques attitudes qui peuvent témoigner de notre manière de vivre notre responsabilité de croyant :

Accueillir et écouter

Cette attitude, qui peut nous paraître familière, est à privilégier principalement quand nous nous mettons en situation de recueillir les expériences. Elle nous appelle à faire place également à ce qui nous semble éloigné de notre propre pratique. Elle demande d'inviter aussi à la parole ceux qui sont plus discrets et qui ont pourtant leur témoignage à apporter.

Tâtonner, discerner et décider ensemble

Quand il s'agira de chercher ensemble le projet commun qui pourra nous engager tous, il nous faudra

passer par ce temps indispensable de recherche tâtonnante, d'écoute de points de vue divers... Ce temps peut être insécurisant parce qu'il nous fait passer par le flou, parce que nous acceptons de ne pas savoir à l'avance sur quoi nous aboutirons. Il est aussi éprouvant parce que nos propositions et notre point de vue sont soumis au débat. Il nous faut consentir à ne pas avoir le dernier mot, même si nous sommes responsables ou aumôniers expérimentés

Ne rien décider aux forceps

Un projet seulement porté par quelques-uns, parfois imposé, a peu de chance d'aboutir, et de mobiliser le maximum de membres.

La responsabilité comme réponse à un désir

De la même manière, une responsabilité simplement

prise par « devoir » ou sous la pression ne risque pas de motiver celui qui la prendrait à contrecœur. Faire en sorte que des personnes prennent une responsabilité qui soit la réalisation concrète de leurs motivations, de leurs compétences et de leur désir.

Une mission fondée sur le Christ et son Evangile

Enfin manifester que nous sommes réunis et que nous nous engageons à cause et au nom de notre foi en Jésus Christ. A chaque étape, nous pouvons le signifier par un temps de prière, de célébration, de témoignage, de lecture d'un texte du mouvement.

**Alain Audy
Gérard Vandevyver**

