



**BUREAU DE PLANIFICATION
ET DÉVELOPPEMENT AU SERVICE
DU CHARISME SALÉSIEN
DANS LA PROVINCE**



SÉMINAIRE

HYDERABAD 6-10 NOVEMBRE 2011



SÉMINAIRE

**BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT (BPD)
AU SERVICE DU CHARISME SALÉSIEEN DANS LA PROVINCE**

HYDERABAD 6-10 NOVEMBRE 2011

Edita:	Dicasterio para las Misiones Salesianas.
Diseño y maquetación:	Departamento de Comunicación. Procura de Misiones Salesianas de Madrid.
Impresión:	DIN Impresores.
ISBN:	978-84-695-3080-1
Depósito Legal:	M-12922-2012

2012, Madrid, España

INDICE

1. PRÉSENTATION

D. PASCUAL CHÁVEZ V. RECTOR MAYOR

2. CHAPITRE I. SÉMINAIRE DES BUREAUX DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT CONTEXTE

- Les Bureaux de Planification et Développement
au service du Charisme Salésien dans les Provinces 15
P. VÁCLAV KLEMENT, CONSEILLER POUR LES MISSIONS
- Programme et thèmes importants 27
- Globalisation: Défis et opportunités pour
les Œuvres Salésiennes en contact avec la
Jeunesse et le Développement. 29
P. THOMAS BRENNAN
- Tendances Salésiennes dans le futur 59
M. NELSON PENEDO, DIRECTEUR GÉRANT DE DON BOSCO MISSION-BONN
MME. SILVIA CROMM, DIRECTRICE DU DÉPARTEMENT DE PROJETS DE L'ONG JUGEND DRITTE
WEIT ET DE DON BOSCO MISSION
- Chemin parcouru par les BPD après 2005: analyse 65
D. JEAN PAUL MULLER SDB, ECONOMO GÉNÉRAL

3. CHAPITRE II. PRÉSENTATION DE QUELQUES EXPÉRIENCES SALÉSIENNES

• Défis actuels des BPD	75
P. GEORGE	
• OFPROBOL – Bureau des Projets pour la Bolivie	87
D. HUMBERTO CAMACHO, COORDINATEUR NATIONAL DU PROJET	
MME. ROSALYNN MOTIÑO, RÉFÉRENT PROJET DE COCHABAMBA	
• Le développement en temps du BPD – FIS	101
D. LEAH N. SAMSON, DIRECTEUR BPD FIS	
• Timor Est - Histoire du BPD 2011	117
P. ANTONIO TRANSFIGURAÇÃO PINTO, ECONOMO PROVINCIAL, DIRECTEUR BPD	
• Fondation Don Bosco – Pérou	123
P. RAÚL ACUÑA GALLO, PROCURATEUR PROVINCIAL PÉROU	
D. JUAN PARDO MOLERO, FONDATION DON BOSCO PÉROU	
MME. LOURDES JESÚS LIENDO, FONDATION DON BOSCO PÉROU	
• ADAFO – Fonctionnement réel	127
FR. HERNÁN CORDERO, ECONOMO PROVINCIAL, DIRECTEUR BPD	
MR. GUILLAUME LANGAMVARÉ, STAFF BPD	
• AFW-Bureau de Planification et Développement	131
D. GUNTER MAYER, ECONOMO PROVINCIAL AFW, DIRECTEUR BPD	
D. GEORGE TETTEH-COFFIE, COORDINATEUR DE PROJETS	
• BOSCO Reach-Out - HISTOIRE DU BPD – ING (Inde - Guwahati)	137
JOHNSON PARACKAL SDB, DIRECTEUR BPD	
• CAUVERI, Bureau de Développement, Province Salésienne de Tiruchy, Inde	145
P. THAMBURAJ, DIRECTEUR DU BPD	
• AET - Reflexion BPD - Ethiopie	153
P. SANDRO, ECONOMO PROVINCIAL AET	

- "La voix des enfants" (VOC). Un projet innovateur pour les enfants des rues159
P. JOSE MATHEW KOORAPPALLI, ÉCONOME D'INN, DIRECTEUR DE LA BPD.
P. KOLLAPALLIYIL THANKACHAN, ASSISTANT À LA DIRECTION DE LA BPD
- Fonds d'aide a la mission salesienne australienne d'outre-mer (ASMOAF). Politique de protection de l'enfant167
Br. MICHAEL LYNCH, DIRECTEUR
- Former l'équipe du BPD,183
- Un projet interminable au service d'une mission183
- d'éducation évangélisatrice dans la «Visitatoria»183
- d'un pays détruit, HAÏTI183
P. JACQUES CHARLES, ÉCONOME PROVINCIAL DE HAI
P. ORLANDO GONZÁLEZ, ASSISTANT DE DIRECTION - FONDATION RINALDI
- Don Bosco Tech Network – l'expérience Indienne de formation195
Fr.AIKARACHAUL JOSEPH, DB TECH –COORDINATEUR NATIONAL
- Le BPD d'Angola - ESDA: Escritório Salesiano de Desenvolvimento de Angola203
D. GIANLUCA ANTONELLI, RESPONSABLE DE PROJETS DU VIS (ROME)
- Intégrer la planification stratégique avec la proximité basée sur les Droits de l'Homme211
D. RICCARDO GIANNIOTTA, RESPONSABLE DES PROJETS DU VIS (ROME)

4. CHAPITRE III. FONDEMENTS

- Systeme Preventif. Programme pour le Développement et la Spiritualité219
P. MARIA AROKIAM KANAGA, CONSEILLER GÉNÉRAL POUR LA RÉGION ASIE SUD

- Planification et développement dans le contexte
du charisme salesien227
P. DOMINIC SEQUEIRA, DICASTÈRE DE LA PASTORALE DES JEUNES
- Solidarité missionnaire salésienne.....237
- positionnement.....237
BR. JEAN PAUL MULLER, ÉCONOME GÉNÉRAL

5. CHAPITRE IV. CAPACITÉ DE CONSTRUIRE

- Définition d'un Bureau de Planification et
Développement (BPD)247
D. CARLOS CABALLERO ALEMANY, RESPONSABLE DÉPARTEMENT DE COOPÉRATION DE JYD
- Formation et capacitation du personnel comme
partie du développement des capacités du BPD.....273
P. LUK DELFT, ADMINISTRATEUR DE VIA DON BOSCO (BRUXELLES)
MME. MAUD SEGHERS, VIA DON BOSCO (BRUXELLES)
- Bureau de Planification et Développement:289
- Une aide pour le Provincial.....289
P. PIERLUIGI ZUFFETTI, PROCUREUR DE MISSIONS DON BOSCO DE TURIN
- bureau de planification et développement:
quelle est notre perception de nous-mêmes?.....297
SESSION DE TRAVAIL EN GROUPE
- Comment formuler une proposition de projet à
envoyer à un donateur.....307
P. MARK HYDE, PROCUREUR DES SALÉSIENS MISSIONS DE NOUVELLE ROCHELLE
M. JAIME CORREA, SALESIANS MISSIONS DE NOUVELLE ROCHELLE

6. CHAPITRE V. FEUILLE DE ROUTE

- Agences externes avec lesquelles les BPD salésiennes ont réalisé des expériences de collaboration.....311
Br. JEAN PAUL MULLER, ÉCONOME GÉNÉRAL
- Web des données, Web Sémantique, Salésiens, BPD - ONG.....315
P. JULIÁN FOX, DÉPARTEMENT DE COMMUNICATION SOCIALE, ROME
- Information dérivée de nos sites web salésiens.....325
- Conclusions. Plan de cheminement vers 2015.....331

7. ANNEXE

- Conclusioni. Itinerario Verso Il 2015.....343
- Conclusions. Road map 2015.....353
- Conclusiones. Hoja de ruta 2015.....363
- Conclusões. Roteiro para 2015.....373
- Reflexión sobre las Emergencias.....383
P. PIERLUIGI ZUFFETTI, PROCURADOR MISIONES DON BOSCO DE TURÍN

PRÉSENTATION

Je suis vraiment content de vous présenter les Actes du Deuxième Séminaire des BPD (Bureau de Planification et Développement) qui s'est déroulé à Hyderabad, en Inde, du 5 au 10 novembre 2011. La participation de 35 Provinces, qui représentent les cinq continents et 62 pays, montre à quel point la sensibilité des Provinces a augmenté par rapport au premier séminaire des Bureaux de Planification et Développement réalisé à Rome en avril 2005.

Je profite de l'occasion pour nous féliciter et exprimer ma gratitude à tous mes frères salésiens et aux collaborateurs laïcs de 50 Provinces qui ont contribué les dix dernières années au développement de ces BPD. Actuellement les BPD sont devenus des Instruments indispensables pour la coordination, la consolidation et l'expansion de la mission salésienne. Je veux exprimer aussi ma sympathie aux agences de solidarité missionnaire salésienne (Procures et ONG salésiennes pour le développement) pour leur contribution technique constante dans tout le processus.

Les Actes et les Conclusions opératives (feuille de route 2015) que je vous présente maintenant, nous rendent à l'évidence que le séminaire a réussi à discerner quelques critères opératifs, parmi lesquels l'intégration du BPD dans le Plan Organique Provincial; ainsi le BPD est devenu l'instrument clé dans le Système de la Solidarité missionnaire salésienne.

J'espère que la diffusion de ces Actes, contenant des critères clairs pour le développement des BPD et aussi des indications pratiques, sera une aide de grande valeur pour les Provinces qui décollent dans le processus de création d'un Bureau de Planification et Développement. Je prie donc les Provinciaux et leurs Conseils d'intégrer cet instrument dans le fonctionnement organique de la Province pour le bénéfice d'une Mission salésienne plus organique, efficiente et viable.

Avec toute mon affection,
en Don Bosco



D. PASCUAL CHÁVEZ V.
RECTEUR MAJEUR

CHAPITRE

I. SÉMINAIRE DES BUREAUX DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT CONTEXTE



SÉMINAIRE

HYDERABAD 6-10 NOVEMBRE 2011

LES BUREAUX DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT AU SERVICE DU CHARISME SALÉSIEEN DANS LES PROVINCES

P. VÁCLAV KLEMENT, CONSEILLER POUR LES MISSIONS

1. BIENVENUE ET REMERCIEMENT

¡Bienvenus à Hyderabad au Séminaire des BPD 2011! Je suis très content, parce que nous sommes probablement dans la première rencontre globale de la Congrégation salésienne hors de l'Europe. Nous sommes réunis dans la région Asie-Sud, en Inde, une des régions de la Congrégation en pleine croissance. Un des motifs importants de cette rencontre est celui de faire une expérience forte du Charisme Salésien, de la solidarité missionnaire et de l'engagement pour le développement de ce beau pays qui est l'Inde. C'est une bénédiction de Dieu, mais en même temps une grande responsabilité et un grand défi, que d'être en contact avec les autres sept régions de la Congrégation. Notre présence à Hyderabad a donc une profonde valeur symbolique et réelle !

En premier lieu, je veux remercier les confrères et amis en Inde et dans tout le monde salésien qui ont contribué à la préparation de cette rencontre; la Province d'Hyderabad, la région Asie- Sud, les différentes Procures de Missions Salésiennes et les ONG.

Nous considérons aujourd'hui les Bureaux de Planification et Développement comme des ponts qui relient la société civile à la Mission confié par Dieu à notre Congrégation, c'est ainsi que nous avons tout fait pour maintenir la communication pendant tout le processus de préparation du Séminaire. Dans un premier moment, il y a eu trois conseillers généraux qui ont participé (l'économe, le conseiller de la

Pastorale des Jeunes et le conseiller pour les Missions), les BPD qui ont une capacité de travailler avec les ONG salésiennes ou les Procures, et aussi d'autres agences de développement. Une des grandes réussites pendant la préparation de cette rencontre a été la participation des nombreux Conseils Provinciaux. Sans la synergie entre tous ces acteurs, il aurait été impossible de nous retrouver ici. Encore une fois, merci à tous pour votre participation.

2. HISTOIRE DES BUREAUX DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT

Il y a 20 ans, grâce à l'initiative des différents Bureaux de Missions Salésiennes (Procura Missionaria, en italien) certaines missions avaient des contacts stables avec des ONG, et de cette manière on a vu naître les "Bureaux de Projets", comme un point de repère pour les projets dans la Province et comme lien avec les ONG. Tout au début, ces structures étaient simples pour suivre le cycle des projets, mais 10 ans après, ces bureaux sont devenus des véritables outils de planification et développement global et systématique des provinces Salésiennes. La toute première rencontre des ces nouvelles structures, les "Bureaux de Planification et Développement", s'est faite en avril 2005 à Rome. Ce fut l'événement le plus visible dans le processus de création des BPD.

Le Chapitre Général 26 de la Congrégation, (Rome 2008 "Da mihi anima, cetera tolle"), dans son quatrième pôle sûr **le témoignage de la pauvreté évangélique**, nous demande aux salésiens de faire plus crédible notre pauvreté à travers le témoignage personnel et communautaire (numéro 12), la solidarité avec les pauvres (numéro 13) et l'administration responsable (numéro 14). Le numéro 93 demande au Recteur Majeur d'aider les Provinces à croître dans l'engagement pour la justice sociale; et le numéro 97 souligne: une solidarité plus pratique dans l'emploi des ressources... entre les provinces et les régions; garantir une supervision effective des opérations de l'économe provincial; donner les directrices pour une distribution équitable...; administrer les ressources financières d'une manière éthique, avec un esprit solidaire.

En plus de la rubrique **Nouvelles Frontières** le cinquième pôle du CG26 (nouveaux modèles d'administration et de travail, numéro 17), nous trouvons des nombreuses indications pour une administration plus systématique et professionnelle de nos ressources.

Le CG26 propose (numéro 96, 107, 11) que le Plan Organique Provincial (POI: Progetto organico ispettoriale, en italien) soit employé comme un outil ordinaire stratégique de développement pour chaque Province. Bien que le BPD ne soit pas cité dans les documents officiels, tout laisse croire que le BPD est la structure valable pour la coordination, la planification, la formation, et d'autres processus au niveau provincial, comme ceux cités dans le CG26 (n° 104)... ainsi passer de l'attention occasionnelle des jeunes défavorisés aux projets de longue durée; passer de la mentalité de bien-être à la participation active des jeunes pour qu'ils deviennent des agents de leur propre développement, des citoyens actifs dans la vie sociale et politique; passer de l'intervention directe pour aider les victimes de l'injustice au travail en réseau pour lutter contre les causes de l'injustice.

Dans ce sens, le Plan pour le Sexennat du Recteur Majeur 2008-2014 (chapitre II, Missions, Ligne 3, 3.2.1.1 et 3.2.1.2) comporte deux lignes d'action très concrètes pour la Congrégation: (ACG 402, de 2008) ***“Promouvoir et consolider les Bureaux de Planification et Développement dans les Provinces”*** et ***“Aider les Provinces à accompagner les BPD avec des critères salésiens clairs pour le développement de la Mission Salésienne”***. Le séminaire actuel est une marche de plus pour aider les Provinces à établir ses BPD comme des outils qui nous aident à améliorer la qualité de la Mission.

3. PREPARATION DE LA RENCONTRE (OCTOBRE 2010 – OCTOBRE 2011)

Après le CG26, chaque année, nous avons réalisé un séminaire des différentes agences dans le terrain de la ***Solidarité Missionnaire Salésienne***: Les Procures de Missions en Novembre 2008 et Mars 2009; les Bureaux des Procures de Missions en novembre 2009; Missions et Développement, en rapport avec les ONG salésiennes, en novembre 2010. Dans chacune de ces rencontres on a souligné le rôle et l'importance des BPD, comme une condition de base pour le développement de la Mission Salésienne. Ainsi la rencontre des BPD constitue un pas de plus dont les préparatifs commencèrent en octobre 2010. Pendant 12 mois, plus de la moitié des 87 provinces salésiennes, ont participé au processus de préparation de ladite rencontre. Nous sommes ici aujourd'hui, six ans après la première rencontre (Rome, avril 2005, dans laquelle participèrent plus de 220 personnes, entre laïcs

et salésiens). Les contenus de la première rencontre furent publiés en Italien, anglais, portugais, espagnol et français. Les conclusions du séminaire de 2005 furent le point de départ pour le processus de préparation de l'actuel séminaire, pour évaluer l'itinéraire de la croissance et les objectifs atteints pendant ces 6 années de travail.

La première étude envoyée aux Provinces (janvier-juin 2011) mettait en évidence les principaux événements après 2005 ainsi que les défis qui avaient été proposés; ainsi on laissait un espace pour les questions et les indications, qui contribuent à la consolidation des BPD. Il y a eu quelques réponses bien documentées qui nous ont aidé à mieux définir la dynamique des BPD et quelles seraient les questions à traiter dans la rencontre. Dans cette première étape il y a eu **48 apports** venant de 23 Conseils Provinciaux, 18 économistes provinciaux et/ou directeurs du BPD et 7 membres du personnel des BPD. Par continent nous avons: 18 provinces d'Asie, 17 d'Amérique et 13 d'Afrique, avec 3 BPD qui ont un lien direct avec les ONG et 1 Bureau Provincial Missionnaire.

Quelques mois après, une **deuxième étude** fut lancée (juillet-octobre 2011), en ayant comme objectif de comprendre la "sagesse" des différentes expériences provinciales. Seulement la moitié des provinces avaient répondu par écrit, cependant, cette étude a aidé à trouver les causes du progrès ou des difficultés sur le terrain et qui sont dues aux différents modèles de BPD ou encore aux différents contextes culturels.

4. DIFFÉRENTS MODÈLES DE BPD

Pendant le processus de préparation, il était évident que nous avons développé des **différents modèles de BPD dans les Provinces**. Alors le dialogue nous confondait puisqu'il y avait un éventail d'entités avec une même étiquette. Pour mieux comprendre les différents modèles existants, la deuxième étude posait des questions plus concrètes aux Provinces: «réfléchissez sur votre BPD provincial», **dans quel modèle voulez vous vous inclure?** Sentez vous libre du choix dans cette liste provisionnel qui vous est présentée; ou encore **«décrivez votre propre modèle de BPD»**. C'est ainsi que 5 modèles furent décrits dans les différentes régions salésiennes.

Modèle '0'

Province qui lutte encore contre la gestion individualisée de certaines œuvres. Les projets exécutés par les agences de développement pu ONG, dépendent exclusivement du directeur de la communauté. Il y a eu des tentatives plus globales pour améliorer la gestion à partir de la Province, à travers des «bureaux», mais il n'y a pas de coordination provinciale véritable. La Province doit ainsi recommencer ou restructurer son BPD.

10 provinces salésiennes se décrivent dans cette situation.

Modèle '1'

Bureau des Projets (BP): Il y a un point un bureau de référence pour tous les projets dans la Province, mais avec un petit niveau, normalement une seule personne qui formule les projets au nom des communautés locales. Ce bureau des projets est au service des communautés locales, mais son impact est très petit dans l'animation provinciale. Dans ce modèle de bureau des projets il y a plusieurs versions:

- a) Bureau des projets avec quelques activités de recherche des fonds (réseau des bienfaiteurs locaux et étrangers).
- b) Bureau des projets impliqué dans la formation des salésiens ou du personnel laïc des différentes maisons (notamment dans la gestion, la comptabilité, l'administration...) et qui veille à ce que les communautés maîtrisent le cycle des projets.
- c) Bureau des projets qui facilite le contact avec les agences de développement ou les donateurs; il facilite le travail en réseau avec d'autres bureau des projets ou d'autres Provinces.

15 provinces salésiennes se décrivent dans cette situation.

Modèle '2'

Bureau de Planification et Projets (BPP): Au delà du «Bureau des projets» ou modèle 1, ce type de bureau est impliqué dans l'animation provinciale. Le bureau contribue à la planification et à l'animation de la Province et aide à la fois à développer le POP (Plan Organique Provincial) ou encore le Plan stratégique de la Province. Il travaille en étroite collaboration avec le délégué de la Pastorale des Jeunes (ou al commission PJ). Il existe plusieurs types de BPP:

- a) Le BPP travaille (ad hoc) dans une grande commission composée par les salésiens et des laïcs engagés dans la mission.
- b) Le directeur du BPP participe à la Commission de la Pastorale des Jeunes, ou encore le délégué de la Pastorale des Jeunes fait partie de la coordination du BPP.
- c) Le BPP sert de catalyseur de l'animation provinciale en proposant des critères.

12 provinces se décrivent dans cette situation.

Modèle '3'

Bureau de Planification et Développement (BPD): C'est après le séminaire de Rome en 2005 que certaines provinces ont orienté leur bureau pour atteindre ce niveau. Le BPD aide les communautés locales à développer sa mission en accord avec un plan. Le participe également à la formation des laïcs engagés dans la mission. Le BPD aide les salésiens à transformer la mentalité de «charité ou d'assistance institutionnelle» en travail de «développement systématique et participatif».

9 provinces se décrivent dans cette situation de BPD.

Modèle '4'

Le BPD contribue à planifier et participe au développement de la Mission Salésienne. Le BPD est impliqué dans le contexte et la société locale à travers les processus de renforcement des compétences et la formation en faveur de la jeunesse, surtout la jeunesse marginalisée. Les BPD travaillent en réseau avec d'autres provinces et avec les ONG ou agences salésiennes, ainsi qu'avec des institutions étatiques. Les BPD réalisent aussi du lobbying en faveur de la justice social, ou encore de la défense de la justice sociale et travaille en faveur des processus de réconciliation.

2 provinces se décrivent dans ce modèle de BPD.

D'autres possibles situations qui apparaissent tout au long de l'étude

- Les BPD qui réalisent quelques «travaux ponctuels» dans la Province (Ex: gestion des centres de formation).
- BPD qui fait partie de certains organes d'animation provinciale, il fait office de prestataire des services.
- BPD qui fonctionne fondamentalement avec des expatriés (volontaires) qui changent fréquemment.
- BPD qui exécute des grands projets dans les communautés locales.
- BPD qui ne fait pas partie intégrante de la Province, parce que les salésiens ne sont pas encore convaincus de la validité et de l'importance d'une telle structure.

5. OBJECTIFS ET ATTENTES

Les 3 grands objectifs de ce séminaire ont été définis lors de l'appel au séminaire le 15 janvier 2011:

1. ***Evaluation du processus des BPD salésiens après 10 ans d'instauration (par rapport au séminaire de Rome 2005).***
2. ***Les BPD au service de la Mission salésienne (Plan Stratégique Provincial, Projets).***
3. ***Capacité de constitution des BPD salésiens.***

Dans la première journée du séminaire, j'aimerais introduire quelques unes des vos principales attentes, telles qu'elles ont été exprimées par les Conseils provinciaux pendant les premiers échanges. Des nombreuses attentes ont été reflétées dans les thèmes qui seront abordés dans les 19 sessions des cinq prochains jours:

- Evaluation du développement et des contretemps des BPD dans les 6 dernières années à partir de l'intérieur de la province et en apprenant l'expérience concrète de chaque BPD (la méthode narrative est suggérée).
- Eclaircir le rôle et le fonctionnement des BPD dans les structures provinciales, spécialement la synergie du BPD avec les différents secteurs impliqués (Economie, Pastorale des Jeunes, Missions, etc.) avec un mandat provincial explicite et reconnu par les directives provinciales (POP, Directoire Provincial, PEPS, Directeur du BPD...)
- Développer la mentalité de planification participative dans les communautés locales et provinciales.
- Faciliter le travail en réseau des BPD, les agences de développement, les ONG, les procures salésiennes..., et faciliter le travail en réseau entre les BPD d'un même pays ou d'une même région.

- Trouver la méthode pour atteindre l'autosuffisance des BPD, puisqu'aujourd'hui les BPD dépendent fortement des provinces ou des programmes financés par des bailleurs externes.
- Capacité de créer un BPD: plus de professionnalisme, plus de personnel local stable, plus de formation aux salésiens et aux laïcs engagés dans la Mission ou dans le BPD.

Quelques unes de ces attentes africaines pour ce séminaire montrent déjà une vision claire du Bureau de Planification et Développement... «les BPD ne sont pas des réalités statiques, mais plutôt dynamiques, elles sont une grande idée de la Congrégation. Nous sommes prêts à nous adapter aux différents contextes et situations. L'idée fondamentale des BPD c'est de mettre au centre la personne et non seulement la technique ou les affaires économiques. Le BPD est un chemin souhaité par les salésiens en premier, mais aussi par les laïcs et par les agences de développement avec lesquelles nous travaillons. Le BPD fait partie de notre charisme et des rêves de Don Bosco. Le Séminaire des BPD peut nous offrir des conclusions opératives qui nous fassent considérer le BPD comme une partie de la Mission en chaque Province».

Il y a aussi d'autres attentes des BPD envers les agences de solidarité missionnaire salésienne (Procures de Missions, ONG salésiennes...) pour **améliorer la comptabilité, la transparence et le professionnalisme**. Dans un monde global, les attentes internes (ONG salésiennes) grandissent aussi pour améliorer la transparence, mais les attentes externes aussi (Etats, entreprises, fondations, réseaux internationaux...) pour une meilleure gestion des projets. Il est fort possible que le point faible des BPD soit le manque de capacité pour améliorer la communication sociale et soigner les relations publiques.

Une des attentes fortes des Provinces et des agences de solidarité est celle de **partager les bonnes pratiques**. Cet appel nous conduit à notre deuxième brouillon, celui qui a décrit les différents types ou modèles de BPD dans la Congrégation. Nous partagerons 10 expériences différentes, venues des 5 continents. Le reste des histoires des BPD peuvent être vus dans AGORA, ainsi que les matériels communs qui seront partagés pendant le séminaire.

6. METODOLOGIE

Chaque jour a un thème principal: Le contexte dans lequel nous vivons (jour 1), à l'expérience salésienne des BPD dans le passé (jour 2), l'éclaircissement des concepts de base sur le développement, la planification et la solidarité missionnaire (jour 3), la réponse aux défis plus importants dans la création des BPD (jour 4) et, finalement, l'élaboration d'une feuille de route pour les 5 ans à venir (jour 5).

A la fin du séminaire, nous voudrions offrir à toutes les Provinces des **«critères salésiens clairs pour accompagner les Bureaux de Planification et Développement au service du Charisme Salésien»** et consolider ainsi les BPD, comme réponse au Plan du Sexennat du Recteur Majeur 2008-2014).

Quant à la **méthode** du séminaire, nous aimerions la participation active des tous les membres présents. Chaque session a une introduction et un partage des bonnes pratiques, mais chaque session inclus un temps de travail en groupe et par langue. Ainsi, chaque participant est invité à jouer un rôle actif durant tout le séminaire. .

Si vous avez un article que vous voulez **partager avec les participants**, ou encore un point d'intérêt quelconque, faites-le savoir aux organisateurs pour que l'on profite au bénéfice de tous. Il y a la possibilité de partager les expériences en support imprimé ou électronique.

Le rôle du **comité d'organisation** est de garantir que le séminaire se déroule de la manière la plus fluide et qu'il reste centré sur le programme. Si vous avez des suggestions pour améliorer le programme, contactez l'un des membres de ce comité, à savoir: l'Econome Général, Le conseiller pour les Missions, le Directeur du Bureau pour les Missions de l'Asie du Sud et les 3 autres directeurs des BPD avec une large expérience sur ce sujet.

Le facteur langue langue est un défi pour la Congrégation, avec des présences partout dans le monde. Pendant la préparation du séminaire, nous avons tenté de recueillir des matériels importants et de les traduire dans les deux langues les plus parlées dans le monde salésien: l'anglais et l'espagnol. Pendant ces 5 jours nous tenterons d'aider

tous les participants avec des traductions simultanées quand il sera nécessaire et pendant les assemblées générales. Les ateliers par contre s'organiseront d'après la langue des participants.

Il a quelques termes de base en rapport avec les BPD qui ne sont pas encore inclus dans la **Base des données des termes salésiens** (<http://www.sdb.org/pmwiki/pmwiki.php>) et que nous aimerions éclaircir dans les langues les plus importantes de la Congrégation. Nous demanderons alors à quelques participants de compiler ces termes pendant les 4 premiers jours du séminaire et de les partager le dernier jour dans l'assemblée.

Tous les matériels obtenus pendant la préparation du séminaire de la dernière année sont disponibles sur Internet: www.sdb.org, **AGORA/Solidarietà missionaria**. Quelconque salésien ou laïc enregistré peut accéder, ainsi que les Provinces qui ne participent pas à la rencontre.

Notes – Sources - Bibliographie

Tout le matériel peut être téléchargé d'AGORA, sur le site www.sdb.org: AGORA-MISSIONS-Solidarietà missionaira – BPD Seminar 2011 (10 sessions) <http://say.sdb.org/agora/index.php?board=14.0>.

- Séminaire de Bureaux de Planification et Développement dans les Provinces Salésiennes, avril 2005.
- Chapitre Général 26, dans Actes du Conseil Général N° 401 (2008); ACG 402 – Plan du Sexennat.
- Conclusions du Séminaire des Bureaux de Missions, Rome, novembre 2008 – mars 2009.
- Conclusions du Séminaire des Bureaux de Missions Provinciales, Rome, novembre 2009.
- Conclusions de la réunion des ONG en rapport avec les missions et le développement, Rome 2010.
- Première Etude (BPD 2011) – répondue par 50 provinces (AGORA).
- Deuxième Etude (BPD 2011) répondue par 25 provinces (AGORA).

PROGRAMME ET THÈMES IMPORTANTS

		Thème	Personne	Input
Jour 1 Contexte	1	Bienvenue, introduction	Conseiller pour les Missions	INH
	2	Contexte Global de la Pauvreté	Tom Brennan, SUE - UN	
	3	Tendances du futur salésien	DB Mission de Bonn – JDW	
	4	Trajectoire de las BPD salésiennes 2005-2011	Econome Général (1)	
Jour 2 Expérience Salésienne	5	Défis – Analyse de l'étude	MC George	
	6	Modèles: Amérique – 2; Asie du Sud Est - 2	Présentation des rapports des BPD	4 BPD
	7	Modèles: Afrique - 2, Asie du Sud -2	Présentation des rapports des BPD	4 BPD
	8	Rôle et synergies des BPD au niveau provincial	Expérience Provinciale -HAJ, AET	Régional Asie du Sur
Jour 3 Fondamentaux	9	Planification dans le contexte du travail salésien	Département de Pastorale des Jeunes - Dominic	
	10	Développement dans le contexte salésien	Département de Pastorale des Jeunes - Dominic	
	11	Jeunes à Risque - Hyderabad	Econome Général (2)	AUL
		Jóvenes en Riesgo - Hyderabad	Visite de groupe pour tous les participants	INH
Jour 4 Capacité de Construire	12	Rôle et tâches des BPD	Jóvenes y Desarrollo	VIS
	13	Formation du personnel des BPD	VIA Don Bosco	
	14	Financement et comptabilité	Noi per Loro	
	15	Commencer un BPD (manuel)	Salesian Missions	
Jour 5 Feuille de Route	16	Expo de BPD en rapport avec des agences étrangères	Econome Général (3)	
	17	Travail en Réseau Régional	Amérique, Afrique, Asie	DBT.WV
	18	Eclaircissements terminologiques	Forum ouvert, Termes salésiens	SocCom
	19	Conclusions – feuilles de route 2015	Comité d'Organisation	

GLOBALISATION: DÉFIS ET OPPORTUNITÉS POUR LES ŒUVRES SALÉSIENNES EN CONTACT AVEC LA JEUNESSE ET LE DÉVELOPPEMENT.

P. THOMAS BRENNAN

1. INTRODUCTION

Bien avant que le terme «globalisation» ou «mondialisation» entrent dans notre vocabulaire et dans notre conscience, le saint pape Jean XXIII nous avait dit: «la solidarité, qui unit l'humanité comme les membres d'une même famille, fait impossible que les pays riches regardent avec indifférence la faim, la misère et la pauvreté des autres pays là où des êtres humains ne jouissent même pas des droits humains les plus fondamentaux. Les nations du monde entier commencent à se faire de plus en plus indépendantes les unes des autres et il ne sera plus possible préserver une paix durable pendant que les déséquilibres économiques et sociaux persistent».¹ Bien que nous gardons l'espérance et croyons que la mondialisation fera croître la solidarité et la coopération, nous avons constaté avec tristesse qu'elle peut être aussi une source de division et de conflit, spécialement si elle n'est dirigée par un ensemble des valeurs et des principes qui soient universellement respectés et assumés.

Benoit XVI, dans *Caritas in Veritate*, nous rappelle que «la vérité de la mondialisation comme processus et ses critères éthiques fondamentaux, doivent être donnés par unicité de la famille humaine et son développement vers le bonheur. Par conséquent, on a besoin d'un engagement soutenu afin de promouvoir un processus culturel d'intégration de tout le monde, fondé sur la personne et orienté à la communauté, et que ce processus soit ouvert à la transcendance.

¹ Jean XXIII, *Mater et Magister*, 157

Malgré quelques éléments structurels de la mondialisation, on doit parier ni exagérer, la mondialisation, à priori, n'est bonne ni mauvaise; elle sera ce que les gens feront d'elle».²

Il n'y a pas de définition acceptée de mondialisation et pas de consensus sur une description précise. Nous savons qu'elle existe et nous tentons de la décrire. La grande majorité de la population reconnaît que nous sommes en train de nous interconnecter dans tous les domaines de notre vie; que ce soit au niveau politique, économique, social ou religieux. L'actuelle crise économique mondiale, l'impact des marchés dans les quatre coins du monde, le Printemps Arabe, les mouvements d'occupation de Wall Street... ont montré à quel point nous sommes interdépendants. L'importance du rôle de la religion dans le changement social ou dans la résistance au changement n'est plus à démontrer.

Thomas Friedman a résumé assez bien notre situation en disant:

*Dans un sens plus large, nous avons passé d'un système international construit autour des divisions et des murs, à un système fait autour de l'intégration et les réseaux. Pendant la guerre froide nous cherchions la ligne droite qui représentait la division et au moins deux personnes qui commandaient – les leaders des Etats Unis et de l'Union Soviétique-. Dans le système de la mondialisation nous employons l'Internet qui est le symbole que nous sommes tous connectés et que personne n'est réellement aux commandes.*³

Après la publication du livre de Thomas Friedman, nous pouvons ajouter que les moyens de communication sociale, spécialement Twitter et Facebook, nous connectent comme on ne pouvait pas l'imaginer de par le passé, pour le mieux ou pour le pire. Tandis que les populations se révoltent contre des régimes oppressifs, ces réseaux sont passés de l'anonymat des relations interpersonnelles et les loisirs, à l'appel explicite à la révolte ou au complot; Wikileaks a révélé énormément d'informations confidentielle et cela implique que quelqu'un se cache derrière cette information. Il y a besoin que ces personnes qui gèrent ces sites

2 Benoît XVI, *Caritas in Veritate*, 42 (dans la dernière partie BXVI citée à JP11, Discours à l'Académie Pontificale de Sciences sociales, 27 avril 2011).

3 Thomas L. Friedman, *Longitudes and Attitudes: the World in the Age of Terrorism* (New York: Anchor Books, 2003), 4.

soient des hommes et des femmes intègres, et dont leurs consciences soient sensibles aux exigences du bien commun. Il faut qu'ils respectent les droits humains et la dignité de chaque personne.

Vu que la mondialisation est un phénomène complexe et pluridimensionnel, nous devons l'étudier dans sa diversité et son unité, nous devons inclure aussi la dimension théologique. Ceci nous aidera à «orienter la mondialisation en termes des relations humaines, en termes de communion et des répartition des biens».⁴

Comme Benoit XVI nous l'avait dit, la mondialisation nous a fait des voisins, mais elle n'a pas fait de nous des frères et des sœurs. L'un des défis que nous avons comme salésiens, missionnaires des jeunes, c'est d'aider à faciliter le passage de voisins globaux à frères et citoyens globaux.

Pour commencer cette analyse sur la mondialisation, il est bon de considérer le type de société que nous voulons dans les contextes et les pays dans lesquels nous nous trouvons.

2. UNE SOCIÉTÉ POUR TOUS

Les leaders mondiaux ont signé une déclaration à Copenhague en s'engageant «à promouvoir l'intégration sociale en encourageant les sociétés stables, sûres et justes, qui sont fondées sur la promotion et la protection des droits humains... et la participation de tout le monde»... et en s'engageant aussi à «assurer la protection et la totale intégration des groupes de personnes vulnérables et défavorisés à l'économie et à la société».⁵

A partir de cette Déclaration, nous avons pris conscience de notre interdépendance et du besoin que nous avons les uns des autres. Les décisions prises ou le manque d'action de notre part au niveau global, ont une incidence et un impact dans la totalité, dans le global. De plus en plus les problèmes sont globaux, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas à la portée des gouvernements nationaux. Il y a des exemples clairs: le

⁴ Ibid, 42

⁵ Sommet mondial du Développement Social; Déclaration de Copenhague sur le développement social; Partie C: Engagements

terrorisme mondial, le trafic des armes, le trafic des drogues, le crime organisé transnational, le problème des déchets nucléaires, le trafic des êtres humains, les épidémies. Tout ceci nous oblige à nous rendre conscients de notre responsabilité envers les autres et de chercher des solutions en incluant les autres. Aucun pays ne peut aborder ces questions, ni chercher à les résoudre, de manière isolée.

3. UNE VISION PARTAGÉE D'UN FUTUR PARTAGÉ

Le Club de Madrid, une organisation des anciens chefs d'Etat, travaille pour encourager les leaders mondiaux à travailler pour une société partagée et équitable dans ses respectifs pays. Ils décrivent la société comme partagée dans les termes suivants: «Une société partagée est une société inclusive⁶, cohésive; elle est stable et sûre. Dans une telle société tout le monde se sent chez soi. Elle respecte la dignité et les droits humains de tous et offre l'égalité des opportunités à tous ses membres. Elle est tolérante, elle respecte la diversité. Une telle société encourage la participation de tous, y compris les groupes et personnes vulnérables et défavorisées».

Notre vision du futur doit s'orienter vers une société qui soit socialement juste, viable, humanitaire et respectueuse de toute personne, respectueuse aussi de l'environnement. Ainsi la société s'engagera pour le bien commun, en respectant les valeurs culturelles et les institutions sociales et en promouvant la solidarité qui comporte l'inclusion sociale.

Les membres d'une société inclusive participent à «... dans un processus de promotion des valeurs, relations et institutions qui permettent la participation de la population dans la vie sociale, économique et politique. La société est donc fondée sur l'égalité des droits, l'égalité et la dignité».⁷

⁶ L'emploi du terme inclusion sociale au lieu d'intégration sociale est conseillé par certains groupes. On mais en évidence le besoin de respecter la contribution des groupes, plutôt que de suggérer qu'ils s'intègrent au groupe dominant.

⁷ Rencontre du groupe des Experts à Helsinki, 2008.

4. UNE SOCIÉTÉ MONDIALE EN CRISE

L'inclusion sociale et le développement ralentissent quand une communauté est confrontée à une crise. Nous avons vu comment le climat mondial et la crise économique et financière ont connu une expansion parfois dévastatrice, un grand impact sur la capacité des sociétés à inclure toute la population et à offrir le minimum à ses membres les plus vulnérables.

a) Crise économique et financière:

Aujourd'hui le monde fait face à la pire crise économique et financière après la grande dépression. La crise que nous supportons actuellement a commencé dans les grands centres financiers et s'est propagée sur toute l'économie mondiale. Elle a provoqué des sérieux problèmes sociaux, politiques et économiques. Tandis que tous les pays subissent les effets de la crise, les pays en développement sont touchés d'avantage; la crise rend évidents les fragilités et déséquilibres systématiques présents dans le monde depuis fort longtemps.

Le monde actuel connaît une augmentation des tensions sociales, du crime et des épisodes de violence dans les communautés en peu partout. L'inégalité grandit contrôlée par un petit groupe des individus très puissants. Le résultat de la mondialisation économique n'est autre que l'agrandissement du fossé entre ceux qui ont et ceux qui n'en ont pas. Nous pouvons vérifier ce phénomène à niveau local, national et international dans toutes les sociétés.

Bien que la mondialisation a ouvert aussi des nouvelles portes, celles de la croissance économique et du développement, elle a créé aussi des nouveaux risques et des nouvelles inégalités. La marginalisation des groupes sociaux a augmenté, ainsi les minorités ethniques des indigènes et même des certains pays, il y a donc une croissance généralisée de la pauvreté mondiale. Prises dans son ensemble, les politiques macroéconomiques⁸ ont maintenu les inégalités du genre et ont empêché l'appropriation économique de beaucoup du monde; elles ont empiré la position des personnes qui vivent dans la pauvreté. Nous avons besoin d'une «Economie

8 Estudio Mundial sobre el Papel de las Mujeres en el Desarrollo, p12, 2009

Solidaire». Jean Paul II nous a rappelé que le fossé entre riches et pauvres s'est agrandi à cause de la «globalisation de la bipolarité, et cela est un appel à travailler pour une globalisation de la solidarité».⁹

b) Crise climatique:

Vue la magnitude, le changement climatique devient l'un des plus grands défis auxquels le monde est confronté aujourd'hui. Le changement climatique, et ses multiples manifestations, intensifie les inégalités sociales et entretient les mécanismes d'exclusion sociale, en outre, il devient un obstacle à l'inclusion sociale et à la constitution des sociétés cohésives.

La mauvaise santé, le manque d'eau et d'assainissement, la fragilité de l'emploi, l'instabilité politique, ... connaissent leur origine dans les inégalités qui rongent le développement et la capacité de créer des sociétés plus égalitaires avec un bon niveau d'inclusion sociale. Le changement climatique aggrave négativement ces tensions propres du développement et affecte le rythme et la qualité de la croissance. La migration forcée et l'insécurité généralisée parmi les couches sociales qui n'ont pas des opportunités et la lutte pour la subsistance, sont aussi des effets fréquents du changement climatique.

Ces deux types de crise ont répercuté fortement dans la capacité des communautés, et des pays, à construire l'inclusion sociale. Si la prise des décisions s'est fait par un petit groupe, les résultats seront, très souvent, injustes et inappropriés. Ainsi certaines personnes sont exclues de la prise des décisions, mais pas des conséquences de ces décisions. Une récupération globale équitable, un futur viable et un développement social réel exigent de la pleine participation de tous dans la formulation des réponses idoines à la crise de ces derniers temps.

⁹ Juan Pablo II, 1999, *Ecclesia in America*, 55

5. RÉUSSIR UNE SOCIÉTÉ POUR TOUS

La longue expérience des gens qui travaillent sur le terrain et, tout particulièrement, de ceux qui travaillent par une raison de foi, nous montre qu'aucune solution marchera sans égalité dans le noyau de la société. C'est avant tout une question de justice de des droits humains, et toujours cela a été un des objectifs de l'Eglise. En fait, les pères de l'Eglise ont parlé du rapport entre égalité et justice. Lactanio (240-320) a prononcé un discours étonnamment moderne.

La justice... est égalité... si tus avons un même Père, par ce même droit nous sommes tous des enfants. Personne n'est pauvre aux yeux de Dieu, sauf celle qui n'est pas juste; personne n'est riche, sauf celle qui est pleine des vertus: en somme, personne n'est excellente, sauf celle qui est bonne et innocente; personne n'est reconnue, sauf celle qui reconnaît et qui est prompte à remercier; personne n'est parfaite, sauf celle qui remplit ses pas de vertus... parce que là où il n'a pas d'égalité, il n'a pas d'équité,... l'inégalité exclue la justice et dont la force consiste à: faire des égaux à ceux qui, par les égaux opportunités, sont arrivés sur cette terre.¹⁰

Un des défis majeurs de l'humanité et qui s'est compliqué avec les processus de globalisation et de la crise économique et financière mondiale, est de garantir que: *«dans les relations mercantiles le principe de la gratuité, et de la logique don, comme expression de la fraternité, peuvent et doivent trouver sa place dans l'activité économique commune. C'est une exigence humaine actuelle, mais qui est aussi un une exigence de la logique économique. C'est une exigence de la charité comme de la vérité»*¹¹ (italiques pour le texte original)

Il est clair que toute décision économique a une conséquence morale et que nous devons nous défier nous-mêmes et les autres, pour prendre des décisions honnêtes et étiques, par rapport à l'administration de biens et de l'argent qui nous sont confiés. Saint Basile nous rappelle l'importance de cette obligation.

¹⁰ Lactanius, Divine Institutes 5.15, On Justice PL 6:598; The Anti-Nicene Fathers, ed. Alexander Roberts and James Donaldson (Edimburg;Grand Rapids: Eerdmans,2001), 7:150-151.

¹¹ Benedicto XVI, *Caritas in Veritate*, 36

Le pain que tu gardes appartient à l'affamé. Au nu les habillements que tu gardes dans ton placard. Les chaussures qui pourrissent dans ta maison appartiennent aux pieds nus. Au démuné les richesses que tu caches. En résumé, tu aurais pu prêter assistance à toutes ces personnes qui t'ont traité injustement.¹²

Vu les situations et les inégalités matérielles, sociales et économiques des membres des différentes sociétés, tous ont besoin d'accepter un objectif commun tout en différenciant la responsabilité pour donner une réponse.

Conférer un pouvoir aux gens à travers la participation active dans la prise des décisions sociales, économiques et politiques, qui affectent leurs communautés, fait partie intégral de la promotion et de l'inclusion sociale. Les organisations de la société civile et des gouvernements au niveau local, national, régional et international, doivent profiter de toutes les opportunités pour impliquer tous les acteurs dans le montage, l'implémentation et l'évaluation des politiques et programmes qui affectent leurs vies.

Conférer le pouvoir, particulièrement aux marginalisés et aux exclus, est essentiel pour l'intégration sociale et pour construire des sociétés équitables et qui incluent tous ses membres; des sociétés participatives et viables. Les politiques et programmes qui promeuvent le transfert du pouvoir social, économique et politique, ont un potentiel au-delà de l'inclusion, et sont capables d'aborder les conflits sociaux irrésolubles, dont la pauvreté, la discrimination de genre, de race, de religion, de classe sociale, ou encore le changement climatique, le crime, la migration forcée, le trafic des personnes et la violence.

Beaucoup des personnes, spécialement celle qui vivent dans la pauvreté, sont exclues par la société parce qu'elles ne sont pas conscientes de leurs droits ou parce qu'elles n'ont pas une identité légale. Quelques individus ne sont pas conscients du manque d'équité dans les structures hiérarchiques et patriarcales de leurs sociétés. Offrir de l'éducation à ceux qui vivent dans la pauvreté, leur faire connaître leurs droits, les lois et l'accès aux réseaux de sécurité sociale, peut renforcer

¹² Basilio, Homélie dans le texte: I will Destroy my Granaries, Patrologie cursus completus: Series Latine. Editions J.-P. Migne, 221 vol, PARIS, 1844-55

leur capacité à participer activement dans la société. L'éducation offre, en plus, les outils pour réussir le changement des pratiques discriminatoires ou nocives qui résistent dans la culture.

Le paradigme réductionniste de résoudre les problèmes un à un, de manière isolée, sans considérer l'impact que la décision a sur l'ensemble du système, doit finir. Il est très fréquent de voir que les conséquences non souhaitées d'une décision politique ne font qu'aggraver le problème que la dite décision cherchait à résoudre. Avant d'agir, pour prévenir une augmentation des problèmes, toute société diligente doit considérer les conséquences des décisions entrevues. Albert Einstein nous rappelle que «la perfection du significat et la confusion des extrêmes, semble caractériser notre temps».¹³

Les normes de la culture et de la société permettent un bon ordre, mais elles ne sont pas immutables. De fait, il y a des occasions dans lesquelles les pratiques culturelles anciennes doivent être abandonnées parce que discriminatoires ou préjudiciables pour les membres les plus vulnérables d'une société. Dans une société protectrice des valeurs partagées, les pratiques obsolètes et discriminatoires doivent être remplacées par les nouvelles pratiques et les lois qui respectent la tradition culturelle, mais elles doivent répondre aussi aux besoins changeants de la société et de ses membres. La dignité, les droits et la sécurité doivent être toujours protégés. Comme Gandhi nous 'avait signifié, nous devons veiller à ne pas confondre ce qui est habituel avec ce qui est normal.

Nos croyances autour des ce que nous considérons comme bon ou mauvais dans la culture sont, pour la plupart, inconscientes. La tradition peut substituer la réflexion et nous empêcher de nous expliquer mieux la raison d'une pratique culturelle quelconque. Les communautés solidaires dédient du temps à la réflexion mutuelle qui conduit à prendre des décisions qui répondent aux besoins d'une communauté avec ses circonstances particulières.

¹³ Albert Einstein

La Commission de Renforcement Juridique des Pauvres signale que:

Des nombreuses sociétés et cultures ont des structures de pouvoir juridique et patriarcales qui rendent difficile la concession du pouvoir juridique. La participation des pauvres dans la prise des décisions et conférer l'égalité des droits aux femmes, peuvent devenir des défis majeurs. Un dilemme similaire se présente quand on essaie d'assurer un niveau minimal de rendement des comptes et la transparence dans les structures habituelles.¹⁴

Beaucoup des gens ne sont pas conscients de leurs droits légaux et de leur position dans la société. Ceci est évident pour ceux qui vivent dans la pauvreté et qui craignent que, très souvent, la loi soit utilisée contre eux. L'éducation de ceux qui vivent dans la pauvreté pour qu'ils connaissent leurs droits et la protection de la loi, peut faire beaucoup; elle diminuera la peur et encouragera à accéder au système légal. L'empire de la loi est disponible pour tous et devrait s'appliquer de manière égalitaire. L'accès aux réseaux de sécurité social de la part de ceux qui ont été exclus a besoin d'une révision à la lumière de la dignité humaine et de la justice, puisque la réalité est complexe et qu'elle est influencée par des politiques et par le pouvoir. Ban-ki-moon et Kofi Annan ont rappelé que la population a le droit de vouloir et aussi le droit de craindre. Pour aider à faire de ceci une réalité, il y a besoin d'un plus grand financement des programmes de renforcement des capacités et de formation dans les métiers qui sont sensés améliorer les habiletés de ceux qui vivent dans la pauvreté et la possibilité de trouver un travail décent qui permette de dépasser une vie de subsistance.

Le chemin du développement doit aussi permettre de réussir une diminution des émissions de carbone. Ceci est possible pour tous si les inégalités se corrigent et si les extrêmes s'effacent. Nous devons reconnaître que les groupes qui ont bénéficié des hauts niveaux d'émissions pour se développer sont ceux qui sont appelés à garantir que les nouvelles sociétés et gouvernements aient tous les mêmes possibilités de se développer, dans un cadre d'efforts mutuels consentis, pour freiner le changement climatique.

¹⁴ 2008 Making the Law Work for Everyone, p.77

Nous avons besoin de changer le système qui provoque que les gens qui émettent peu de carbone soient celles qui subissent les conséquences les plus graves du changement climatique. Ainsi les catastrophes naturelles, la contamination transfrontalière, la désertification, la disparition de la biodiversité.

6. L'ÉCONOMIE SOLIDAIRE

Nous commençons avec la prémisse... les systèmes économiques doivent promouvoir le bien-être et le bonheur des êtres humains. Cela veut dire que, le système dominant qui a été au pouvoir, doit se substituer par un système d'association. Une nouvelle formule politique doit être promulguée, une économie solidaire, qui soit fondée non seulement dans la théorie et la pratique économique, mais aussi sur les valeurs culturelles et les institutions sociales.

Toute invention économique est une forme d'utilisation et d'assignation des ressources naturelles, des ressources humaines et des produits faits par l'homme. Mais la forme qu'elle prend -et les conséquences qu'elle a- dépendent du système des valeurs et des institutions sociales qui l'appuient. Le scandale de compter plus du 48 % de la population mondiale vivant avec moins de deux dollars par jour doit finir. Une économie solidaire doit pouvoir contribuer à éradiquer ce phénomène. Si nous voulons changer les politiques gouvernementales et les pratiques asymétriques du marché, nous avons besoin d'une nouvelle approche économique dans laquelle le soin des individus, les sociétés et l'environnement bénéficient, tout au moins, d'une considération comparée à celle de l'utilisation du pouvoir. Riane Eisler nous rappelle que la vraie santé d'un pays est celle de sa population et de ses relations.

7. UNE ÉTHIQUE DU SOIN

Il y a, chaque fois de plus, un nombre croissant des modèles économiques alternatifs fondés sur la solidarité, la collaboration, l'échange et les apports volontaires engagées partout dans le monde. La culture du partage se propage. Quelques sociétés ont redécouvert la valeur des coopératives. Dans ce système les travailleurs sont les propriétaires

au lieu des simples individus qui vendent leur force du travail à des tiers. Quelques unes de ces coopératives créent des nouvelles villes, et cherchent à établir des nouvelles vies et des communautés viables et autosuffisantes.

Nous avons besoin de prendre des mesures pour réclamer et construire notre économie locale fondée sur les politiques qui réaffirment la vie plus que les aspects liés à l'argent.

Une économie solidaire accentue les biens publics globaux, c'est-à-dire, les biens dont les bénéfices vont au-delà des frontières, des générations et des groupes de population. Ils vont au-delà de la défense, la santé et l'inclusion de l'éducation pour la paix, l'équité, la stabilité financière ou la viabilité de l'environnement. Ces biens publics partagés créent un environnement propice pour que les individus et la société progressent. Quand tous les membres d'une société perçoivent «qu'on est ensemble pour ça», il est possible d'atteindre un mode de vie viable et qui garantit le bien-être de tous. Dans le modèle dominant, l'accès au pouvoir, aux finances et à la formulation des politiques, détermine la position de chaque individu dans la société. Ceci peut engendrer l'égoïsme et la jalousie et aggraver la marginalisation des exclus.

La société doit tenter d'éliminer la violence qui génère d'avantage la violence et qui devient un affront à la dignité humaine de nous tous. La réduction de la pauvreté et l'éradication des causes de la même, sont fondamentales pour réussir une intégration sociale.

La société partageons dont nous avons besoin valorise toutes les activités qui reflètent l'intérêt des uns pour les autres. Elle est centrée sur la personne et reconnaît la valeur des relations humaines primaires avec la famille et entre amis. Les principes éthiques du soin, du respect, de la responsabilité et de la coopération, faciliteront un monde qui s'occupe du bien commun de l'humanité et de notre écosystème. De telles sociétés sont animées aussi par un éventail des traditions spirituelles et de foi.

8. RÉUSSIR UNE SOCIÉTÉ POUR TOUS

Nous devons nous efforcer pour prendre des mesures pour réclamer et construire une nouvelle économie locale, fondée sur les valeurs d'affirmation de la vie et des relations humaines et non sur l'affirmation de l'argent. Notre but c'est de créer des entreprises locales; canaliser le pouvoir dans les communautés pour qu'elles se rendent compte que leur bien-être dépend de la santé et la vitalité de leur contexte local. Les entreprises locales et les travailleurs qui payent leurs impôts vivent selon les règles locales, elles concurrencent dans le marché local et contribuent à ce que la vie de la communauté améliore. Une économie globale donne le pouvoir aux corporations et aux institutions financières globales; les économies locales donnent le pouvoir aux gens. Dans notre conscience, notre manière de penser, c'est que le sentiment d'être membres d'une grande communauté qui devrait être global.

Il se peut que, le fait le plus important soit que la vie est faite pour la vivre et non seulement pour consommer. Le Rabin Meir, un juif sage du premier siècle, répondit à une question sur la richesse de cette façon: «Qui est riche?...Qui fait de sa paix intérieure sa fortune».¹⁵ Cette mentalité nous aide à dépasser la jalousie dans toutes ses formes et donne la liberté pour devenir généreux avec son temps et ses talents. Sans cela, nous deviendrons «anorexiques d'âme».¹⁶ Nous avons besoin d'une vie de suffisance matérielle qui puisse être complétée avec l'abondance culturelle, sociale, intellectuelle et spirituelle, qui n'est pas une charge pour la planète.

La population peut distinguer entre ce qui est et ce qui devrait être. Cependant, il n'y a pas des garanties de que le fossé entre ce qui est et ce qui devrait être puisse disparaître, mais il est toujours possible d'essayer. Chaque fois que quelqu'un dit «soit réaliste», la personne est en train de compromettre tes idéaux. Le moment de poursuivre les idéaux est arrivé, au lieu de se conformer avec une réalité injuste ou un statu quo.

¹⁵ Rabbi Meir, Talmud, Sabbath 25b, citado en Larry Kahaner, *Values, Prosperity and the Talmud: Business Lessons from the Ancient Rabbis*, (New York: John Wiley & Sons, 2003), 1

¹⁶ Cf. Sara Rimer, "For Girls, It's be Yourself, and Be Perfect, Too," New York Times, April 1, 2007.

Aujourd'hui, la globalisation nous offre l'opportunité de partager les concepts et pratiques de développement viable, défini comme développement qui satisfait les besoins du présent mais sans compromettre les générations futures et leur potentielles ressources.

Tout ceci demande que les individus, les familles, les communautés et les pays, regardent à travers les lunettes de la justice sociale et qui aient le courage de prendre des décisions qui transformeront le monde.

9. RÉPONSE SALÉSIENNE À L'ACTUELLE SITUATION ÉCONOMIQUE

Vu l'état actuelle des choses, et le fait que nous nous sommes engagés comme salésiens à aider les jeunes à devenir des bons citoyens dans ce monde pour qu'ils soient, par la suite, des bons citoyens du ciel, nous devons donc considérer diverses initiatives qui nous permettront d'arriver au but souhaité. Nous avons besoin de nous positionner parmi les gens avec lesquelles nous avons le privilège de nous côtoyer dans nos différents ministères, et suggérer aussi leur positionnement pour faire valoir leur dignité comme être humains en possession des droits inaliénables qu'ils ont reçu du créateur. Plutôt que présenter une longue liste des projets et des systèmes de recollection des fonds, je préfère présenter un nombre des chemins possibles pour que nous puissions créer des environnements qui rendent possible la croissance des individus et des communautés comme centre.

10. LA PERSONNE AU CENTRE DU DÉVELOPPEMENT

Très souvent, les crises sont affrontées en considérant une poignée des sujets et des thèmes comme les finances ou la construction, sans donner la même importance aux personnes. Fréquemment les réponses données ne considèrent pas les causes complexes et les vulnérabilités subjacentes qui existent dans des nombreuses sociétés. La vie des personnes se voit comme cela sur la balance, au lieu d'être au centre du développement, puisque les personnes sont les bénéficiaires et les protagonistes. C'est donc notre responsabilité de créer un environnement propice qui renforce les capacités, la connaissance et l'expérience des personnes pour qu'elles construisent leurs propres communautés, leur propre pays. Il faudra donc fournir de l'éducation et la formation dans

les domaines dans lesquels les communautés ont besoin d'assistance. Nous avons besoin d'assurer la participation de la population concernée par la valorisation, le montage, l'implémentation, le monitoring et l'évaluation de tout programme d'assistance ou développement.

Le développement humain doit travailler pour étendre les options disponibles aux gens de manière à ce qu'elles puissent mener une vie pleine de sens et des valeurs. En accord avec le prix Nobel Amartya Sen, le manque de liberté est capable de donner un sens aux opportunités –avoir la capacité d'influencer dans une situation-, qui est la caractéristique distinctive de la pauvreté. Les chances augmentent quand les capacités humaines se développent et s'exercent. Cela est possible quand le développement est centré sur l'amélioration de la qualité de vie et le bien-être de la population. Le développement réussit quand les citoyens ont plus de liberté.

Le développement tente d'alléger (ou éradiquer) la pauvreté, mais celle-ci est en connexion avec d'autres problèmes du sous-développement. En plus, la pauvreté se manifeste des différentes manières, en ville ou en zone rurale et dans les différentes sociétés ou pays. Le fait de définir la pauvreté est devenu complexe, justement parce que c'est une question pluridimensionnel qui affecte les gens dans tous les aspects. La Banque Mondiale l'a reconnu en définissant la pauvreté comme «... une privation prononcée de bien-être. Être pauvre c'est sentir la faim, manquer de logement ou d'habillement, être malade ou ne pas accéder aux soins; c'est d'être analphabète ou ne pas être scolarisé». Une femme de la Lettonie disait que la pauvreté c'est «l'humiliation, la sensation d'être dépendant et d'être obligé à accepter des grossièretés, des injures et l'indifférence alors que nous sollicitons de l'aide».¹⁷

Le développement centré sur la personne permet à ceux qui vivent dans la pauvreté d'évaluer la pauvreté et de donner la voie pour que les pauvres participent dans la formulation et l'élaboration des politiques visant l'éradication de la pauvreté, et d'éliminer du même coup les inégalités et les injustices qui entretiennent le cycle de la pauvreté.

Un examen plus exhaustif sur le besoin de créer une société qui met l'accent sur les soins, consulter *The Real Wealth of Nations* de Riane Eisler.¹⁸

¹⁷ Rapport sur le développement de la Banque Mondiale 2000/2001. New York: Oxford University Press, 2001, 15, 3

¹⁸ Riane Eisler, *The Real Wealth of Nations*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2008.

Deux approximations utiles dans l'implémentation d'une approche de développement centrée sur les personnes sont: le Développement Fondé sur les Actifs de la Communauté (DFAC) et l'Investigation Appréciative (IA).

a) Développement Fondé sur les Actifs de la Communauté (DFAC):

Des nombreux spécialistes du développement communautaire ont découvert les bénéfices de l'emploi du DFAC dans le travail de transformation des communautés. Ils observent tous les dons présents dans la communauté, en incluant des ressources très diverses comme la terre, les réseaux sociaux, les connaissances, les animaux. L'épargne, l'intelligence, les écoles, la créativité et les moyens de production. Le DFAC met l'accent dans les ressources et dons qui sont déjà présents dans le milieu et cherche à mobiliser les ressources nécessaires pour transformer les communautés désintégréées ou avec des obstacles divers. On demande à la communauté, dès le début: «qu'est-ce qui va bien dans leur situation?» Quels sont les dons, les talents ou les ressources que Dieu leur a donné que l'on puisse utiliser pour améliorer leur niveau de vie et celle de l'entourage? Comment les individus et les institutions de la communauté peuvent travailler ensemble pour améliorer?

Au lieu de chercher en dehors de la personne, ou de la communauté locale, les ressources pour améliorer leur situation, le DFAC commence par demander à la communauté comment elle peut améliorer la gestion de ces dons et ressources.

b) Investigation Appréciative:

L'investigation appréciative est semblable au DFAC, bien que la méthode de récollection des données soit différente. La méthode centre son attention sur les faits positifs du passé, ce qui marchait bien avant dans la communauté; ainsi on cherche à créer un futur positif. Un élément clé de l'investigation appréciative c'est d'être persuadé que si l'on connaît les éléments positifs du passé, les gens ont plus de confiance à affronter le futur.

11. PROMOUVOIR LES PARLEMENTS DU PEUPLE ET LES PARLEMENTS DES ENFANTS

Une autre manière de fomentier la participation des personnes dans le développement de leur communauté c'est à travers la constitution de mouvements de base comme les parlements du village ou les parlements des enfants.

Il y a des défis et des injustices sociales dans beaucoup des communautés. Entre autres, la pauvreté, la corruption, la violence et le terrorisme, le chômage, le manque des relations communautaires et sociales, la maladie, l'exploitation des personnes, surtout des femmes et enfants, et l'existence des personnes marginalisées social et économiquement. Ces problèmes se résolvent mieux avec la participation de citoyens de tous les âges, qui identifient les problèmes et proposent les solutions. Leur participation et leur voix peuvent aider à créer un changement systémique (du système). Eduquer, organiser, et conférer le pouvoir aux communautés conduit à un changement social très nécessaire.

Il y a les Parlements du Peuple, ou forum du citoyen, pour réussir un engagement inclusif, en faveur des personnes, dans la gouvernabilité et le développement. Ces parlements implémentent des activités en bénéfice social général d'une communauté et qui ont été proposées par la même communauté pour améliorer la vie commune. Entre les activités promues par les Parlements du Peuple nous trouvons: le développement de la démocratie et la société civile, l'avancement de la situation politique des jeunes, le renforcement des gouvernements locaux et institutions de l'administration publique, l'établissement de la coopération transfrontalière et régionale. En plus, plusieurs Parlements ont poussé des projets pour embellir leur milieu de vie, éclairage public, assainissement, gardiennage commun. La plupart des ces activités sont de la défense publique et promeuvent et protègent les droits des citoyens.

Il est pertinent aussi de constituer et former les Parlements des Enfants, vu que les droits des enfants sont parfois bafoués ou oubliés facilement. La situation des enfants dans la communauté et le sens de la force son plus grands si leur action est jumelée à d'autres actions des jeunes et visent on objectif commun. Ces Parlements des Enfants développent une culture de responsabilité politique, sociale, économique et

humaine entre les enfants, en leur aidant à grandir et devenir citoyens responsables, capables de construire une société plus inclusive et socialement responsable.

Le fait d'inviter les enfants à s'impliquer d'avantage dans la construction de leur société, fait qu'ils deviennent conscients de l'importance de la participation et du dialogue qui génère une culture du partage, de la tolérance, de l'égalité, de la justice, de la communauté et de la réciprocité.

Les deux Parlements doivent être guidés par les principes de la Déclaration Universelle des Droits Humains et la Convention sur les Droits des Enfants. En un approchant du développement par le chemin des Droits Humains, de la dignité inhérente à tous et les processus de planification participatif, nous arriverons à un véritable changement.

12. APPUYER ET FOMENTER LES INITIATIVES DE COMMERCE JUSTE ET LES COOPÉRATIVES

Le commerce juste cherche l'équité dans le commerce international à travers l'établissement des associations de commerce³ fondées sur le dialogue, la transparence et le respect. Le commerce juste contribue au développement viable; il offre des conditions favorables aux producteurs et aux travailleurs marginalisés, spécialement dans le Sud et garantit ses droits. Ce type de commerce a été un élément fort dans le développement des économies locales viables. En plus de payer des prix plus élevés pour les produits locaux, il encourage et défend les normes sociales et protègent l'environnement. Une partie des bénéfices de ce commerce peuvent être destinés à financer des œuvres pour le bien commun local, décidés par la même communauté. Entre les nombreuses exportations qui peuvent être certifiées nous avons le cacao, le café, le sucre, le thé, le miel, le coton, le vin, les fruits, le chocolat, les fleurs, l'or et le travail des artisans.

Les personnes qui achètent des produits certifiés par le Commerce Juste sont, très souvent, engagés avec la consommation éthique, c'est-à-dire, l'acquisition intentionnée des produits et services qui ont été produits de manière éthique. Il faut donc veiller à ce qu'il n'ait pas exploita-

tion des êtres humains, des animaux ou que l'on porte des dommages à l'environnement. La consommation éthique boycotte ainsi les produits qui ne sont pas éthiques.

«Les coopératives rappellent à la communauté internationale qu'il est possible de chercher la viabilité économique et la responsabilité sociale». Ban Ki-moon, secrétaire des Nations Unies.

Les communautés peuvent s'associer pour créer des emplois stables et à longue durée à travers les coopératives. Cette forme de travail est centrée sur les besoins humains et non sur la jalousie ou la convoitise, ainsi les travailleurs sont les propriétaires du négoce ou entreprise qu'ils gèrent. Les membres participent des bénéfices de la production au lieu de simplement transférer les bénéfices à des investisseurs.

En opposition avec un système économique fondé exclusivement sur le marché, les coopératives soulignent la coopération mais sans fermer les yeux à l'existence de la concurrence dans le marché. Le vrai changement social est plus durable et transformateur quand la collaboration est une partie intrinsèque du système.

L'investigation a démontré que les coopératives répondent aux changements sociaux, qu'elles résistent à la crise économique et qu'il s'agit des affaires sérieuses et à succès. En plus, elles aident à résoudre les problèmes en créant des places de travail dans tous les secteurs, en faisant de la viabilité la clé de voûte du système en dessus des risques et des bénéfices. Les coopératives offrent des solutions centrées sur les personnes qui leur sont propres.

Vu que les coopératives améliorent le développement socioéconomique et la réalisation des Objectifs du Millénaire,¹⁹ nous devons tout faire pour que les gouvernements établissent des politiques, des lois et régulations, qui visent la formation, la croissance et la stabilité des coopératives.

¹⁹ Cf. <http://www.un.org/millenniumgoals/>

13. PROMOUVOIR L'EMPLOI DÉCENT POUR TOUS ET DÉFENDRE LE PROGRAMME DE TRAVAIL DÉCENT DE L'OIT

Fr. Greg Boyle, S.J., qui a travaillé des années durant avec les bandes des jeunes de Los Angeles, Californie, affirme que la manière la plus efficace d'arrêter une balle c'est de créer un emploi. Le travail est essentiel pour le bien-être des gens; il permet de gagner l'argent pour acheter des aliments, médicaments, habillement, etc., mais offre aussi une dignité aux personnes et un sens à leur existence. Le travail décent augmente l'auto estime de la personne et lui aide à participer d'avantage dans la société.

Si les personnes ont des jours fixes de travail et des honoraires justes, elles peuvent compter avec du temps pour se reposer et elles peuvent développer des initiatives pour mettre en valeur leurs talents, elles contribuent ainsi au développement de la culture. Le travail décent aplanit le chemin vers le développement socio économique, il renforce les individus, les familles et les communautés.

Le pape Jean Paul II défendait les travailleurs et la dignité du travail humain. Il mettait l'accent sur le besoin d'accéder à un salaire juste et accéder aux services de la sécurité sociale pour la famille. Le premier mai 2000, pendant le Jubilé des Travailleurs, le pape avait fait un appel pour «une coalition mondial à faveur du travail décent»²⁰ et il avait demandé appui pour soutenir le Programme du Travail Décent de l'Organisation Internationale du Travail OIT.

Dans Caritas in Veritate, Benoît XVI définit le travail décent à partir de la perspective de l'Eglise.

Dans n'importe quelle société, le travail décent veut dire, qu'il est l'expression de la dignité essentielle de tout homme et de toute femme librement choisi, qu'il associe effectivement les travailleurs en faisant d'eux des constructeurs de la communauté; un travail qui fait que les travailleurs soient respectés, évitant toute discrimination; un travail qui puisse satisfaire tous les besoins des familles et qui permette de scolariser les enfants, en évitant que ceux-ci soient obligés de travailler. Le travail décent doit permettre aux travailleurs de s'organiser librement et de se faire écouter. Le travail doit aussi

²⁰ John Paul II, Jubilee of Workers, *Greeting after Mass*, 1 May 2000

laisser de l'espace pour que le travailleur puisse être en contact avec ses propres racines culturelles, sociales, familiales et spirituelles; un travail qui assure la condition digne à tous les travailleurs retraités.²¹

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a développé un programme de travail décent qui protège les droits de travailleurs en accord avec les entreprises et les Etats pour s'assurer de sa réalisation. Ce type de programme existe déjà dans certains pays développés en coordination avec l'OIT et il peut aider à la défense des travailleurs dans les multiples contextes.

Le programme a 4 objectifs stratégiques, en ayant comme axe transversal l'égalité de genre:

Créer de l'emploi – L'OIT promeut une économie qui génère des opportunités d'investissement, qui développe l'entreprise et renforce les capacités des gens, qui crée emploi et qui offre les moyens de vie de manière viable.

Garantir les droits – Tous les travailleurs ont besoin de représentation, surtout ceux qui sont en situation désavantageuse ou qui sont peu qualifiés; ils ont besoin des lois qui protègent leurs droits.

Étendre la protection sociale – les valeurs sociales et familiales se développent d'avantage si les hommes et les femmes ont un travail décent qui leur permet d'avoir du temps; ils doivent disposer aussi d'une compensation en cas de perte d'emploi pour leur permettre l'accès aux soins de santé ou l'éducation des enfants. La sécurité sociale améliore la productivité et l'inclusion sociale.

Promouvoir le dialogue social – Les organisations fortes et indépendantes des travailleurs et des patrons, sont un point clé pour augmenter la productivité, éviter les conflits du travail et réussir une cohésion sociale.

Avec l'augmentation du chômage, de la pauvreté, des inégalités, des collapses des entreprises, l'OIT a adopté un Pacte Mondial pour

²¹ Benedicto XVI, *Caritas in Veritate*, 63

l'Emploi²² en 2009, pour orienter et aider à établir des politiques nationales et internationales. Le pacte propose une série des mesures pour répondre à la crise dans les différents contextes. Il ne s'agit pas d'une solution «unique», mais plutôt des propositions pour stimuler la reprise économique, pour créer des emplois et offrir la protection aux travailleurs et leurs familles.

Le pacte demande aussi un «cadre superviseur et régulateur plus fort et cohérent au niveau mondial pour le secteur financier, de manière à ce qu'il serve à l'économie réelle, promeuve des entreprises viables et le travail décent, et que ce cadre protège l'épargne et les pensions des retraités». Le pacte invite à promouvoir «un commerce efficient et bien régulé, pour que les marchés profitent à tous». Le pacte décourage le protectionnisme et invite à un changement en vue de la réduction des émissions de carbone; une économie écologie doit permettre la création de l'emploi.

Le pacte demande aux Gouvernements de considérer les investissements publics et de donner la priorité aux programmes de création d'emploi et d'amplication de la protection sociale et l'établissement des salaires de base. Telles mesures peuvent diminuer la pauvreté, faire augmente la demande et contribuer à la stabilité économique, spécialement dans les pays en voie de développement.

14. PLAIDOYER POUR LES OBJECTIFS DE CONSOMMATION DU MILLÉNAIRE

Ces objectifs ont été proposés (OCM) ont été proposés comme un échelon à gravir dans la solidarité mondiale commencé par les Objectifs de Développement du Millénaire (ODM). Ils identifient des objectifs de la consommation pour que ceux qui ont plus de ressources économiques consomment de manière viable. Ces objectifs exigent que la consommation et la production soient plus viables en termes économiques, environnementales et sociales. Ceci améliore le bien-être général, en même temps que l'on réduit l'emploi de ressources naturelles et que l'on libère des ressources pour alléger la pauvreté et garantir l'équité entre générations et genres.

22 Pour obtenir plus d'information sur le pacte mondiale pour l'emploi, consulter: <http://www.ilo.org/jobspact/lang-en/index.htm> Les citations qui décrivent le pacte appartiennent aussi à l'OIT.

Les OCM plus évidents et mesurables s'orientent à :

- La réduction des émissions des gaz à effet de serre
- L'emploi de l'énergie (conservation, carburants fossiles, énergies renouvelables, le transport, la planification urbaine, etc.)
- L'emploi de l'eau (conservation, qualité, réutilisation, etc.)
- L'emploi des sols (habitat urbain, la terre en milieu rural, les constructions, les zones boisées, les réserves, les zones agro écologiques, la biodiversité, etc.)
- La pollution et les résidus (qualité de l'air et de l'eau, les déchets solides, les déchets toxiques et les produits chimiques, etc.).

D'autres domaines peuvent inclure :

- La sécurité alimentaire et l'agriculture
- La santé, la diète et l'obésité
- Le contexte de vie et le style de vie (horaire de travail, conditions de travail, etc.)
- Les systèmes économiques et financiers (impôts, réforme bancaire, les barèmes de bien-être, etc.)
- Les dépenses militaires.

Les modalités actuelles de consommation et de production ne sont pas viables et hypothèquent le futur de l'humanité. Le modèle actuelle fondé sur la consommation demande 1,5 planète Terre pour satisfaire la demande.²³ Les 1,4 milliard des personnes qui ont des revenus plus élevés dans le monde consomment le 80 % de la production mondiale, soit 60 fois la consommation du 1,4 milliard des plus pauvres. Le 18 % de la population mondiale vit avec moins d'un dollar par jour. Les ODM cherchent à réduire ces chiffres de la moitié pour 2015. Ce noble objectif signifie aussi que le marché sera accessible à des nouveaux consommateurs.

23 Cf. http://www footprintnetwork.org/en/index.php/GFN/page/world_footprint/

Les Objectif de Consommation du Millénaire changent aussi notre mentalité, les riches ne sont plus vus comme un problème, ou même comme méchants, mais comme des acteurs dans le système qui cherchent à collaborer pour trouver une solution et conserver notre planète pour les générations futures. La stratégie des OCM est de créer un futur gérable éviter les résultats imprédictibles. Les OCM abordent les facteurs clés qui ont été identifiés comme composantes du triangle du développement viable: l'économie, l'environnement et la société. Ils s'ajustent ainsi aux principes de base de l'appelée «économie viable».

15. PROMOUVOIR LE CONCEPT DE SUFFISANCE COMME ANTIDOTE CONTRE LE MATÉRIALISME ET LE CONSUMÉRISME ²⁴

Le principe de suffisance veut que toutes les formes de vie aient droit aux biens suffisants pour vivre et progresser. Cela signifie que personne ne doit gaspiller ou accumuler des ressources destinées à la suffisance de tous. Appliquer ce concept comporte des exigences au niveau des individus –pour partager et vivre de manière plus simple- et aussi au niveau des sociétés: assurer que tout le monde ait accès aux biens suffisants pour vivre dignement. La norme éthique de suffisance est intimement liée à la notion de la relevance morale que tout le monde est digne de notre préoccupation éthique. Quand nous avons en compte les besoins des autres, y compris ceux qui vivent dans la pauvreté chez nous ou ailleurs, nous affirmons le principe de la suffisance éthique. Ce principe nous aide à connaître de qui nous devons nous occuper et avec qui nous avons une obligation morale. C'est la base de la pratique de l'empathie.

²⁴ También se puede utilizar el concepto de Consumo Sostenible, ver http://www.unesco.org/education/tlsf/TLSF/theme_b/mod09/uncom09i06.htm.

16. PROMOUVOIR LE FONDS DE PROTECTION SOCIAL ²⁵

L'Initiative du Fonds de Protection Social (FPS) à été commencée par les Nations Unies, pour répondre à la crise de 2009 et elle a été reconnue comme un instrument clé pour le développement. Dirigé par l'OIT et l'OMS, en collaboration avec 17 agences de l'ONU, le FMI et la Banque Mondiale, les initiatives du Fonds de Protection Social, deviennent de plus en plus connues par les leaders mondiaux comme une composante clé pour atteindre les objectifs du développement. Il est nécessaire une approche intégrée pour le développement qui garde cohérence entre les politiques, une avance pas à pas en commençant pas les besoins de base, la viabilité et la dotation du pouvoir. Ceux qui appliquent cette initiative ont exprimé leur confiance après son application.

La protection sociale est en relation avec la prévention, l'appui et la promotion. En fait, il ne s'agit pas seulement de protection, mais aussi de conférer le pouvoir. Le FPS n'est pas fait pour créer dépendance mais pour déclencher la capacité productive des femmes et des hommes pour qu'ils participent à la vie économique, sociale, politique... comme travailleurs, employeurs, consommateurs et citoyens. Au fur et à mesure que l'on fait face aux besoins de base, les citoyens deviennent de plus en plus créatifs et productifs, et le résultat se reflète dans la société qui progresse.

Le FPS est un besoin social et économique, il demande un investissement en justice sociale et en développement économique. La protection sociale contribue à la croissance économique à travers l'augmentation de la productivité et l'amélioration de la stabilité sociale en même temps que la pauvreté diminue. En temps de crise, le FPS agit comme un stabilisateur automatique de l'économie. Un fait, une analyse de l'OIT sur la crise de 2008 montre que l'incidence sur les régimes de sécurité sociale était très important, tout comme les subventions pour stimuler l'économie.

Actuellement, au moins 30 pays ont introduit le FPS et leurs expériences montrent que ces initiatives de sécurité sociale sont un outil vital

²⁵ Plus de 75 % de la population mondiale ne jouit pas des garanties sociales qui leur permettent d'affronter les risques de la vie quotidienne. Cf. The Global Social Crisis: Report on the World Situation, Département des Affaires Économiques et Sociales, Nations Unies, 2011, p.11.

et flexible pour contrecarrer les conséquences sociales et économiques des crises financières. Les Fonds de Protection Social ont démontré aussi que, avec la volonté politique nécessaire, les ressources suffisantes pour la création de capacités et une application efficiente, il est possible de créer et développer un consensus national à faveur des politiques du FPS. Le Directeur de l'OIT, Juan Somavia, a dit: «le monde ne manque pas des ressources nécessaires pour bannir la pauvreté, mais simplement, on ne sait pas établir les priorités correctes».

L'initiative du FPS promeut l'accès aux services essentiels et le transfert social nécessaire pour les populations vulnérables et qui vivent dans la pauvreté. Il s'agit d'une approche intégrale sur la protection sociale qui souligne les extrêmes, soit de l'offre comme de la demande, pour étendre la protection sociale et assurer l'accès effectifs. Le FPS inclut un ensemble des droits et des **transferts sociaux**, en espèces et de genre, pour offrir un revenu minimal qui assure l'alimentation pour tous. Il facilite aussi un accès universel aux biens et services de base comme la santé, l'eau, l'assainissement, l'éducation, l'alimentation, l'habitation.

Le FPS met l'accent sur le besoin d'implémenter des politiques intégrales de protection sociale, intégrales et coordonnées pour garantir les services et les transferts des revenus tout au long de la vie, dès l'enfance à la vieillesse, en prêtant une spéciale attention aux groupes les plus vulnérables.

Les principes de l'universalité, la solidarité, l'équité, la viabilité, la promotion de la responsabilité individuelle et l'approche dans l'appui des personnes qui vivent dans la pauvreté, font que l'implémentation du Fonds de Protection Social dans le monde entier soit l'approche la plus globale et juste pour faire face à la crise économique mondiale.

Le Comité des ONG pour le Développement Social du siège des Nations Unies, à New York, avait entrepris à la fin 2011 une campagne pour réunir un million de signatures d'appui à l'initiative FPS. La demande a été signée par personnes du monde entier et mise en ligne. Vu le nombre des personnes que nous abordons à partir de notre pastorale, peut-être que nous devrions faire quelques actions pour que les gens

puissent signer aussi cette demande. Nous espérons pouvoir présenter la demande aux chefs d'Etat réunis dans la Commission de Développement Social en février 2012. La pétition est disponible dans le site:

- EN: <http://www.gopetition.com/petitions/signature-campaign-social-protection-floor.html>
- ES: <http://www.gopetition.com/petitions/en-apoyo-del-piso-de-protecci%C3%B3n-social.html>
- FR: <http://www.gopetition.com/petitions/appuyer-le-socle-de-protection-sociale.html>
- PT: <http://www.gopetition.com/petitions/patamar-de-prote%C3%A7%C3%A3o-social-para-todos-e-todas.html>

17. ARRÊTER LA PÉNALISATION DE CEUX QUI VIVENT DANS LA PAUVRETÉ

Les personnes qui vivent dans la pauvreté deviennent de plus en plus nombreuses, soumises à une série des mesures administratives et juridiques qui prétendent criminaliser, pénaliser, discriminer et mal-traiter les gens à cause de leur pauvreté. Très souvent, ces mesures rongent le peu d'autonomie que les pauvres ont. Les lois explicites ont comme objectif de contrôler les personnes qui vivent dans la pauvreté (les lois qui interdisent la mendicité, ou la divagation...) et des lois et règlements qui sont employés de manière disproportionnée contre ces personnes (les lois qui interdisent l'emploi des endroits publics pour boire, manger, dormir ou se laver); ces lois s'appliquent avec plus de rigueur dans des nombreuses villes. En plus, la pénalisation des personnes qui vivent dans la pauvreté ne fait qu'augmenter dans les sociétés dites du bien-être; dans ces sociétés il y a une maltraitance injuste et inégale qui complique la vie de ces personnes. Par exemple, toutes les conditions imposées pour l'accès aux services publics et aux prestations sociales, diminuent l'autonomie de ces citoyens, affectent la vie familiale. Parfois la police est plus exigeante avec les populations pauvres pour l'accomplissement des régulations. L'arrêt et l'emprisonnement sont aussi plus nombreux chez les populations pauvres.

Criminaliser la pauvreté est une approche qui n'aborde pas les causes profondes de la pauvreté et qui ne considère pas les difficultés que ces personnes doivent affronter tous les jours; la stigmatisation et la discrimination augmentent, et cela fait que l'exclusion sociale s'aggrave.

Toutes ces mesures ont été adoptées avec plus de fréquence pendant les trois dernières décades et s'intensifient dans ces dernières années avec la crise économique et financière. Elles sont une grave menace aux droits humains des populations vulnérables.

Pour lire une analyse plus détaillée de ce phénomène, suivez le Rapport du Secrétaire Général sur la pauvreté extrême et Droits Humains, par Madgalena Sepúlveda Carmona; rapporteur spéciale sur la résolution 17/13 du Conseil des Droits Humains.²⁶

18. CONCLUSION

«A chaque fois que nous détournons notre regard face à une loi bafouée, quand nous tolérons quelque chose de mauvais, quand nous fermons les yeux et les oreilles devant la corruption, c'est que nous sommes trop occupés ou trop apeurés; quand nous ne sommes pas capables de lever la voix et réclamer, nous faisons un coup contre la liberté, la décence et la justice». Robert F. Kennedy.

Au début de ce texte, nous avons cité à Benedict XVI, qui a dit que la globalisation nous a fait des voisins, mais pas des frères et sœurs. C'est le noyau du travail que nous les salésiens avons devant nous. Nous devons aider à la construction des sociétés plus solidaires et dans lesquelles tous les membres travaillent pour le bien commun. L'apathie et l'indifférence tueront tout effort pour aider à construire des sociétés plus justes. Et l'indifférence est très puissante; c'est Elie Wiesel, Prix Nobel de la Paix qui nous rappelle: «Le contraire de l'amour ce n'est pas la haine, mais l'indifférence. Le contraire de la beauté n'est pas la laideur, c'est l'indifférence; le contraire de la foi n'est pas l'hérésie, c'est l'indifférence. Et le contraire de la vie n'est pas la mort, c'est toujours l'indifférence entre la vie et la mort».²⁷

Nous ne pouvons plus être des simples spectateurs tandis que des personnes souffrent parce qu'elles vivent dans la pauvreté, le manque d'opportunités et de voix dans les prises des décisions pour ses propres vies. Des investigations réalisées ont démontré que la honte est une des expériences les plus communes des gens vivant en extrême pauvre-

26 Cf. <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Poverty/A.66.265.pdf>

27 Elie Wiesel, US News & World Report (27 October 1986)

té. Au lieu de se voir comme des personnes dignes, comme des êtres créés à l'image de Dieu, très souvent les pauvres se sentent inférieurs aux autres. Ceci peut empêcher de croire au changement pour améliorer leurs vies. Les pauvres sont souvent paralysés par les sentiments d'inadaptation et d'infériorité, ils deviennent incapables de prendre des décisions. Mais s'il y a des personnes sensibles qui travaillent avec eux pour découvrir leurs habiletés et les développer, les choses changent rapidement. Nous sommes appelés à être ces personnes sensibles. Don Bosco s'est érigé en véritable exemple pour répondre aux urgences de son temps et pour conférer pouvoir aux marginalisés et exclus. Comme religieux consacrés et comme prêtres, comme laïcs engagés de la Famille Salésienne, le défi que nous avons devant nous est désormais connu. Est-ce que nous répondrons présent?

«La responsabilité de notre temps n'est autre qu'une révolution. Une révolution pacifique si nous sommes assez sages; une révolution humanitaire si nous nous préoccupons suffisamment; révolution réussie si nous avons assez de chance. Mais la révolution viendra, que nous la voulions ou pas. Nous pourrons influencer dans sa nature, mais nous ne pourrons pas empêcher son arrivée». Robert F. Kennedy.

TENDANCES SALÉSIENNES DANS LE FUTUR

M. NELSON PENEDO, DIRECTEUR GÉRANT DE DON BOSCO MISSION-BONN
MME. SILVIA CROMM, DIRECTRICE DU DÉPARTEMENT DE PROJETS DE L'ONG
JUGEND DRITTE WELT ET DE DON BOSCO MISSION

1. INTRODUCTION

M. Nelson Penedo et moi, Silvia Cromm, sommes très heureux de pouvoir participer à ce séminaire pour les Bureaux de Planification et les ONG du monde salésien. Nelson Penedo est le gérant directeur de Don Bosco Mission à Bonn, et je suis la directrice du département des projets de l'ONG Jugend Dritte Welt et de Don Bosco Mission.

Lorsque je manifeste que je suis très contente de me trouver ici, je le dis non seulement parce que c'est fantastique d'y être invitée, mais aussi parce que nous sommes persuadés que ce séminaire est très important et très utile pour nous tous.

La plupart de nous représentons, soit un Bureau Salésien de Planification, soit une ONG. Pendant les 5 jours que nous allons passer ensemble, nous allons avoir d'incomptables chances pour partager des expériences, travailler en réseau, nous tourner vers le passé et voir les réussites atteintes depuis 2005 et, bien sûr, celles qui n'ont pas encore été atteintes.

Je pense que les Bureaux de Planification et les ONG ont beaucoup de fonctions en commun et partagent beaucoup de défis et fronts de travail.

Je compare les Bureaux de Planification et les ONG aux 2 côtés d'un pont. Les Bureaux de Planification travaillent dans les domaines Pastorale Salésienne, éducation et travail social en faveur d'une population marginée. Les ONG travaillent dans les pays appelés donateurs, où elles sont une partie importante de la société civile et un partenaire important des agences gouvernementales d'aide au développement. Les enfants et les jeunes avec lesquels travaillent les Salésiens dans tout le monde ne pourraient pas entrer en contact de façon directe et simple avec les pays donateurs et leurs agences. Ils ne parlent pas la même langue et ne partagent pas des réalités communes. Pour beaucoup de gens en Europe il serait difficile de comprendre le récit d'un enfant des rues décrivant son quotidien. D'autre part, pour les personnes qui ne sont pas des professionnels du domaine de la coopération au développement, il est presque impossible de comprendre le sens des termes tels que les études des lignes de base, la surveillance de l'impact, les études d'indication et d'évaluation etc., utilisés par les agences. Notre travail consiste à jeter un pont entre ces positions. Nous sommes ici pour mettre en contact les personnes qui souhaitent aider avec les personnes qui ont besoin d'aide, avec toutes les procédures exigées par le monde de la coopération dans le développement actuel.

Nous devons tous devenir des professionnels en apprenant et en nous développant dans ce processus de façon continue. L'évaluation de l'impact sert à voir si nos programmes et projets sont vraiment effectifs et efficaces. Ceci est un défi auquel nous devons faire face dans beaucoup d'endroits.

2. BRÈVE EXPLICATION DU TRAVAIL EN GROUPE

La session numéro 3 porte le nom de Tendances Futures dans la Congrégation Salésienne. L'objectif est d'obtenir une idée sur ces tendances futures depuis votre point de vue en tant que participants au séminaire. À cette fin nous vous invitons à travailler en groupes en discutant les questions suivantes:

- Quelles sont, selon vous, les grandes opportunités de la Congrégation Salésienne de Don Bosco dans les 5 prochaines années? Compte tenu de l'insuffisance des ressources humaines et économiques, comment devrait la Congrégation investir ses ressources?

- A quels défis/enjeux devra faire face la Congrégation Salésienne au niveau mondial dans les prochaines années?

Chaque groupe recevra 4 cartes où les participants devront écrire, comme résultat de leur discussion, les deux défis et les deux chances les plus importants pour SDB.

Chaque groupe disposera de 30 minutes pour ce travail. Veuillez désigner pour ceci un porte-parole pour chaque groupe.

Après ce temps, nous nous réunirons en séance plénière, en sollicitant aux porte-paroles de chaque groupe de donner leurs cartes. Chaque groupe disposera de 5 minutes pour la présentation de ses résultats.

Nous faisons confiance à ce que, après avoir consulté les listes des groupes de travail exposés, vous vous serez déjà réuni avec votre groupe. Nous passerons maintenant à appeler la première personne en charge de chaque groupe de la liste pour qu'elle reçoive les cartes correspondantes pour son groupe.

TENDANCES SDB

ATELIER EN GROUPE : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS



Abréviations: AF - Afrique, AM - Amérique, EAO – Asie de l'Est & Océanie, SA – Sud de l'Asie, SLM (Partenaires laïques de la Mission-collaborator laici)

1. DÉFIS

- SA: Passer d'une mission basée sur l'institution à une mission basée sur la communauté; Options préférables avec les jeunes les plus pauvres.
- SA: Durabilité de notre travail avec les jeunes; l'écart entre les pauvres et les riches s'accroît dans une économie en croissance.
- AF: Préparer le personnel local pour remplacer les anciens missionnaires.
- AF: Collaboration effective avec les donateurs.
- AM: Davantage de solidarité économique dans notre travail.
- AM: Une meilleure collaboration avec les Partenaires Laïques de la Mission: solidarité économique.
- AM: Toujours notre premier défi: l'évangélisation, Jésus comme modèle de SDB et la vie des jeunes; nous éduquons et développons pour l'évangélisation. La BPD pourrait être utile dans cette mission. Nous devrions être très identifiés. Nous garantissons la formation de SDB/ Laïques de la Mission, dans cette identité.
- AM: Nous sommes appelés à la structure d'un monde en évolution (technologies, changements sociologiques-sécularisation). Améliorer la formation des Partenaires Laïques de la Mission/SDB et l'administration/la gestion des fonds, pour ne pas générer davantage de scandales autour de notre travail, nous pourrions même arriver à perdre notre mission. Nous devrions être plus professionnels et transparents.
- EAO: Se pencher sur NU – Devrions-nous nous impliquer davantage dans l'incidence politique? Oui – il s'agit d'un léger mouvement de la tradition salésienne qui a évité l'incidence politique dans le passé (immigrants, enfants).
- EAO: Les médias sociaux ou les médias peuvent être utilisés avec davantage de profit et efficacement pour l'incidence et le lobby.
- ONG: Chaque défi est une opportunité (deux faces). Transition de projet vers un programme ou processus de stratégie (p.ex. : un nouveau provincial change tout, besoin de garantir la soutenabilité et la continuité de la mission).
- ONG: Garantir davantage de connexion avec l'Université, les agences publiques ou les agences non salésiennes.
- ONG: Passage du travail individuel vers le travail communautaire / équipe et approche centrée sur les SLM.
- ONG: Passage de l'approche salésienne vers l'approche visant les personnes, changement de centre salésien d'approche centrée sur les personnes; où se trouvent-elles, les maximiser en tant qu'agents de changement, placer l'accent dans la formation SLM et SF.

2. OPPORTUNITÉS

- SA: politiques gouvernementales, influence.
- SA: beaucoup de jeunes considérés comme la croissance de la Nation.
- AF: beaucoup de jeunes unis à SDB, beaucoup d'institutions en train de grandir, Travail avec le Gouvernement.
- AF: enseignement supérieur, la création des réseaux sur les points communs
- AM: création des réseaux dans la société locale, territoire.
- AM: nous sommes immergés dans une mission significative, pleine de jeunesse, qui peut transformer la société.
- AM: partager la même vision avec le monde entier, en travaillant pour/avec les jeunes. Besoin de mieux communiquer tout au long de ce réseau.
- AM: beaucoup de SLM travaillent avec nous, nous avons besoin de plus de formation conjointe, SDB y SLM. Besoin d'impliquer plus de groupes et membres de la Famille Salésienne (les anciens élèves peuvent nous aider depuis leurs positions dans le gouvernement)
- EAO: formation, préparation du personnel, y compris Famille Salésienne SDB, SLM, non seulement la formation dans le développement, mais aussi la formation spirituelle. Davantage de personnes préparées techniquement, non seulement avec bonne foi, mais qui savent ce qu'elles font.
- EAO: réseaux, échange de ressources. Franchir la limite, Centre de Formation Professionnelle ou écoles techniques. Il y a des opportunités de meilleures pratique.



ÉLÉMENTS DE BASE survenus dans l'atelier (résumé)

Effectivité et durabilité de la Mission Salésienne- défis

- Les ressources humaines et financières (Locales, Jeunes, Partenaires Laïques de la Mission).
- Identité et mission Salésienne.
- Effectivité pour partager, considérer notre réseau global comme une opportunité.
- Création de relations avec le gouvernement ou des partenaires, lobby et advocacy.
- Considérer les jeunes comme les acteurs de leur propre vie, stratégie à long terme.

CHEMIN PARCOURU PAR LES BPD APRÈS 2005: ANALYSE

D. JEAN PAUL MULLER SDB, ECONOMO GÉNÉRAL

Nous pouvons réaliser des travaux incroyables – ceux qui devraient compter sont ceux qui découlent de l'amour miséricordieux de Jésus Christ. (Roger Schutz 1915-2005, Taizé)

1. SI TU VEUX AIDER LES JEUNES A PARTIR DE L'INSTITUTION SALESIENNE, TU DOIS CONNAÎTRE COMMENT FONCTIONNE LA CONGREGATION

Notre congrégation est une institution dynamique qui est confrontée en permanence au défi de réfléchir, modifier, étendre, développer des programmes pour servir notre groupe cible, les jeunes. Les structures, avec leur hiérarchie claire, créent des compétences concrètes propres du magistère (l'éducation), la gestion de la congrégation (Recteur Majeur) au niveau global, vers les responsables régionaux et responsables locaux. C'est aux Provinciaux et leurs Conseils de créer leurs plans, dans lesquels ils déterminent la façon d'aider aux jeunes, de penser à leur développement, et d'orienter tout le travail de leurs Provinces.

Le Chapitre Général, réalisé tous les six ans, prévoit un forum pour la révision et l'évaluation de la vie de la Congrégation, avec des déclarations orientées vers le futur et des lignes d'action fondées toujours sur l'Évangile, pour orienter les actions de toute la congrégation et leurs membres. Les BPD (Bureaux de Planification et Développement) réunis à Rome en 2005, ont identifié ce cadre pour configurer les critères de leur propre travail au service de leurs respectives Provinces.

Naturellement, il n'est pas aisé pour les employés des BPD de faire face aux procédures de prises de décision dans les structures de la congrégation. Certains confrères «charismatiques» étaient d'emblée opposés aux BPD parce qu'ils qualifiaient ces bureaux des structures com-

plexes, de manque de transparence et de tendance à la bureaucratie. Ces critiques affirment que les BPD retardent l'aide aux jeunes, que les démarches se compliquent d'avantage et deviennent plus complexes. En fait, il est vrai que parfois, passer par le BPD suppose plus de temps pour prendre des décisions, mais ces décisions ont une meilleure qualité vue la participation de plusieurs acteurs, mais aussi parce qu'ils abordent la coopération internationale, ou parce que les responsables sont surchargés, ... Cependant, à partir d'aujourd'hui, nous voulons souligner les progrès faits par les BPD au sein des nos Provinces dans la gestion et l'animation, ensemble à 'administration provinciale, après 2005; nous voulons confirmer le bien fondée de cette structure qui aide à l'efficacité et à la viabilité de notre mission.

Malheureusement, les critiques montrent que notre congrégation n'est pas différente des grandes entreprises et organisations: des processus de transformation, des nouvelles initiatives, des restructurations, et l'expansion des nouveaux concepts qui, presque toujours, ont été entrepris par des petits groupes, très souvent sont refusés. Pourtant, nous le savons bien, ce sont les minorités qui changent le monde ! Pour cette raison, les Provinciaux et les BPD doivent considérer avant tout le facteur humain (salésiens, employés, adolescents...) pour l'implémentation des nouveaux concepts dans la Province. La même chose est applicable dans le cas ou une diminution des programmes s'avère nécessaire.

Il est intéressant de voir que, dans notre congrégation, les confrères attendent, en premier lieu, que les personnes leaders (supérieurs majeurs) soient flexibles, dans leur spiritualité, mais aussi du côté humain, pour développer des projets et pour la gestion financière. La plupart des confrères doivent être motivés pour laisser leur «place de confort» et s'aventurer à des nouvelles actions. Grâce aux débats entre le spirituel et l'approche économique sur les salésiens, nous arrivons à comprendre que les organes de gestion de la congrégation doivent s'interpeller en permanence sur comment faire pour développer des programmes pour aider les jeunes de manière optimale; comment gérer les ressources humaines, comment conserver les biens que nous avons, comment optimiser l'administration et comment conserver nos traditions aujourd'hui. En effet, tout ce que nous avons doit être au service des jeunes et, «malheur à nous» si nous l'oublions.

2. LE SENS DE L'URGENCE

En accord avec le témoignage de nos responsabilités les plus anciennes, les BPD ont été créés par le besoin. Les contacts internationaux octroyèrent des aides importantes aux Provinces (surtout des dons) qui furent employées pour la construction des installations, la formation des confrères et pour la paye des professeurs et encadreurs. En même temps, il était nécessaire de rendre compte; les provinciaux devaient gagner la crédibilité par la transparence et la bonne gestion pour pouvoir recevoir toujours plus d'aide. La situation du personnel (quelques rares confrères connaissaient l'administration, ou d'autres langues, ou peu des confrères avaient des compétences de gestion...) avait rendu évident le besoin des BPD. La réussite des premières expériences s'est propagée à grande vitesse et les provinciaux tenteraient de reproduire l'expérience un peu partout, mais sans connaître aussi les compétences nécessaires à leur création. Plusieurs bureaux furent fermés par la suite à cause du manque d'efficacité. Ce fut alors une équipe, avec père Alencherry qui a travaillé à l'élaboration des lignes directrices pour définir mieux le travail des BPD, ainsi que définir les tâches spécifiques.

Notre rencontre d'Hyderabad nous offre une opportunité magnifique de réfléchir sur les lignes de travail développées pour l'avenir. Grâce au travail fait par les BPD, quelques Provinces sont fières des résultats dans le domaine de l'éducation, dans la gestion du personnel ou encore sur l'aspect financier. Les BPD ont été capables de transmettre les besoins à des tiers, que ce soit dans le propre pays ou à l'étranger, pour assurer ainsi les ressources nécessaires pour aider les jeunes. Malheureusement, il n'y a pas des statistiques du travail des BPD au niveau mondial, même s'il serait bon de connaître la quantité des fonds mobilisés à travers leur publicité et leur travail. Le besoin de trouver de l'aide est toujours là, parce que le travail avec les jeunes change beaucoup et demande l'adaptation de nos projets. Pendant l'évaluation des réponses reçues des BPD par le père Klement Vaclav, il était évident que les défis n'ont pas beaucoup changé depuis 2005. Une autre donnée constante c'est que la réussite est liée aussi à la communication entre le BPD et la Province.

La communication doit se maintenir à tous les niveaux:

- Entre les salésiens qui travaillent et vivent avec les jeunes et l'administration provinciale; il y a quelques fois des tensions par manque de compréhension entre les «besoins au niveau local et les possibilités au niveau provincial».
- Chaque Province a un PEPS et un Plan de Développement, mais des nombreux salésiens et des coopérateurs ne connaissent pas leur existence ou leur contenu.
- La communication entre le directeur du BPD, le Provincial et son Conseil, est souvent médiocre par manque du temps disponible ou parce que les termes spéciaux ne sont pas bien compris, ou encore parce que une mesure prise en concret n'est pas bien comprise dans l'ensemble d'un programme d'aide à la jeunesse.
- Les documents et procédures du BPD ne sont pas respectés et les demandes aux bailleurs ou institutions de développement sont traitées directement par le directeur de maison ou par le provincial. Parfois les connaissances requises (concepts, calculs...) ne sont pas au rendez-vous.
- L'information sur les accords internationaux et les standards de qualité, viabilité et efficience de l'aide octroyée, ne sont traduits dans le langage ordinaire que l'on emploie au niveau local. Il est fréquent que les employés ou responsables du BPD connaissent la terminologie, mais il n'expliquent pas bien aux salésiens travaillant sur le terrain; cela fait que certaines procédures prennent plus de temps ou que l'on reprenne une et autre fois les formulaires.

3. LA COMMUNICATION EST PLUS QU'INFORMATION

Dans certaines provinces il est nécessaire de suivre des cours de formation en communication et en implémentation des outils simples qui facilitent le travail. Il est important de considérer 6 niveaux d'action, tout comme dans une famille; chaque BPD doit assurer:

1. Que l'intention soit vraiment communiquée.
2. Que l'intention soit vraiment écoutée.
3. Que ce qui a été entendu soit compris comme une intention.
4. Que ce qui a été entendu soit accepté.
5. Que l'acceptation soit en accord avec les objectifs d'un projet et.
6. Que l'identification soit réalisée en bénéfice des jeunes.

Dans presque toutes les provinces où se partagent les expériences des processus de changement, les transformations se font sans difficulté. Cependant, c'est toujours un défi. En particulier, les administrations provinciales des jeunes provinces d'Afrique (AFO, ATE, AFW) et de l'Amérique du Sud (ARN), manifestent la claire intention d'arriver à des niveaux de qualité et viabilité, mais elles ne comptent pas avec le personnel nécessaire, et à cause de cela, elles sont en retard:

- Parce que les employés ne répondent pas aux exigences requises,
- Parce qu'ils n'ont pas les connaissances nécessaires,
- Parce qu'elles ne sont pas capables de négocier avec leurs paires.

Jusqu'à présent, dans certaines Provinces, il y a peu d'appui dans les processus de formation ou de passation, ou encore de stage pour échanger avec d'autres Provinces. Dans ce sens, nous avons une congrégation implantée dans le monde entier avec un grand potentiel, mais qui n'a pas encore été exploité à fond.

4. LES PAS DONNÉS CONDUISENT À LA TRANSFORMATION

Bien qu'il y ait eu de l'euphorie au départ, la frustration a été inévitable. Le chemin a traversé la typique «vallée des larmes», un chemin des accusations, des fâcheuses situations, un sentiment d'impuissance et même de dépression, pour aller petit à petit vers une acceptation de l'existence du BPD qui touche désormais tous les niveaux de la Province. Cela a été le départ de presque tous les BPD.

Malgré le besoin manifeste des BPD à Rome en 2005, il faut toujours de la patience et de la sérénité, surtout de la part des salésiens qui ont travaillé directement dans l'éducation et qui ont montré une résistance contre la nouvelle bureaucratie et la «gestion gonflée» au niveau provincial. C'est une résistance typique des hommes: une fois que nous sommes installés nous ne voulons plus des changements. Quelques confrères ont besoin de se confronter avec l'idée suivante: «Quel est l'élément le plus important de la vie?» - «LA célébration de l'eucharistie» et «quelle est la composante la plus importante de l'Eucharistie?... la transformation du pain et du vin» En conséquence, la transformation et le changement sont des aspects essentiels pour les chrétiens et les salésiens!

Nous expérimentons toujours certaines résistances, parfois avec des arguments objectifs à l'appui, comme le manque du temps, trop de travail avec les jeunes... etc. Au début, beaucoup des confrères voyaient seulement une augmentation du travail administratif mais, que chaque projet soit clairement formulé et justifié n'est pas du tout un désavantage, ainsi l'aide du BPD est devenue fiable à long terme.

L'implémentation du BPD dans des nombreuses Provinces a permis d'améliorer le marketing des réussites (évangélisation, développement social, appui aux adolescents marginalisés, formation des professeurs, etc.), ainsi nous suivons le chemin de Don Bosco qui, avec les jeunes et des arguments valables, sait négocier avec les autorités, les fonctionnaires, les donateurs et les ONG.

C'est ainsi que la valeur de notre travail se montre. Les jeunes ne sont pas l'unique élément clé de notre existence, mais ils nous aident à affiner nos concepts au temps actuel et à réinventer le futur. Le fait que, nous les salésiens, cherchions à avoir un BPD est aussi une réponse pour les jeunes. C'est un critère de voir que le travail du BPD ne contri-

bue pas uniquement à notre mandat ou à notre organisation, mais c'est aussi un moyen de motiver les adolescents et inculquer l'initiative, la persévérance, en renforçant l'auto estime et en leurs aidant à devenir indépendants.

5. LE POSITIONNEMENT DU BPD DANS LA PROVINCE

Les différentes réactions dans la rencontre laissent voir que la plupart des BPD ne se sentent pas intégrés dans le Provinces, ils se voient tout petits, collés à l'Econome Provincial. D'autres se sentent assez indépendants et ne veulent pas dépendre de l'administration provinciale.

Je pense que c'est inévitable d'intégrer les BPD salésiens à l'administration de la Province, qu'ils dépendent ou non directement de l'Econome ou du Provincial, cela est secondaire et casuistique, ce qui importe c'est que les BPD soient conscients qu'ils travaillent pour le Provincial et son Conseil. Le Provincial ou un représentant (Econome, membre du Conseil...) qui est le chargé de donner les consignes et les lignes directrices et qui est l'employeur officiel, le responsable de l'établissement des critères de qualité et aussi celui qui vérifie les résultats obtenus.

Je crois que les BPD qui travaillent de forme indépendante par rapport à l'administration provinciale, comme s'ils étaient des ONG, peuvent être appelés «bureaux salésiens» sous certaines conditions. Il est donc très important que le Provincial, ou un délégué, soient impliqués sérieusement dans la prise des décisions dans le conseil de direction de l'ONG. En plus, la transparence est très importante à l'heure d'établir des objectifs des BPD: «servir aux jeunes à travers des salésiens de Don Bosco»!

Le potentiel des synergies entre le service aux jeunes, l'économie et les connaissances spécifiques des BPD des différentes provinces comme VIE, AFC, AFE, MOZ, sont une garantie d'impact pour notre travail, à condition qu'il y ait une communication transparente, tel comme nous le demande le CG26.

Il est clair que la coopération interprovincial demande d'établir des critères à travers une structure, au-delà de la situation de chaque Provin-

ce (c'est ici que l'économie de chaque province prend de l'importance !), ainsi les différents modèles de BPD dans notre congrégation, et même dehors, doivent se développer comme des institutions pour la planification du développement de nos projets futurs.

6. REFLEXION FINALE

Je veux profiter de cette occasion, ici à Hyderabad, pour identifier les moments positifs et fructifères de la coopération locale, régionale et globale, pour un mutuel enrichissement qui va compenser les dépenses du voyage et votre effort pour vous avoir déplacé, et l'effort de la Province HYD pour nous héberger –pour être capables de justifier en toute clarté les dépenses réalisées à nos sponsors et aux jeunes.

Permettez-moi d'exprimer ma grande gratitude pour le dur travail que vous réalisez dans vos différents pays. J'espère que dans le futur nous aboutirons à la coopération et l'appui mutuel, tout en sachant que «Dieu n'accomplit pas tous nos désirs, mais qu'il accomplit toutes ses prophéties» (Dietrich Bonhoeffer).

CHAPITRE II.

PRÉSENTATION DE QUELQUES EXPÉRIENCES SALÉSIENNES



SÉMINAIRE

HYDERABAD 6-10 NOVEMBRE 2011

DÉFIS ACTUELS DES BPD

P. GEORGE

Les défis des BPD que sont ici présentés, sont le résultat de l'étude du Conseiller des Missions préalables à cette rencontre. Mes commentaires sont limités et j'abonde uniquement sur la partie qui nous permet de mieux comprendre chaque défi. Une réflexion plus poussée nous incitera à chercher aussi des solutions. Je crois que ceci devrait le résultat de nos efforts communs de nous tous ici. Après cette courte présentation, nous partagerons l'assemblée en groupes et nous tenterons d'étudier comment affronter les nouveaux défis.

Voici comment j'interprète les défis d'après les résultats de cette étude:

1. **Comprendre le développement.** Il n'y a pas de consensus entre les Gouvernements, les professionnels et les citoyens ordinaires sur la définition de «développement». Le Recteur Majeur nous a répété, et rappelé en diverses occasions, que nous ne sommes pas des simples ONG de Développement. Nous sommes chrétiens, religieux, salésiens. Notre identité, nos objectifs, notre raison d'être doit influencer nos objectifs, nos cibles et aussi nos manières de procéder. Bien que nous participions à des conférences et conventions sur le développement, notamment avec des institutions séculières, nous ne pouvons pas oublier notre propre conception du développement et notre apport à ces mêmes institutions.

2. **Comprendre ce que c'est le BPD et définir ce que nous voulons qu'il soit.** Après avoir reçu les résultats de l'étude, il était difficile pour le Conseil des Missions, de regrouper les catégories. Quand les experts offrirent la description de 5 modèles, quelques Provinces ne savaient pas quelle catégorie choisir. Il semblait qu'il n'avait pas de progression dans la qualité des BPD du modèle 0 au modèle 4. Nous avons besoin de réfléchir s'il y a un modèle «idéal» dans lequel toutes les Provinces se retrouvent, ou encore chercher si chaque Province décide dans quelle modèle elle veut être. Si nous souhaitons une certaine uniformité pour les BPD dans la Congrégation... quel modèle devons nous proposer?
3. **Comment faire le passage du modèle réel dans lequel nous sommes, au modèle que nous voulons devenir?** Les Provinces avec des BPD plus avancés, ont probablement travaillé dans cette direction depuis des années. La plupart des BPD commencèrent par des propositions des projets pour trouver les ressources financières et construire des infrastructures. Avec le temps, et sûrement comme une évolution de la pratique (et non comme une stratégie planifiée), les BPD élargirent leur travail pour atteindre des niveaux supérieurs. Il est possible aujourd'hui que ces bureaux plus avancés nous aident à épargner le processus lent d'évolution. Une fois que la Province décide le type de BPD dont elle a besoin, quels sont les pas à suivre?
4. **Fragmentation dans l'animation provinciale.** Le Provincial et son Conseil sont les derniers responsables de l'animation provinciale. Cependant, il est possible de compter avec des commissions ou des délégués qui contribuent dans certains domaines. La commission la plus importante est sans doute celle de la Pastorale des Jeunes. La manière de trouver et dépenser les ressources est un indicateur important qui fait aussi évidente la relation entre le Provincial, l'Econome et le Délégué de la Pastorale des Jeunes, en plus du Directeur du BPD, pour éviter les duplicités, la fragmentation et même le double travail dans certains cas.

5. **Capacité de Construire. Continuité/Stabilité.** Avant tout, nous devons être des professionnels, mais il nous manque des salésiens qualifiés, de la formation et de l'expérience pour devenir directeurs des BPD: Nos donateurs, qu'ils soient des institutions multilatérales, des Gouvernements, des entreprises, fondations ou des donateurs privés, ils attendent tous que nous soyons professionnels dans l'analyse des problèmes et dans les solutions que nous proposons pour développer des programmes. Professionnels en comptabilité, dans le suivi des projets et dans l'évaluation. Les Gouvernements demandent meilleures qualifications techniques et professionnelles, y compris dans la «charité», c'est-à-dire les projets sociaux. Les bonnes intentions ne suffisent plus, il faut travailler correctement. La professionnalisation assure la continuité, la quantité et la qualité de notre travail. Le BPD qui se professionnalise dépend de moins en moins des capacités des quelques individus.

6. **Développer une mentalité de planification parmi les salésiens, dans les secteurs et dans la Province.** Le conflit entre «urgence» et «prioritaire» subsiste dans les Provinces. Les Plans Provinciaux comportent une planification (CG25), mais aussi les ONG ont une Planification Stratégique...Comment pouvons nous les concilier? Il se peut qu'il y ait des situations qui justifient une avalanche d'activités et de programmes, avec peu de planification; mais il est vrai aussi que l'on peut planifier à l'avance pour répondre à de telles situations appelées «urgentes». Que peuvent faire les BPD pour développer une mentalité de planification parmi les salésiens dans une Province?

7. **Recherche des fonds.** Les économies des pays donateurs sont en crise actuellement; la pauvreté grandit en occident. Il y a une fatigue chez les donateurs et des nombreux pays donateurs ne perçoivent pas les progrès pour éradiquer la pauvreté malgré les décennies d'aide internationale. Nos donateurs traditionnels sont très âgées et meurent; les jeunes ne veulent plus continuer à contribuer avec des institutions religieuses. L'idée de que l'aide internationale bloque le développement, au lieu de le favoriser, gagne du terrain. Certains pays développés

ont accéléré les processus de développement et se créent des mécanismes pour satisfaire des ambitions démesurées des nouveaux riches et des entreprises, Quelques pays préfèrent dépenser les ressources pour acheter des armes et non pour aider les pauvres. Des nombreuses ONG ont beaucoup de succès dans la recherche des fonds mais pour leur propre fonctionnement... qu'est-ce qui se passe avec nos BPD?

8. **Nos Constitutions, le CG et le RM, nous défient à travailler pour la Justice et pour les changements des structures injustes.** Dans le terrain de l'économie, un petit changement dans la politique d'un Gouvernement peut faire beaucoup plus que des années de dur travail d'autres acteurs. Nous ne prétendons pas supplanter le Gouvernement ni créer des duplicités. Nous ne pouvons pas le faire. Nous devons, par contre, insister à ce que le Gouvernement fasse ce qu'il doit faire. Nous passons donc, là où il est possible, de la charité au travail de développement. Nous avons besoin de déplacer nos efforts pour les Droits Humains, pour les lois plus justes, pour une distribution plus équitable des richesses et des ressources...
9. **Le défi de la «collaboration» et «l'association» des BPD avec les diocèses, les gouvernements, d'autres congrégations, ONG, entreprises...** Si nous souhaitons atteindre nos objectifs, nous ne pouvons pas rester seuls. Nous avons besoin de travailler avec les Gouvernements, avec les entreprises, les diocèses, avec d'autres congrégations, avec des ONG et tous les hommes et femmes de bonne volonté. Nous ne devons pas être les créateurs de tous les projets, ni les leaders de tous les programmes non plus. Nous pouvons devenir des associés ou des collaborateurs, ou encore accompagner dans le suivi. Cela comporte un processus de donner-recevoir, et nous ne pouvons pas attendre que tout se fasse à notre manière, mais nous ne pouvons pas perdre notre identité chrétienne, religieuse et salésienne. Nous avons besoin de connaître quelle est notre contribution exclusive et les limites de la négociation, c'est-à-dire là où nous n'entrons pas.



ATELIER RÉALISÉ PAR LES GROUPES DE TRAVAIL

1. COMPRENDRE LE DÉVELOPPEMENT. QUE VEUT DIRE LE DÉVELOPPEMENT POUR NOUS SALÉSIENS? EN QUELLE MESURE SOMMES-NOUS DIFFÉRENTS DES AUTRES ONG ? COMMENT EST EXPRIMÉE L'IDENTITÉ SALÉSIENNE DANS LES STRUCTURES DE NOS BPD, QUELS SONT LES OBJECTIFS, LES GROUPES CIBLES, LES PROCESSUS, LA MÉTHODOLOGIE, LA COMPTABILITÉ, LE SUIVI ET L'ÉVALUATION...?

Idées fournies par le groupe de travail 

- Pour nous Salésiens, le développement implique une approche holistique du développement intégral de la personne en sa totalité, qui comprend le corps et l'âme, en suivant le slogan de Da Mihi Animas. Il ne s'agit pas d'un simple développement matériel, mais de la Pastorale des Jeunes. Le Développement doit être considéré du point de vue d'un royaume. La participation intégrale du corps et de l'âme, inspirée par le slogan de Da Mihi Animas, est un aspect de salut qui exige, mais élève.
- Processus Global d'Apprentissage, humain et spirituel, non seulement matériel.
- En tant que Salésiens, il est centré sur les Jeunes. Accompanement et présence sont des aspects salésiens du développement. Le travail en réseau, avec des Gouvernements et d'autres ONG, est un nouvel aspect de notre développement, une nouvelle tendance que peut engager ou mettre en danger nos engagements et nos valeurs. Nous avons certains aspects qui ne sont pas négociables, L'IDENTITÉ CHRÉTIENNE ET SALÉSIENNE, et notre groupe cible. L'aspect missionnaire a souffert à cause du travail en réseau avec d'autres ONG. La responsabilité nous a obligés à devenir plus transparents. Responsabilité par rapport aux Donateurs, mais pas par rapport aux structures salésiennes et aux groupes cibles. Ces deux aspects doivent être incorporés à notre travail en développement. Nous ajustons notre objectif et nous engageons nos principes pour pouvoir disposer d'argent.

- Femme et le SHGs sont le centre du développement – EST-CE NOTRE OBJECTIF?
- La Pastorale des Jeunes a pris en charge les Jeunes, raison pour laquelle la BPD a changé d'objectif. La BPD est devenue une agence de planification et développement des Provinces.
- Cependant, elle fait partie de la Structure: La coordination entre plusieurs commissions est nécessaire. Il pourrait y avoir une meilleure coordination entre la Pastorale et l'économie. Un fonctionnement plus effectif est nécessaire.

2. COMPRENDRE CE QUE C'EST QU'UNE BPD ET CE QUE NOUS AIMERIONS QUE CE SOIT. A QUEL NIVEAU NOUS TROUVONS-NOUS ENTRE LE MODÈLE 0 ET LE MODÈLE 4? OÙ SE TROUVE LA BPD, OÙ SOUHAITE LA PROVINCE QUE NOUS NOUS TROUVIONS? OÙ SOUHAITE LA CONGRÉGATION QUE NOUS SOYONS? QUEL SERAIT LE MODÈLE IDÉAL DANS LE CONTEXTE DE MA PROVINCE? QUE DOIT FAIRE LA BPD DANS LA PROVINCE? SOUHAITONS-NOUS PROPOSER UN MODÈLE PLUS UNIFORME POUR TOUTES LES PROVINCES DE LA CONGRÉGATION?

Idées fournies par le groupe de travail 

- L'objectif est de se diriger vers le modèle n° 4. Beaucoup de Provinces en Inde se trouvent entre les étapes 2 et 3.
- Nous devrions avoir des directrices à suivre et des standards minimaux dans la Congrégation pour les BPD. Nous n'avons pas un modèle idéal, mais nous pourrions l'extraire du processus des dernières années.
- Il est nécessaire d'établir un modèle qui puisse être suivi par les Provinces.

3. COMMENT ARRIVER DU DEGRÉ ACTUEL JUSQU'AU MODÈLE OU NOUS SOUHAITONS ÊTRE? EST-IL POSSIBLE DE PASSER DU 0 AU 4 OU DEVONS-NOUS SUIVRE LES ÉTAPES DU PROCESSUS POUR ÉVOLUER ? QUELS SERAIENT LES ÉTAPES DE CETTE ÉVOLUTION? COMBIEN DE TEMPS PRENDRAIT-ELLE?

Idées fournies par le groupe de travail 

Le Modèle n° 4 est idéal et il est le meilleur. Des modèles meilleurs pourraient évoluer.

Les Provinces et les frères devraient être informés sur les fonctions, le rôle et la portée de la BPD.

Il nous faut réserver du personnel et des ressources si nous souhaitons arriver au niveau souhaité. Nous préférons des directives communes nous permettant d'arriver à ce niveau.

Le Bureau des Missions de la Mission Supérieure pourrait diriger ce processus, en délimitant et en surveillant son évolution.

- Il est possible de passer du modèle 0 au 4, mais ceci n'est pas conseillé, puisque certaines étapes du développement pourraient être perdues.
- Introduire le concept et la mentalité de BPD à toutes les étapes d'animation et formation (depuis le noviciat jusqu'au niveau Provincial).
- Mettre en marche l'infrastructure/équipe.
- Ceci peut prendre entre 1 et 4 années.

4. FRAGMENTATION DE L'ANIMATION DE LA PROVINCE. COMMENT ATTEINDRE UNE BONNE COORDINATION ENTRE LA BPD, LA PASTORALE DES JEUNES ET L'ÉCONOME/PROVINCIAL ? CONVIENT-IL QUE L'ÉCONOME SOIT AUSSI LE DIRECTEUR DE LA BPD ? SI LE DIRECTEUR DE LA BPD EST UNE AUTRE PERSONNE, DEVRAIT-ELLE ÊTRE AU CONSEIL PROVINCIAL ? COMMENT ÉVITER LA FRAGMENTATION DANS L'ANIMATION DE LA PROVINCE ? COMMENT ÉVITER DES DUPLICATIONS OU DES OBJETS OPPOSÉS ? COMMENT DEVRAIT ÊTRE LE PROCESSUS D'UN 'PROJET', POUR ÊTRE ASSUMÉ DANS LA PROVINCE ?

Idées fournies par le groupe de travail 

- À travers une mentalité de mission commune à la Province.
- En principe, il est bon d'avoir l'Économe comme Directeur de la BPD. Selon son développement, cette fonction pourrait être exercée par une autre personne.
- Si le Directeur de la BPD n'est pas l'Économe, il ne doit pas obligatoirement être membre du Conseil. Il est responsable par rapport à l'Économe, qui est déjà membre de celui-ci. Il peut même être invité au Conseil pour une présentation.
- Éviter la fragmentation et la duplicité, avec une planification en commun.
- Le POI doit être la direction et la coordination entre la BPD, la Pastorale des Jeunes et l'Économe d'Inspection. Le directeur de la BPD devrait être l'Économe Provincial, avec une équipe de laïques, pour éviter des duplications et une fragmentation. La BPD devrait faire partie de la Pastorale des Jeunes, à laquelle devrait participer le laïque qui s'aligne avec l'Économe Provincial.
- La BPD doit être dotée d'une identité propre, elle doit avoir un mandat clair et précis de la part de l'Inspecteur et son Conseil et être portée à connaissance de toute l'Inspection.
- Un projet dans l'Inspection devrait partir depuis les communications locales, être connu et évalué par l'Équipe de la Pastorale, évalué du point de vue technique dans la BPD et finalement approuvé par le Conseil d'Inspection.

5. CAPACITÉ DE CONSTRUCTION. CONTINUITÉ/STABILITÉ. NOUS DEVONS ÊTRE PROFESSIONNELS. NOUS MANQUONS DE SDBs AVEC LA QUALIFICATION, LA FORMATION ET L'EXPÉRIENCE POUR ÊTRE DES DIRECTEURS DES BPD. QUELLE QUALIFICATION, FORMATION ET EXPÉRIENCE SONT-ELLES NÉCESSAIRES? OÙ POUVONS-NOUS LES OBTENIR ? LA CONGRÉGATION A-T-ELLE LES RESSOURCES ET LES INSTALLATIONS POUR LA TENIR? COMBIEN DE PERSONNES DEVONS-NOUS ENTRAÎNER ET HABILITER POUR ASSURER LA CONTINUITÉ DE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE, MALGRÉ LES DÉPARTS, TRANSFERTS ET DÉPLACEMENTS?

Idées fournies par le groupe de travail 

- Il est clair que la BPD doit être un organisme avec capacité technique; pour ceci elle devra être formée et former au sujet de la Coopération au Développement et Approche des Droits de l'Homme. Lorsqu'il y a un changement d'Économe d'Inspection, il doit être préparé dans ces sujets.
- Oui, nous avons besoin de professionnels. Pour ceci, il est nécessaire que les SDB soient formés dans tous les aspects pour comprendre les processus des BPD et la formation des laïques pour comprendre la Mission de la Congrégation Salésienne.
- La formation peut être recherchée auprès de différentes institutions de formation supérieure.
- La Congrégation Salésienne a les ressources et les installations pour tenir la formation.
- Nous sommes tous appelés à nous former. Ceci va dépendre de notre disponibilité de «vouloir le faire».

6. DÉVELOPPER UNE MENTALITÉ DE PLANIFICATION PARMI LES FRÈRES, INSTITUTIONS ET PROVINCES. COMMENT CONCILIER LA PROPRE PLANIFICATION DE LA PROVINCE, LE PLAN GÉNÉRAL PROVINCIAL, GC25 AVEC LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE ENCOURAGÉE PAR LES ONG? EN QUELLES CIRCONSTANCES EST JUSTIFIÉE L'AVALANCHE D'ACTIVITÉS ET PROGRAMMES AVEC UNE PLANIFICATION MINIMALE? EST-IL NÉCESSAIRE ET POSSIBLE DE RÉALISER DES PLANS DE LUTTE POUR POUVOIR RÉAGIR FACE À CES CIRCONSTANCES ? QUE PEUVENT FAIRE LES BPD POUR DÉVELOPPER UNE MENTALITÉ DE PLANIFICATION PARMI LES FRÈRES, LES INSTITUTIONS ET LA PROVINCE?

Idées fournies par le groupe de travail 

- L'aspect méthodologique proposé par les ONG doit être concilié avec le contenu des documents concernant la Congrégation Salésienne.
- SDB et laïques doivent avoir une mentalité «de projet».
- Dans les étapes initiales de formation des SDB il faut inclure les aspects de la planification.

7. RECHERCHE DE RESSOURCES. L'ÉCONOMIE DANS LES PAYS DE NOS DONATEURS TRADITIONNELS CONNAIT DES MOMENTS DIFFICILES OU MÊME S'EFFONDRE? COMMENT ET OÙ RETROUVER LES FONDS NÉCESSAIRE POUR CONTINUER OU POUR NOUS DÉVELOPPER? MA PROVINCE A-T-ELLE BESOIN DE RECHERCHER DES RESSOURCES DANS LE DOMAINE LOCAL ? SI OUI, QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS ? L'AUTO-SOUTENABILITÉ DOIT-ELLE RÉPONDRE AU DOMAINE DE LA RÉGION, DU PAYS, DE LA PROVINCIALE OU D'UNE INSTITUTION ? QUEL EST LE RÔLE DES BPD DANS TOUT CECI ?

Idées fournies par le groupe de travail 

- Il y a moins de ressources pour le monde en développement avec la crise économique mondiale actuelle.
- Les prêts bancaires (à travers le refinancement) peuvent causer des problèmes.

- Nous devrions cibler l'attraction des ressources locales et l'autonomie.
- L'aide peut être effective ou en espèces (par ex., biens ou services).
- Les personnes donnent si elles savent que l'argent va être bien employé (pour résoudre des problèmes) et si elles vont être remerciées.
- La gratitude est encore une vertu importante (voir Jésus et les dix lépreux).

8. LE GC ET LE RM NOUS LANCENT LE DÉFI DE TRAVAILLER POUR LA 'JUSTICE' ET POUR DES CHANGEMENTS DANS LES STRUCTURES INJUSTES. QUAND EST-CE QU'IL FAUT SE LIMITER À LA 'CHARITÉ' ET QUAND EST-CE QU'IL FAUT TRAVAILLER POUR LE DÉVELOPPEMENT ET POUR LA JUSTICE ? COMMENT DOIVENT ABORDER LES BPD LES DÉFIS DU LOBBYING, DE L'INCIDENCE POLITIQUE, DE LA CRÉATION DE LA CONSCIENCE SOCIALE ET DE LA RÉALISATION DES DROITS ET DE L'AIDE SOCIALE...?

Idées fournies par le groupe de travail 

- En suivant l'idée du centre d'études, nous proposons que la BPD soit l'endroit où se produit la (1) planification stratégique et l'implémentation de la stratégie provinciale et (2) le lobby et l'incidence politique.
- La justice et les droits de l'homme sont extrêmement importants ; ce sont nos valeurs. (Catholiques et salésiens perdent leur crédibilité lorsqu'ils permettent l'injustice et la corruption).
- Il faudrait aller de l'approche des besoins vers l'approche des droits.

9. LE DÉFI DE LA «COLLABORATION» ET DE L' «ASSOCIATION» DES BPD AVEC LA DIOCÈSE, LE GOUVERNEMENT ET LES AUTRES CONGRÉGATIONS, ONG, ENTREPRISES... AVEC QUI POUVONS-NOUS ET AVEC QUI NE POUVONS-NOUS PAS COLLABORER? COMMENT ASSURER NOTRE IDENTITÉ CHRÉTIENNE, RELIGIEUSE ET SALÉSIENNE À LA FOIS QUE NOUS TRAVAILLONS DANS LA COLLABORATION AVEC LES AUTRES ? QUELS SONT NOS POINTS NON NÉGOCIABLES ? QUELLE DEVRAIT ÊTRE NOTRE «CONTRIBUTION SALÉSIENNE» SPÉCIFIQUE ET EXCLUSIVE DANS LES COLLABORATIONS?

Idées fournies par le groupe de travail 

- Il est essentiel de définir la coopération et la collaboration, qui pourrait aller depuis l'influence de la BPD sur les autres, jusqu'à l'union des forces pour atteindre certains objectifs.
- Depuis une perspective positive, il faudrait établir une coopération réelle avec des organisations, des institutions et des particuliers avec les mêmes valeurs, fins/objectifs, ressources.
- Depuis une perspective négative, il faudrait définir un critère et l'appliquer, ce qui implique du risque et une contradiction avec notre identité, notre mission et nos objectifs. Le critère clé est la crédibilité. Nous devrions éviter l'association avec des organisations, des institutions et des individus pouvant mettre en danger la mission et la réputation salésienne.
- Il faut rechercher pour pouvoir identifier le fond et l'objectif de nos coopérateurs potentiels.

10. COMMENT POUVONS-NOUS ASSURER NOTRE IDENTITÉ CHRÉTIENNE, RELIGIEUSE ET SALÉSIENNE, À LA FOIS QUE NOUS COLLABORONS AVEC LES AUTRES?

- Il devrait exister une liste de base des choses non négociables, avec un critère basé sur le contexte local.
- Toute condition pouvant engager, par exemple, la Mission Salésienne ou notre travail pédagogique, sera refusée; par exemple des compagnies qui exploitent les enfants, produisent des armes, etc.

OFPROBOL – BUREAU DES PROJETS POUR LA BOLIVIE

D. HUMBERTO CAMACHO, COORDINATEUR NATIONAL DU PROJET
MME. ROSALYNN MOTIÑO, RÉFÉRENT PROJET DE COCHABAMBA

1. DESCRIPTION DE L'ORGANISATION

Les Salésiens travaillent pour la Bolivie depuis plus d'un siècle. L'approche de développement des salésiens est centrée sur la personne humaine, les familles et la société, comme constructrices du développement.

Si bien les salésiens sont connus plutôt par le travail éducatif dans le secteur privé et aussi par les Ecoles Populaires Don Bosco (EPDB), ils réalisent aussi des importantes actions dans le développement, notamment en développement rural et les zones périphériques des villes. Il y a 24 œuvres distribuées entre La Paz, Sucre, Santa Cruz, Cochabamba, à partir desquelles on travaille dans les actions de développement en bénéfice des jeunes des classes populaires avec des modestes revenus économiques.

Le travail de développement des salésiens se fait à travers OPROBOL, le Bureau des Projets et qui fonctionne comme une ONG. Ce bureau fut créé en 1987 et dépendait directement de l'économe provincial, mais à partir de 2002 le bureau devient indépendant, avec personnalité juridique et statuts propres, toujours en syntonie avec les valeurs de la Congrégation Salésienne.

Le rôle fondamental d'OPROBOL est de coordonner, conseiller et évaluer les processus de planification et de gestion des projets de dé-

veloppement des Salésiens de la Bolivie. Notre but c'est d'implémenter les projets comme un moyen d'atteindre le développement viable des groupes vulnérables de notre pays.

Les principales activités qu'OPROBOL développe sont les suivantes:

- Identifier les besoins de développement dans les zones périphériques et rurales et qui sont sous influence des salésiens.
- Formuler des propositions pour satisfaire les besoins identifiés.
- Chercher les fonds pour les projets, surtout en dehors du pays, avec le soutien des ONG en Europe et USA.
- Former les centres locaux à la gestion des projets.
- Suivre et évaluer les projets.
- Promouvoir les processus de planification stratégique dans les œuvres salésiennes impliquées dans les projets.

Tout au long de ces années, OPROBOL a réussi des accords avec des entités publiques et privées pour atteindre les objectifs de nos projets. C'est un facteur important pour la viabilité des projets et pour gagner la confiance dans les zones d'intervention. Comme ONG, le bureau est un véritable levier qui crée les réseaux avec des ONG salésiennes à niveau mondial; nous pouvons citer: Salesian Missions (USA), VIA Don Bosco (Belgique), Jóvenes y Desarrollo (Espagne), Don Bosco Mondo (Allemagne), Jugendhilfe Lateinamerika – JUHILA (Suisse) etc.

En 2006, dans le cadre du Programme de Renforcement des Centres Ruraux de Formation Informelle, financé par la Belgique à travers DMOS-COMIDE, le bureau d'OPROBOL ouvre deux antennes dans les villes de Santa Cruz et La Paz pour assurer la proximité aux œuvres de la zone qui développent des projets.

Actuellement, OPROBOL a réalisé un document de Planification Stratégique 2009/2013 en accord avec le Projet Organique Provincial (POP) qui aide à définir les réponses des œuvres des salésiens aux besoins de développement et de la jeunesse.

2. MISSION ET VISION

Mission:

«APPUYER LES ŒUVRES SALÉSIENNES POUR RÉSOUDRE LES PROBLÈMES ET BESOINS DE LEURS DESTINATAIRES».

Vision:

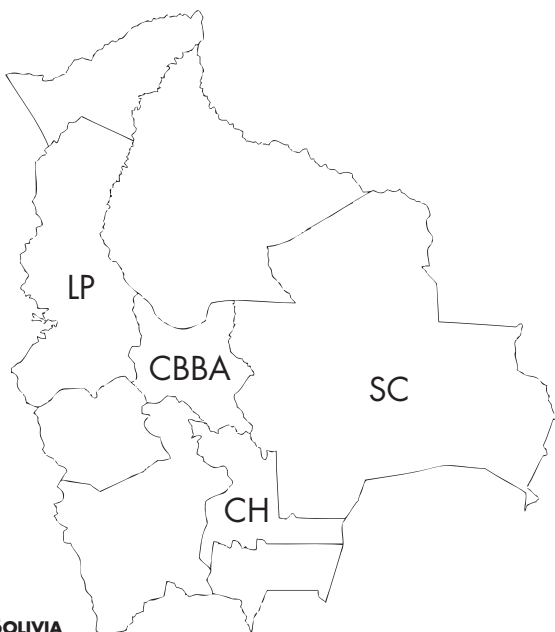
«COORDONNER LA GESTION EFFICACE ET VIABLE DES PROJETS ET DES SECTEURS DES ŒUVRES SALÉSIENNES».

Valeurs:

- La charité pastorale au centre de notre action
- Le Christ de l'Évangile comme inspiration de notre agir et de l'esprit salésien
- Union avec Dieu.
- Sens d'Eglise.
- Prédilection pour les jeunes.
- Bienveillance salésienne.
- Esprit de Famille.
- Optimisme et joie.
- Travail et tempérance.
- Créativité et flexibilité.
- Système Préventif et esprit salésien.
- Don Bosco comme modèle.

3. **ÁREA GEOGRÁFICA DE ACCIÓN**

A continuación se detalla el área geográfica de intervención de los salesianos en Bolivia:



FAMILIA SALESIANA EN BOLIVIA

	ŒUVRE SALÉSIENNE	PROVINCE	MAIRIE
	COCHABAMBA		
1	Kami	Ayopaya	Distrito Kami
2	Independencia	Ayopaya	Independencia
3	Las Villas	Cercado	Cercado
4	Collège Don Bosco (Quintanilla)	Cercado	Cercado
5	Université Salésienne de Bolivie	Quillacollo	Colcapirhua
6	Fátima	Quillacollo	Tiquipaya
7	Maison Provinciale	Cercado	Cercado
	LA PAZ		
8	Escoma	Camacho	Puerto Acosta
9	Centre des Jeunes Don Bosco-El Alto	Murillo	El Alto
10	Collège Don Bosco-Ciudad	Murillo	La Paz
11	Collège Don Bosco-Pampahasi	Murillo	La Paz
12	Domingo Savio - Calacoto	Murillo	La Paz
13	Université Salésienne de Bolivie	Murillo	La Paz
	SANTA CRUZ		
14	Foyer Miguel Magone	Andres Ibañez	Santa Cruz de la Sierra
15	Œuvre Don Bosco-Santa Cruz	Andres Ibañez	Santa Cruz de la Sierra
16	Foyer Don Bosco	Andres Ibañez	Santa Cruz de la Sierra
17	Muyurina	Obispo Santiestevan	Montero
18	La Floresta	Obispo Santiestevan	Montero
19	Sagrado Corazón	Obispo Santiestevan	Distrito 5 del Municipio de Mineros
20	Tarucate	Ichilo	Santa Fe de Yapani
21	Portachuelo	Sara	Portachuelo
22	San Carlos	Ichilo	Sección municipal segunda San Carlos
23	Plan 3.000 Santa Cruz (P. Vicente)	Andres Ibañez	Santa Cruz de la Sierra
	SUCRE (CHUQUISACA)		
24	Collège Don Bosco	Oropeza	Sucre

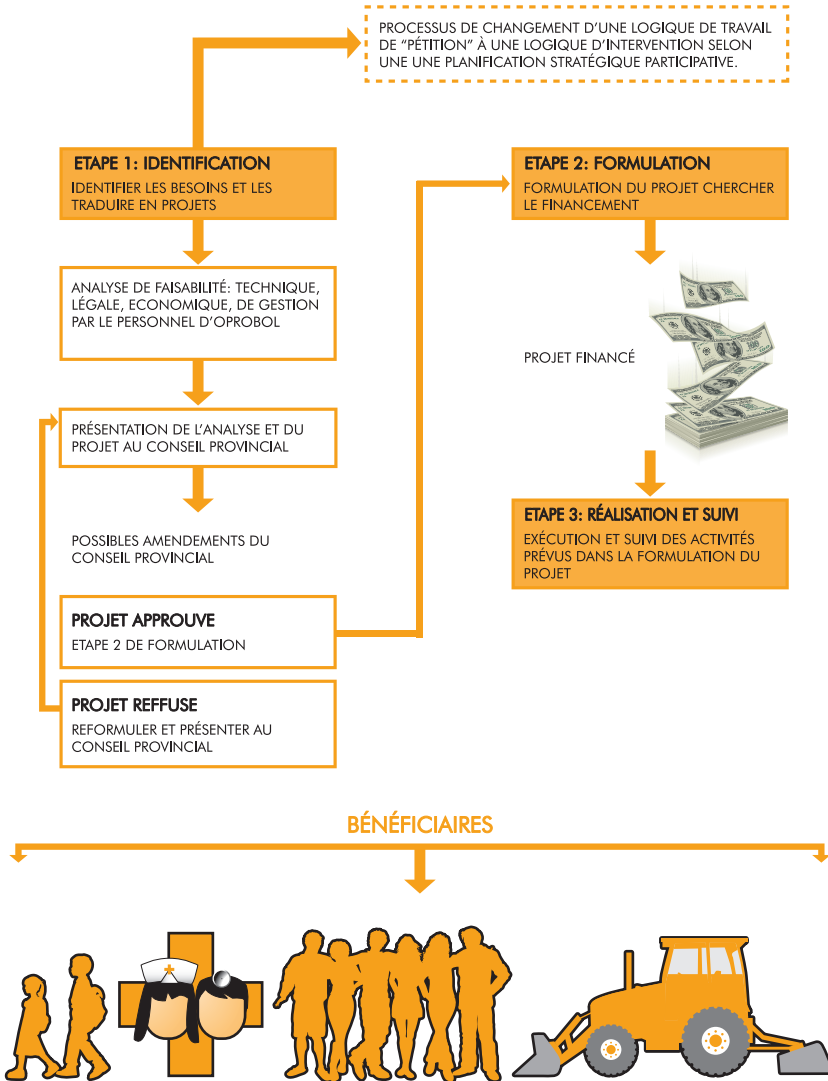
4. SECTEURS DE TRAVAIL

Voici un résumé des principales activités des salésiens:

ACTIVITE PRINCIPALE	ACTIVITE SPECIFIQUE
COLLEGES	Collèges privés
	Ecoles publiques avec convention
	Centres d'éducation pour adultes
FORMACIÓN TÉCNICA/ UNIVERSITARIA	Ecoles techniques professionnelles
	Ecoles techniques d'agriculture
	Formation Universitaire
COMUNICACIÓN SOCIAL	Editions/Imprimerie /Librairie
	Stations de Radio
PROMOCIÓN SOCIAL	Œuvres pour enfants de la rue
	Centres d'accueil
	Centres médicaux
	Promotion sociale pour les indigènes
	Centres de promotion féminine

Eles secteurs de travail auxquels ORPOBOL appuie spécialement sont les suivants:

- Education primaire, secondaire et Formation Technique.
- Production (dans la Formation technique).
- Dotations des services de base (accès à l'eau, irrigation...).
- Renforcement institutionnel.

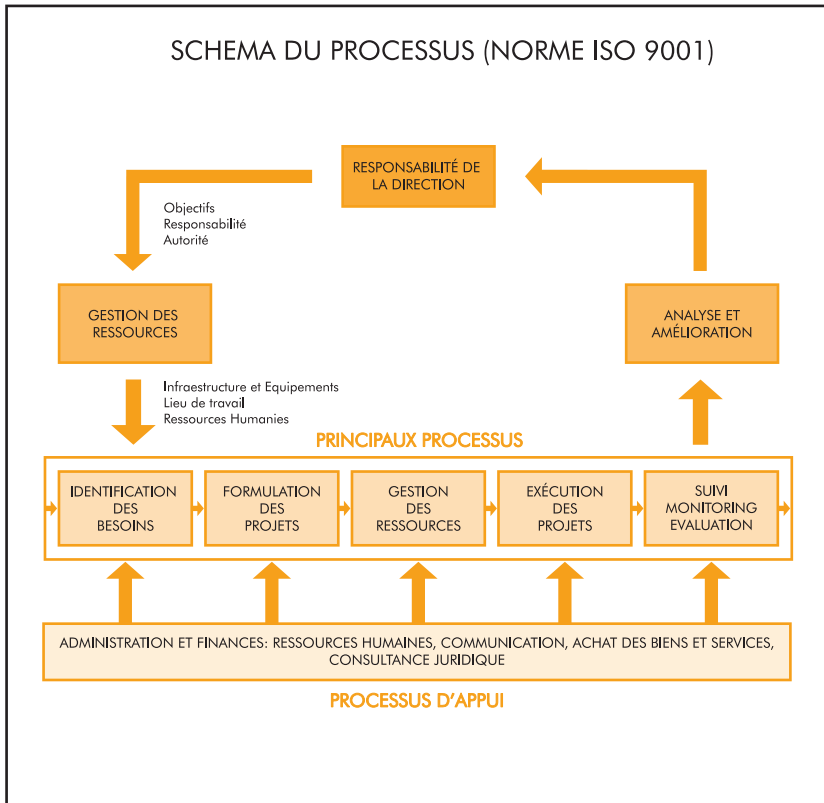


5. POLITIQUE POUR LA QUALITÉ

OPROBOL a opté pour une philosophie de la qualité en introduisant graduellement dans tous les processus la culture de la qualité sous la Norme de Qualité ISO 9001.

Il existe une conscience claire de travailler sous un contrôle de qualité dans chaque étape du processus dans notre organisation, nous améliorons ainsi le système de gestion de la qualité et réalisons une analyse critique de la haute direction. Voici les points saignants de notre politique de la qualité:

- Connaître et satisfaire les besoins réels des groupes des jeunes avec lesquels les salésiens travaillent, à travers l'implémentation des programmes et projets de développement social.
- Accomplir avec les procédures internes et externes tout au long de la gestion des projets.
- Améliorer continuellement les processus de cycle de gestion de projets en engageant tout le personnel.



6. OPTIONS FONDAMENTALES

La Province de Bolivie a formulé des Option Fondamentales pour OPROBOL en analysant le contexte interne et le contexte externe, pour que la Province puisse atteindre sa vision en réalisant la mission. Voici les Options Fondamentales pour OPROBOL:

- OF1: Révision du processus de formation initiale et permanente de la Province pour une adéquation aux exigences de la mission salésienne en Bolivie.
- OF2: Restructurer les œuvres pour qu'elles répondent fidèlement au charisme et à la mission de la Congrégation.

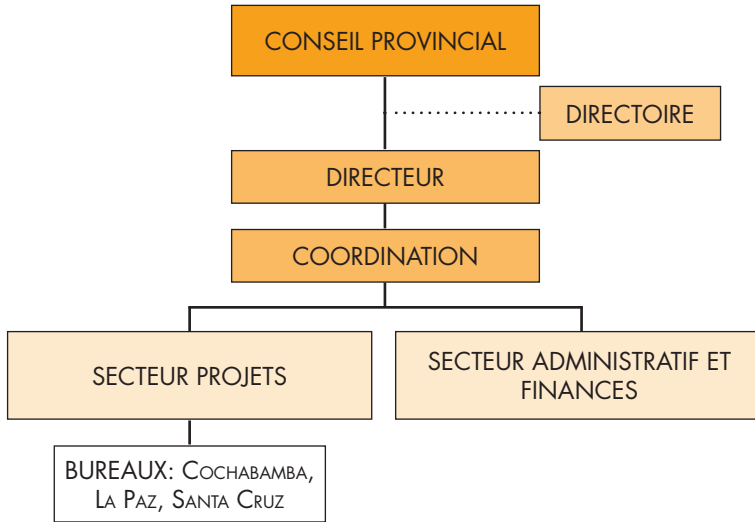
- OF3: Offrir la formation nécessaire pour que la Communauté Educative-Pastorale participe mieux à la mission selon l'esprit de Don Bosco.
- OF4: Développer dans toutes les œuvres la dimension technique.
- OF5: Donner la priorité aux marginalisés comme politique dans toutes les œuvres pastorales de la Province.

7. DEFIS POUR LE FUTUR

Parmi les défis les plus importants d'OPROBOL, nous soulignons les suivants:

- Potentialiser la gestion des Projets/programmes avec les bailleurs des fonds traditionnels et chercher des nouvelles sources de financement.
- Développer un diagnostic intégral des œuvres pour formuler les réponses adéquates aux besoins, toujours en accord avec le POP.
- Consolider le système de gestion de qualité et améliorer les nos services vers les bénéficiaires.
- Elaborer un concept de Développement et de Bureau de Planification et Développement dans le cadre spécifique de travail avec les salésiens en Bolivie (par secteur d'intervention).
- Appuyer la Province dans l'élaboration et l'application du POP.

8. ORGANISATION



Grille de personnel travaillant à OPROBOL:

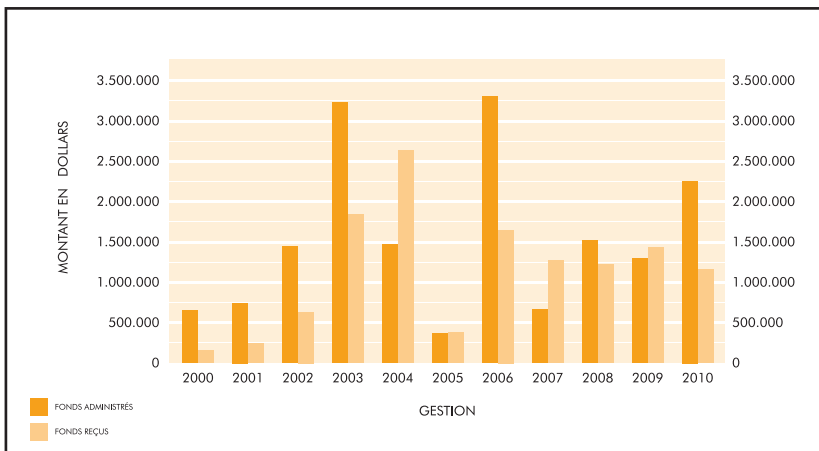
NOM COMPLET	CHARGE	FORMATION
Giampaolo Mario M.	Directeur	Prêtre
Humberto Camacho P.	Coordinateur National	Ingénieur Civil
Rocío Ayala V.	Responsable Administratif et Financier	Auditeur
Olga Morozova	Technicien en Projets - Santa Cruz	Ingénieur Zootechnique
Israel Barrera	Technicien en Projets - Architecte	Architecte
Rosalynn Motiño R.	Technicien en Projets - Cochabamba	Economiste
Martha Nina Ch.	Technicien en Projets – La Paz	Sociologue
Mónica Rojas V.	Auxiliaire en comptabilité	Comptable
Irma Robles V.	Auxiliaire en comptabilité	Auditeur

9. QUELQUES STATISTIQUE

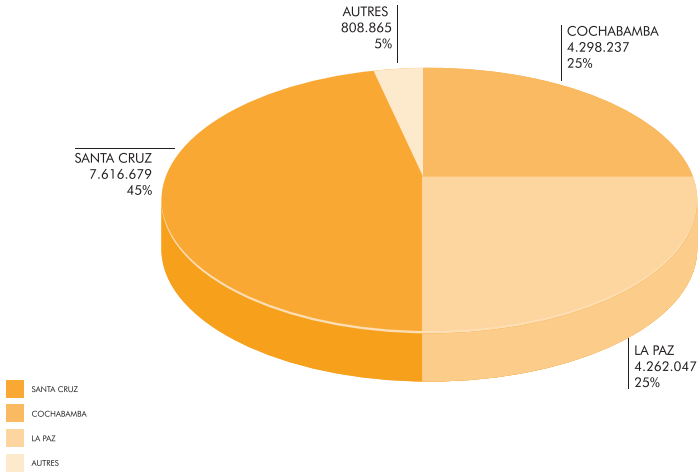
Ressources mobilisées entre 2000 et 2010: 16.985.827 dollars.
Pour une information détaillée, consultez:

www.ofprobol.sdb.bo

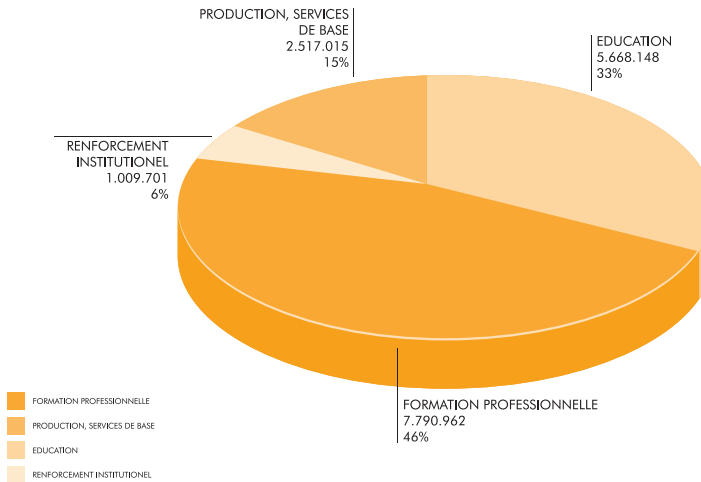
GESTION DES FONDS	GÉRÉS	REÇUS
2000	677.791	101.859
2001	700.911	286.243
2002	1.467.658	629.327
2003	3.257.175	1.812.718
2004	1.484.772	2.640.289
2005	368.092	383.528
2006	3.302.822	682.965
2007	654.310	1.275.784
2008	1.502.249	1.244.736
2009	1.305.484	1.462.676
2010	2.264.564	1.158.493
TOTAL	16.985.827	11.678.619



DISTRIBUTION DES RESSOURCES PAR SECTEUR



DISTRIBUTION DES RESSOURCES PAR DOMAINE D'ACTION



LE DÉVELOPPEMENT EN TEMPS DU BPD – FIS

D. LEAH N. SAMSON, DIRECTEUR BPD FIS

1. LES DÉBUTS: 1992-1995

Une province avec une année d'ancienneté. Beaucoup des besoins, Un territoire qui commence à être découpé... C'était la réalité quand des salésiens de Philippines, Province Marie Auxiliatrice (FIS) pendant que le Bureau des Projets commençait à travailler.

C'était l'année de l'érection canonique de la Province FIS, après le découpage de la Province Salésienne des Philippines en deux: celle du Nord (FIN) et celle du Sud (FIS). La récollection des fonds pour cette Province était infime et retombait sur les épaules du Provincial et de l'Econome provincial. Il s'agissait des propositions faites directement et des lettres de demande.

Deux ans après, en 1994, Salesian Missions de New York, prit l'initiative institutionnelle d'appuyer les projets en Guatemala, Haïti, Ethiopie et Philippines. Un projet financé avec l'accord de l'Agence des Etats-Unis pour le Développement (USAID), cherchait à renforcer la capacité de gestion des salésiens sur les projets de développement. Ce fut entre septembre 1994 et septembre 1999.

Au début du Projet Philippines, en 1995, un bureau de projets fut créé, pour «coordonner les activités salésiennes et améliorer la réalisation des projets dans la province FIN, FIS et pour les FMA. Cet unique bureau de projets dans le pays s'établit au nord (FIN) pour être le cen-

tre des 3 provinces bénéficiaires. Mais au débuts 1996 le bureau fut transféré au Sud (FIS), parce que cette Province avait besoin de plus d'assistance pour développer sa croissance. Cet événement est important parce qu'après le bureau s'établit définitivement dans la Province FIS, en accord avec l'USAID, et du personnel laïc fut engagé.

2. LE BUREAU DE PROJETS FIS: 1996-1999

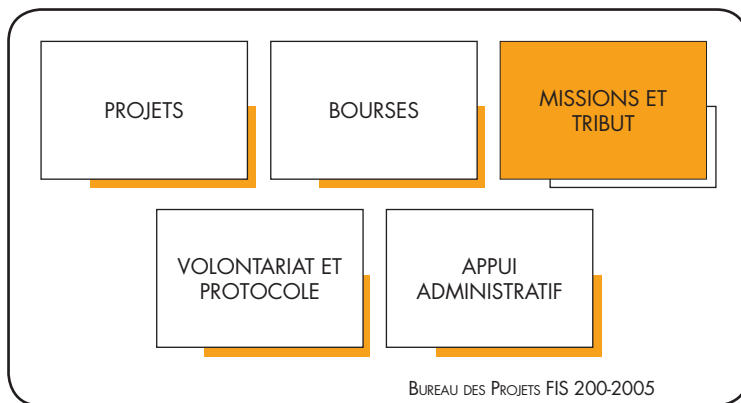
Le Bureau des Projets commence à travailler avec l'Econome Provincial comme responsable et un laïc engagé. Son mandat principal était de répondre aux besoins des projets des différentes maisons de la Province FIS, et en deuxième position, impliquer les Provinces FIN ou les FMA dans des projets d'ensemble.

Dès 1996 à 1999, le Bureau de Projets FIS, avec un seul employé, servait à la Province FIS elle-même dans tous les aspects liés au développement, la captation des fonds pour les projets de Don Bosco, mais aussi des projets diocésains. En 1998, le bureau élargit d'avantage son camp d'action au-delà de la Province FIS.

En 1999, avec la finalisation du programme de l'USAID, le Bureau se prépare pour affronter un défi de taille: être autonome. La réalité étant que le Bureau était accepté tant que l'USAID appuyait les différentes communautés salésiennes locales. Une évaluation interne avait révélé, cependant, la relevance du Bureau dans la gestion des projets de l'USAID, et les recommandations de dite évaluation disaient comment le bureau devrait être.

3. LE BUREAU DE PROJETS FIS: 2000-2005

Avec une relative confiance des communautés salésiennes, le Bureau de Projets FIS continua le travail en janvier 2000, désormais sans l'appui de l'USAID et, cette fois-ci, avec deux laïcs et toujours l'économiste provincial comme responsable. Des objectifs mensuels et annuels furent établis, ainsi que des objectifs des projets concrets à développer pour chaque communauté. Dès 2000 à 2005 le bureau continua l'appui aux maisons salésiennes, surtout Visaya et Mindanao et postérieurement le bureau réalisa des projets pour les évêques salésiens et pour les FMA. Les services étaient classés en quatre catégories:



La fenêtre Projets s'occupait de chercher les fonds pour les besoins spécifiques du développement, notamment dans les maisons salésiennes, mais aussi pour d'autres maisons n'appartenant pas à Don Bosco. L'élargissement créa un réseau avec le Gouvernement, les ONG et les agences internationales.

La fenêtre Bourses cherchait les fonds pour les besoins de formation et d'éducation à travers les pétitions, les bourses académiques, techniques et pour la formation religieuse.

La fenêtre de Missions et Tribut était chargée de chercher les fonds pour le travail de la Province en général, à travers le Fonds Missionnaire (donations mensuelles) et les Fonds de Tribut (dotation de

P100T pour études religieuses). Cette fenêtre explorait le courrier direct, les déductions fiscales et les legs. Des activités à court terme furent proposées, ainsi le petit marché de Noël, des films, des diners, etc.

La fenêtre Volontariat et Protocole servait comme «unité facilitatrice», elle créait des ressources non monétaires pour la Province. Un Programme de Volontariat avec des expatriés et des volontaires locaux fut réalisé; le bureau était responsable de faciliter toutes les démarches des papiers (Visas, billets, permis de travail...) nécessaires à l'expérience. Cette fenêtre précède le bureau salésien laïc de Volontariat (SALVO), une entité formelle qui développa un programme de volontariat, désormais sous la tutelle de la Commission des Missions.

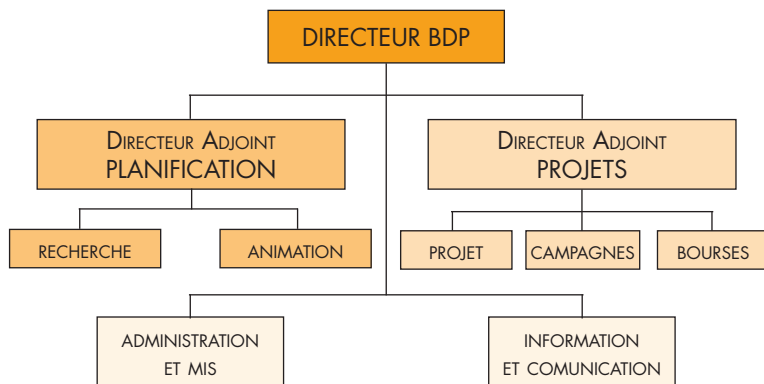
La fenêtre d'Appui Administratif appuyait tous les services du Bureau.

A l'occasion du premier séminaire des BPD en 2005, à Rome, le bureau de projets FIS avait travaillé déjà plusieurs années à temps plein pour trouver les ressources pour les Missions Salésiennes de la Province FIS. Le bureau ne montait pas les projets uniquement, mais il travaillait dans l'identification, la gestion et l'évaluation dans les différentes maisons. Le travail d'animation, qui ne se faisait pas pendant le montage des projets (puisque c'était aux communautés locales de résoudre cette question), se faisait lors des rencontres de planification des projets et des réunions de la coordination au niveau des commissions et sous-commissions dans les différentes œuvres.

Pendant le séminaire de 2005, les deux idées principales sur les BPD nous encouragèrent d'avantage, à savoir: «promouvoir la coordination et les synergies entre les différents organes d'animation provinciale pastorale, mission ad gentes, développement et activités de captation des fonds»...et «Faciliter l'installation et la consolidation d'un Bureau de Planification et Développement dans la Province». C'est en 2006 que la question fut débattue sur un Bureau de Planification et Développement au niveau provincial, par l'initiative du provincial, le père Arturo Sánchez, en tenant en tête les idées du séminaire de Rome pour que le BPD soit «une organisation qui aide la Province et les maisons à avoir une approche planifiée de la croissance globale de la présence salésienne, du point de vue du développement socioéconomique, particulièrement dans la pastorale des jeunes»

4. LE BUREAU DE PROJETS FIS: 2006-2007

La transition de Bureau de Projets à Bureau de Planification et Développement pris du temps et de l'énergie. L'idée de BPD devait être «vendue» à tous les salésiens de la Province. Plusieurs groupes de discussion furent constitués et la question du BPD fut discutée dans les Commissions et aussi au niveau du Conseil Provincial. Tout ceci tandis que le bureau de projets continuait à fonctionner normalement. Le document de proposition du BPD pour la Province FIS proposait la structure suivante:



Finalement, en 2007, le BPD fut officiellement présenté dans le Chapitre Provincial FIS; le changement de bureau des projets à BPD, le rôle, son structure, etc., furent débattus. Le point de départ clé a été donc le séminaire de Rome 2005, dans lequel le don Pascual Chávez nous rappelait que le BPD est un outil puissant qui va au delà de la recherche des fonds, sans doute indispensables pour la mission, mais aussi, le BPD aide à l'élaboration du Plan Provincial qui décide, entre autres, comment et quand le BPD intervient, avec quel type de clientèle, dans quels réseaux, avec quelles agences de développement, etc.

La discussion est devenue plus pratique après le séminaire de 2005. Le BPD travaille en étroite collaboration avec l'Econome Provincial et le Délégué de la Pastorale, mais aussi avec les autres organes d'animation provinciale.

5. LE BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT FIS: APRÈS 2008.

En 2008, la Province FIS donna plus de pouvoir au BPD, pour élaborer le Plan Organique Provincial (POP), cela s'est fait d'abord avec les organes d'animation provincial, en prenant comme base les OFP (Options Fondamentales de la Province), mais ensuite traité à niveau local. Ce processus de Planification d'en haut en bas, prit quelques mois de travail, mais c'est ainsi que la Province FIS arrivait, pour la première fois, à avoir une idée d'une croissance globale planifiée de toute la présence salésienne. Cependant, il y a un point important à retenir en cette année 2008, à savoir que l'Économe n'était plus le directeur du BPD, l'information devait passer donc directement au supérieur provincial et cela eut des répercussions, à savoir:

- a) Manque de cohésion entre la planification et le développement assignés au BPD et le plan économique déterminé par l'économe; manque d'une approche globale pour améliorer la gestion des ressources disponibles. Les projets ne sont pas en syntonie avec les objectifs stratégiques de l'économe ni les projections financières. Il n'y avait pas de complémentarité.
- b) Le plan économique global incluait le BPD seulement dans le cas des projets impliqués dans certaines maisons.
- c) La vision holistique que l'on prétendait développer s'est perdue et l'on considérait le BPD juste pour injecter des fonds dans certains projets.

Cependant, ces progrès et des pas en arrière nous permirent de faire le point et à redéfinir les points suivants:

1. Le BPD aide la Province dans le montage des projets destinés au développement selon le Plan Provincial; les projets se présentent de préférence aux ONG salésiennes. Un formulaire pour élaborer les propositions et orienter les œuvres a été fait, selon qu'il s'agisse des projets ordinaires ou des urgences. Au-delà des propositions, le BPD aide à l'exécution des projets. C'est le BPD qui garantit ainsi l'exécution des projets auprès des bailleurs des fonds, ONG et donateurs.

2. Le BPD étudie et vérifie les plans de la Province pour l'ouverture des nouvelles présences salésiennes et oriente les décisions du Conseil Provincial. Le BPD s'engage de manière spécial à guider les plans de développement de certaines œuvres comme Mindanao, Plan de Développement de Mati, de Borongan, ou encore Dumangas.
3. Le BPD sensibilise la Province sur le besoin de travailler pour la justice sociale et la promotion des droits, au nom des pauvres et des marginalisés, spécialement les enfants et les jeunes. Le travail de la Province avec les enfants en conflit avec la loi, la sensibilisation sur l'approche de genre, la Formation professionnelle, etc. Néanmoins, il y a une certaine timidité pour extérioriser ce travail et avoir une incidence politique; c'est un travail sur lequel nous devons progresser.
4. Travailler en étroite collaboration avec la Pastorale des Jeunes et créer la synergie pour travailler en réseau et obtenir les conséquentes ressources pour atteindre les objectifs communs. La partie qui concerne les projets s'est une tâche du BPD.
5. Le BPD cherche les fonds nécessaires à la réalisation des projets de la Province. En particulier, il s'occupe de la viabilité économique des projets commencés. Dans ce sens, le secteur de captation des fonds prend une importance particulière ainsi que la partie «procure». La viabilité est un chapitre important pour toutes les œuvres de la Province, elle ne peut être obtenue que le BPD se concerte avec l'Economat Provincial et cherchent ensemble à un emploi rationnel des toutes les ressources (matérielles, humaines, financières) dans le développement de la Mission. Cet aspect est fondamental, ainsi toutes les composantes sont considérées pour la continuité de n'importe quel projet dans la Province, mais c'est une lutte à long terme et qui prendra plusieurs années avant de devenir réalité.
6. Le BPD renforce les capacités et forme le personnel salésien et laïc pour porter de l'avant les projets de développement; il s'occupe des vrais protagonistes du développement, les personnes. La formation se fait pour la gestion des projets, la sen-

sibilisation sur certaines questions sociales, par exemple les enfants en conflit con la loi; elle est adressé aux salésiens en formation et aussi à la Famille Salésienne et aux laïcs collaborateurs. Cependant, toute la formation n'est pas de l'essor du BPD, puisqu'un département de formation permanente existe dans la Province FIS. Il y a de toute façon, une collaboration franche pour certains programmes de capacitation.

7. Le BPD proportionne information sur des sujets socioéconomiques, au Provincial et son Conseil, mais aussi aux œuvres qui en demandent, ou aux délégations ou commissions provinciales. Pour cela le bureau se spécialise dans certains domaines et s'associe avec d'autres institutions sérieuses en vue de délibérer et se faire conseiller sur certains projets. Le BPD prend contact avec des informateurs clés si besoin en vue de collecter l'information nécessaire, toujours avec l'accord du Provincial et son Conseil.
8. Le BPD facilite la création des réseaux entres les différentes ouures et maisons de la Province, développe le sens de la solidarité et l'appui mutuel. Il fait le lien avec des organisations non salésiennes et renforce les réseaux locaux, par exemple dans le domaine de l'éducation et les projets éducatifs (plans d'éducation de l'Etat, plans d'emploi, ONG qui travaillent dans le secteur...). Le BPD cherche aussi à établir des programmes qui touchent les secteurs, par exemple tous les CFP, ou encore toutes les paroisses, les foyers des enfants de la rue, etc. Le BPD a commencé à travailler en réseau aussi avec des institutions non salésiennes pour le travail avec les prisons des mineurs, ainsi la Pastorale des Jeunes a des contacts avec le Ministère des Affaires Sociales, le Département de Justice Juvenile, le groupe des associations qui travaille avec de enfants de la rue, des entités étatiques, etc.
9. En résumé, le BPD est un point de repère dans la Province, il crée synergie, coopération et coordination pour que le POP et les OFP (options fondamentales de la Province) puissent se réaliser de manière intégrale et harmonieuse. L'expérience nous montre que le BPD comme point de référence provincial peut:

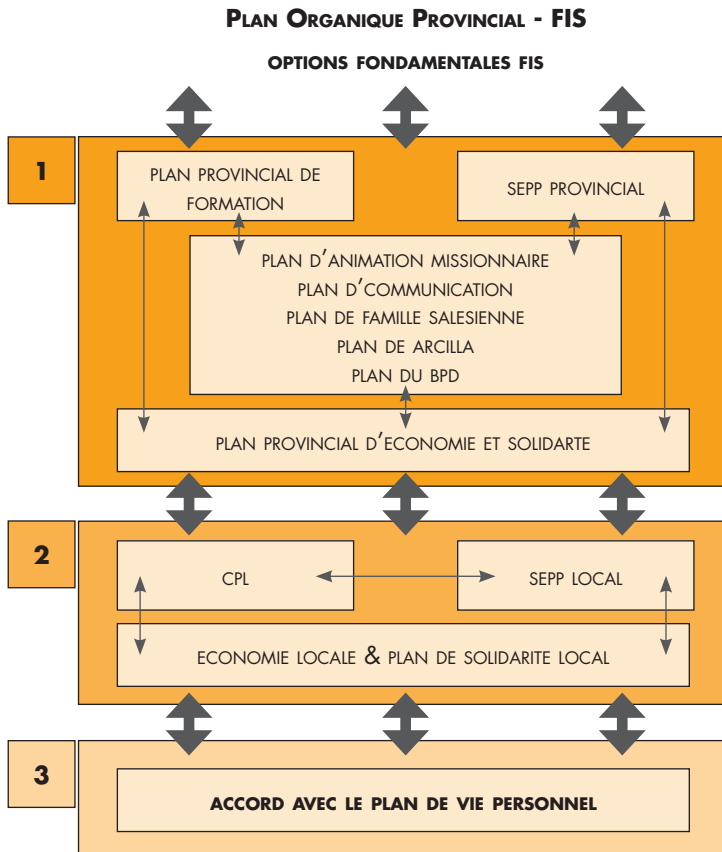
- Offrir un service professionnel au Provincial et son Conseil vis-à-vis des projets et des questions de planification à travers des actions appropriées, efficaces et fiables... qui facilitent la prise des décisions dans la Province.
- Offrir un service aux Commissions et aux Maisons en accord avec le planning provincial et les besoins du contexte.
- Stimuler le dialogue et la négociation entre les différents acteurs de la mission.
- Promouvoir l'engagement pour travailler en réseau, faciliter l'appropriation des processus d'ensemble.
- Promouvoir, dans un certain degré, la constitution des Commissions, des nouvelles présences et Services Provinciaux pour développer et matérialiser le POP dans son ensemble. Promouvoir aussi les plans de formation et l'économie dans les maisons.

Compte tenu de l'évolution du BPD dans la Province FIS, certaines réalisations doivent être étudiées et évaluées avec beaucoup de soin:

- Vu que le BPD de la Province FIS est porté par des laïcs, il y a un besoin urgent de s'approprier de la spiritualité salésienne. Des phrases clés comme: «Vision salésienne du développement intégral» ou encore «définition de développement du point de vue de l'évangélisation et le charisme salésien»... nous font voir que le BPD a déjà une salésianité enracinée. Mais cet enracinement doit être vérifié et complété avec une formation en salésianité.
- Le BPD doit mettre des garde-fous pour assurer que le travail qui lui concerne est fait sans se vanter ou développer des complexes de supériorité vis-à-vis des maisons ou des destinataires. Ces garde-fous peuvent être les suivants:
 - Compréhension univoque de son identité comme un service à la Province.

- Mise en place d'un système des procédures et responsabilités qui donnent unité à son service.
- Une culture du service à l'intérieur du BPD, du professionnalisme, de discrétion, prudence, diplomatie

Notre expérience des quatre dernières années nous montre que le travail de coordination, le travail en équipe avec les Commissions de la Province, la synergie entre l'économat et le BPD, ont amélioré et font avancer chacun des concernés. Dans les prochaines années nous espérons pouvoir travailler en harmonie et dans le respect des fonctions et compétences qui aboutiront à une planification du développement de la Province FIS.

ANNEXE 1: CADRE DES OPTIONS FONDAMENTALES PROVINCIALES - FIS

Legende:

- 1- Options Fondamentales au niveau des Commissions et Services Provinciaux
- 2- Options Fondamentales au niveau des Maisons
- 3- Options Fondamentales au niveau Personnel

ANNEXE 2: PROTOCOLE DE PROJETS PROACTIFS DE LA PROVINCE FIS

PROTOCOLE POUR LES PROJETS AU NIVEAU PROVINCIAL (A TRAVERS DES COMMISSIONS/ MAISONS/ PROJETS PROACTIFS)				
PAS	LEADER RESPONSABLE	APPUI	INFORMA-TION	APPROBATION
1. Etablir les priorités annuellement dans les projets de développement	PROVINCIAL ET CONSEIL	BDP	COMMISSIONS MAISONS	PROVINCIAL
2. A partir des priorités: développer les propositions de projet	COMMISSIONS MAISONS	BDP	PROVINCIAL ET CONSEIL	-w
3. Finaliser proposition de projet	BDP	COMMISSIONS MAISONS	-	PROVINCIAL ET CONSEIL
4. Présenter propositions des projets	BPD	-	COMMISSIONS MAISONS	PROVINCIAL
5. Notifier approbation/refus.	PROVINCIAL	BDP	COMMISSIONS MAISONS	-
6. Organiser les réunions pour le suivi des projets.	BDP	COMMISSIONS MAISONS	PROVINCIAL	-
7. Implémenter le projet.	COMMISSIONS MAISONS	BDP	PROVINCIAL	-
8. Monitoring et évaluation du projet	BDP	COMMISSIONS MAISONS	PROVINCIAL	-
9. Rendre compte aux bailleurs des fonds	BDP	COMMISSIONS MAISONS	-	PROVINCIAL
10. Rapporter aux exécutants s.	BDP	PROVINCIAL	COMMISSIONS MAISONS	-
11. Clôture du projet	COMMISSIONS MAISONS	BDP	PROVINCIAL Y CONSEJO	PROVINCIAL

ANNEXE 3: PROTOCOLE POUR LES PROJETS RESPONSABLES FIS

PROTOCOLE POUR LES PROJETS LOCAUX (PROJETS UNIQUEMENT/ PROJETS PROACTIFS)				
PAS	LEADER RESPONSABLE	APPUI	INFORMATION	APPROBATION
1. Etablir les priorités annuellement dans les projets de développement	CONSEIL LOCAL	BDP	COMMISSIONS	PROVINCIAL ET CONSEIL
2. Choix des priorités, développer les propositions des projets.	MAISON-BPD	COMMISSIONS	-	-
3. Finaliser proposition de projet..	MAISON-BPD	COMMISSIONS	-	CONSEIL LOCAL
4. Présenter les propositions des projets.	CONSEIL LOCAL	BPD, COMMISSION	-	PROVINCIAL ET CONSEIL
5. Notifier approbation ou refus.	BDP	-	MAISON, COMMISSIONS	PROVINCIAL
6. Conduire la réunionOrganiser les réunions pour le suivi des projets.	PROVINCIAL	BDP	MAISON, COMMISSIONS	-
7. Implémenter le projet	BDP	-	-	CONSEIL LOCAL
8. Monitoring et évaluation du projet .	MAISON	CONSEIL LOCAL, BPD	PROVINCIAL, COMMISSIONS	-
9. Rendre compte aux bailleurs des fonds	BDP	CONSEIL LOCAL	PROVINCIAL, COMMISSIONS	-
10. Rapporter aux exécutants.	BDP	CONSEIL LOCAL	COMMISSIONS	PROVINCIAL
11. Clôture du projet.	BDP	PROVINCIAL	CONSEIL LOCAL, COMMISSIONS	-
12. Prioriser projets de Development par an.	MAISON CONSEIL LOCAL	BPD	PROVINCIAL CONSEIL COM/SubCOM	PROVINCIAL

TIMOR EST - HISTOIRE DU BPD 2011

P. ANTONIO TRANSFIGURAÇÃO PINTO, ECONOME PROVINCIAL, DIRECTEUR BPD

Les conclusions du séminaire sur les BPD de 2005 à Rome ont eu un impact très positif sur nous, même si personne de notre Province ITM n'avait participé. Le séminaire a créé une mentalité et une manière de faire les choses selon des nouvelles tendances. Nous avons tenté d'implémenter les conclusions du séminaire dans la Province ITM en installant un BPD à Dili en mai 2006. La structure du BPD commença avec une seule personne, cela limita les compétences du bureau et la coordination des projets et activités existantes.

La conclusion positive du séminaire sur la Province fut surtout celle d'introduire chez les salésiens une nouvelle manière de penser et un changement de mentalité pour s'adapter à des nouvelles formes de pastorale et des activités éducatives. Nombreux sont les salésiens qui ressentent le besoin d'une meilleure coordination, participation, planification, etc. de la Pastorale, ainsi qu'une plus grande implication de la communauté et du provincial dans les labeurs de la Province.

Un obstacle important auquel la Province devait faire face était celui de monter le BPD par le manque des ressources en personnel qualifié et des fonds pour le décollage et l'établissement d'un plan à moyen terme.

Les principaux défis de la Province FIS ont été, (1) le manque de personnel qualifié; (2) manque de ressources financières pour le décollage, les salaires, les équipements; (3) difficulté pour trouver les individus créatifs et capables de planifier le travail, monter et gérer les projets; (4) la surcharge des salésiens qui ont plusieurs fronts et sont dispersés; (5) difficulté pour trouver les laïcs pour ce travail; (6) nos salaires étaient très bas par rapport aux salaires du gouvernement ou d'autres ONG dans le pays, et cela n'attirait pas les potentiels employés à Dili.

Dans ce contexte, les priorités étaient les suivantes: Renforcement du BPD existant, dans les domaines suivants:

- a) Professionnalisation du personnel existant et embauche du personnel manquant, actualisation des nouvelles tendances, capacitation et suivi pendant une période.
- b) Support financier à court et moyen terme, pour décoller avec le BPD et actualiser le processus.
- c) Partage d'information et travail en réseau à travers d'un plan de travail régional qui facilite aux BPD une mentalité commune et un modèle à suivre.

LE BPD CONSTRUIT DANS NOTRE COURTE HISTOIRE

Le projet commença en 2006, mais à cause de la crise politique et militaire dans le pays, le BPD ne décolle qu'en 2007 avec des œuvres comme Fuiloro et Fatumaca, et en 2008 dans la capitale Dili. Par rapport au renforcement du BPD à Dili, le résultat est loin de notre prévision, et par cause les difficultés suivantes:

- 1. Il y a une seule personne travaillant dans le BPD et un chauffeur pour tous les projets. Tout le travail réalisé avant était fait par des coopérants espagnols payés à partir de Madrid.
- 2. Le personnel expatrié ha changé en permanence, plus de 10 personnes sont passées par le BPD. Chaque coopérant avait une manière de faire différente.

3. Pendant les 4 dernières années nous n'avons pas réussi à embaucher un expert pour la coordination des projets, ni pour l'administration, ni pour la comptabilité. En fait, ma tâche comme unique personnel du BPD, a été de faire le pont entre les expatriés payés par JyD et les Salésiens. A tout cela nous devons ajouter que j'étais directeur d'une communauté en Comoro. Après tout je fus libéré d'autres travaux pour devenir économiste provincial en décembre 2010.

Nous n'avons pas toujours un technicien en développement ni pour l'administration et gestion des projets, ni pour le BPD. Il n'y a pas des personnes chargées de la comptabilité des projets; ces postes ont été occupés toujours par le personnel expatrié. Il n'y a pas une capacitation d'un personnel local ni le transfert des connaissances. Cependant, le nouveau provincial entend embaucher du personnel dans quelques semaines.

Mon expérience personnelle est bonne, mais je continue de faire beaucoup des choses. Il n'y a pas de vision claire. Je dois toujours chercher des fonds en tant qu'économiste provincial, faire le suivi de l'économie en général et le suivit d'un éconamat crée en Timor Est, puisque depuis le début le BPD était à Jakarta en Indonésie.

DERNIERES NOUVELLES DU BPD EN TIMOR EST. SEPT-OCT 2011

D. GUI DO CARMO (TIMOR EST)

1. En Septembre 2011 avec une subvention reçue de l'AECID, pour 147.000 USD \$ du projet Maliana 2, dont l'objectif était le renforcement du BPD, nous avons une nouvelle opportunité de décoller.
2. Avec les fonds en main nous avons renforcé la structure en septembre, avec des ressources humaines, un coordinateur du BPD, un avocat, du personnel logistique, un architecte, un technicien des projets, un communicateur et un chauffeur, avec des salaires décents.
3. Chacun travaille dans ses responsabilités et nous appuyons les différentes œuvres pour avoir un plan de chaque œuvre, une plan architectural, le patrimoine et inventaires des bien meubles de la congrégation, le renouvellement ou actualisation des conventions avec les évêques (du point de vue juridique les œuvres appartiennent aux diocèses de Baucau, Dili et Maliana).
4. Avec les ressources humaines nécessaires pour le BPD, un véhicule nouveau et l'infrastructure nécessaire, le fonctionnement est en syntonie avec la situation du pays.
5. Le BPD aide à l'élaboration du Plan Stratégique Provincial réalisé par secteurs comme: Formation Professionnelle, écoles, collèges et économie.
6. Avec la création de la Fondation Don Bosco Timor Est, le BPD aura aussi une entité juridique propre pour travailler avec les ONG et entités étatiques, malgré le contexte difficile du pays.

7. Sous la tutelle de la Fondation le BPD aura accès aux fonds publics pour ses propres activités. Toutes les activités de la Fondation sont couvertes et appuyés par l'Etat, lequel a droit à superviser les activités financées dans le cadre d'un accord.
8. Le BPD est habilité pour coordonner les activités de toutes les œuvres de la Congrégation face au Gouvernement et d'autres entités.

FONDATION DON BOSCO – PÉROU

P. RAÚL ACUÑA GALLO, PROCURATEUR PROVINCIAL PÉROU
D. JUAN PARDO MOLERO, FONDATION DON BOSCO PÉROU
MME. LOURDES JESÚS LIENDO, FONDATION DON BOSCO PÉROU

1. TYPOLOGIE DU BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENTO

Le rôle du BPD au Pérou est couvert par la «Fondation Don Bosco» à travers ses deux composantes:

- Bureau de Développement
- Bureau de Récollecion des Fonds.

Le modèle de gestion de la Fondation Don Bosco (FDB) ne s'ajuste pas exactement aux modèles proposés de BPD, mais il y a un mélange des caractéristiques:



- a) La Fondation Don Bosco, a travers le Bureau de Récollecion des fonds planifie et exécute les diverses stratégies, dans le territoire national, pour sensibiliser les bienfaiteurs, personnes et institutions, intéressés de manière directe à donner des fonds pour appuyer les populations pauvres, les maisons d'accueil, les missions, les oratorios et les centres de formation professionnelle.
- b) La FDB, a travers le Bureau de Développement gère les projets en faveur des communautés locales, promeut la formulation des projets avec une approche participative et aide les sa-

lésiens à changer la mentalité de charité et assistantat pour une mentalité de développement systématique de travail. Le bureau s'applique dans la négociation avec les donateurs et fait une présentation efficiente des résultats prévus pour les propositions faites.

- c) La FDB promeut la culture de la prévision et de projet, la planification stratégique avec les organes d'animation provinciale. Il favorise la gestion et le travail en réseau des œuvres de la province. Réseau des Maisons Don Bosco et réseau des Centres de Formation professionnelle Productive.
- d) La FDB favorise le développement institutionnel à travers le travail en synergie avec d'autres institutions qui travaillent dans le même secteur que les salésiens.
- e) La FDB promeut la formation des SDB et laïcs, notamment dans les thèmes de gestion et le renforcement de processus formatifs de nos bénéficiaires.

2. EXPÉRIENCE: LE CHEMIN PARCOURU LA FDB

- 2000: création en tant que Bureau d'Appui à la Province.
- 2000: grâce à l'appui de DMOS-COMIDE et Salesians Missions se constitue le Bureau des Projets – OFPROP, qui dépend directement de l'Economat Provincial.
- 2006: le FDB a une personnalité juridique, avec le Bureau de Développement comme première composante.
- 2010-juillet: La deuxième composante de la FDB (Bureau de Récollection des Fonds) commence à fonctionner, avec l'appui de Salesian Missions, à travers le «marchandage direct» et d'autres options.
- 2012: Processus d'indépendance engagé vis-à-vis de l'Economat Provincial.

3. INSTALLATION DU BUREAU DE RÉCOLLECTION DES FONDS

Quelques leçons apprises:

- Le marketing direct commencé n'a pas porté les fruits attendus.
- La capacité de gestion a été vérifiée à travers les envois gratuits des fonds à travers des entreprises de téléphonie et banques.
- Avec l'aide de la Procure de New Rochelle, nous avons réorienté le travail et une évaluation est prévue après quelques mois pour mesurer l'impact.

ADAFO – FONCTIONNEMENT RÉEL

FR. HERNÁN CORDERO, ECONOMO PROVINCIAL, DIRECTEUR BPD
MR. GUILLAUME LANGAMVARÉ, STAFF BPD

La Province AFO naît en 1998, tandis que le BPD appelé ADAFO est né en 2004. Le BPD a participé donc à la rencontre de Rome en 2005.

Dès 2006, ADAFO gère le programme provincial de DMOS-COMIDE pour la formation professionnelle, en accord avec l'Econome Provincial et la Pastorale des Jeunes. Les communautés font appel à ADAFO surtout pour le montage des projets et l'obtention des fonds. Le volume des projets en 2006 est très petit. Une base des données existe dès 2002 pour le chapitre projets.

Le BPD de l'AFO participe et pilote la création d'un plan de développement provincial. Il encourage la constitution des secteurs provinciaux et y participe activement, notamment dans les secteurs comme la Formation Professionnelle, Enfants de la Rue ou le Volontariat.

En 2008, le BPD et l'Economat Provincial fonctionnent sous la direction d'une même personne, à savoir l'Econome Provincial qui est, en même temps, Directeur du BPD. En 2009 ADAFO connaît pratiquement tous les projets de la Province ainsi que le fonctionnement ordinaire de l'économie. Dans cette période, les premiers projets gérés par ADAFO voient le jour, ainsi Toubia ou Kankan. Le volume financier des projets gérés par ADAFO dépasse celui du Programme de DMOS-COMIDE.

Quelques ONG reconnaissent le travail du BPD en attribuant une rubrique de suivi des projets, ainsi le BPD envisage une autonomie et joue un rôle dans des programmes autres que celui de DMOS-COMIDE. Le développement d'ADAFO n'est pas vu d'une façon homogène par toutes les ONG. Le BPD accomplit différemment des tâches attribuées dans les projets selon l'ONG qui les finance et selon la communauté locale qui accueille le projet.

Par un besoin de spécialisation on fait appel à la présence des expatriés dans certains projets. La notion **d'évaluation** apparaît et ADAFO participe activement. En 2010 le BPD crée une antenne pour la gestion des projets du Togo et Bénin, et l'idée de compter avec un laïc par pays est mentionnée. Cet «agent ADAFO» doit surtout aider à la gestion et suivi des projets.

Actuellement, dans la Province AFO, on commence à développer la mentalité de «**programme**» et apparaît aussi la notion de «**Plan Stratégique**», qui peut être établi par secteurs. L'identification des projets dans certaines communautés (Duékoué, Ouagadougou) se fait et des projets pilotés par ADAFO se réalisent, mettant en évidence la coordination d'ADAFO en faisant participer plusieurs bailleurs des fonds. En cette période apparaît aussi le besoin de créer une procure à Lomé pour capter des fonds locaux; il y a aussi quelques campagnes faites à niveau provincial, notamment pour la formation des salésiens.

DIFFICULTES ET DEFIS

- Il manque de formation sur l'ensemble de la gestion, surtout de la part des salésiens. La Province a une histoire particulière qui fait difficile son fonctionnement organique. Il n'y a pas de conviction du besoin d'un Bureau de Planification et Développement et la Pastorale des Jeunes se détache facilement du BPD. On crée la division entre Pastorale et aspects «matériels et économiques».
- Le positionnement des ONG et Procures salésiennes par rapport au BPD n'est pas homogène, il en va de soi que l'on

demande à ADAFO un type de fonctionnement différent pour chaque cas. Cela est difficile à gérer et à expliquer aux communautés.

- Compléter le personnel d'ADAFO pour le rendre efficient.
- Améliorer la médiatisation... lobbying d'ADAFO et aussi du travail réalisé par les salésiens dans l'AFO.
- Faire le passage de la mentalité de projet à celle de programme, consolider les œuvres et prévoir des actions à long terme.
- Concrétiser les Plans Stratégiques par secteur.
- Améliorer le travail en réseau.

AFW-BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT

D. GUNTER MAYER, ECONOME PROVINCIAL AFW, DIRECTEUR BPD

D. GEORGE TETTEH-COFFIE, COORDINATEUR DE PROJETS

1. SALÉSIENS DE DON BOSCO, PROVINCE AFW

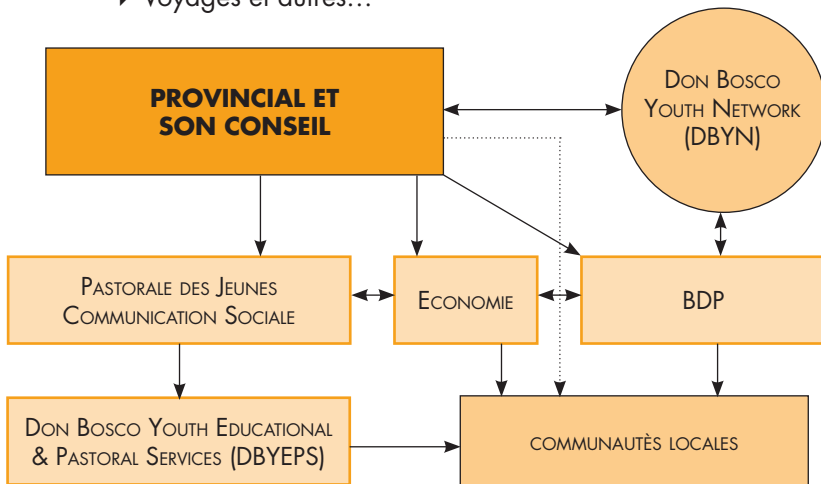
- AFW comprend Ghana, Liberia, Nigeria et Sierra Léone; ce sont les pays anglophones de l'Afrique de l'Ouest.
- La Vice-Province fut créée en 2004.
- 155 Salésiens.
- Plus au moins 90,000 jeunes qui bénéficient du travail des Salésiens dans toute la Province.



2. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE LA PROVINCE AFW

- Le BPD fut créée en Mai 2006.
- L'objectif était de promouvoir l'impact des projets de développement avec le Plan Organique Provincial (POP).
- Le BPD est le point de référence dans la province pour les projets de développement et les œuvres de la province.
- Le BPD, après seulement deux ans de fonctionnement, est devenu autonome, avec des ressources générées (41.121 € jusqu'en décembre 2010) par les services offerts et les coûts administratifs imputés dans les projets.
- Le BPD assume aussi la formation des salésiens et des laïcs pour développer les capacités dans la gestion et le cycle des projets.
- Le BPD aide à constituer des structures provinciales de captation des fonds qui garantissent le travail de développement.
- Aide aux communautés locales à développer projets en accord avec le Plan Stratégique Provincial.
- Le Directeur du BPD est le frère Gunter Mayer, qui est aussi l'Econome Provincial.
- Des laïcs travaillent à plein temps:
 - a) George Tetteh-Coffie – Coordinateur des projets.
 - b) Sabina Akwei Yeboah – Assistante du coordinateur des projets.
 - c) Solace Osei – Administrateur des projets.

- Le BPD négocie actuellement avec les ONG et bailleurs des fonds pour que le pourcentage des coûts indirects soit revu à la hausse, cela en vue de couvrir les dépenses du BPD comme:
 - Visites de suivi
 - Equipements de bureau
 - Consommables de bureau
 - Salaires
 - Voyages et autres...



3. FACTEURS À CONSIDÉRER POUR ATTEINDRE L'AUTONOMIE.

- Les frais indirects de suivi d'un projet peuvent être chiffrés à 3 % du montant total; ce montant sur tous les projets de l'AFW peut couvrir le fonctionnement du BPD.
- Une effective collaboration entre les différents secteurs de la Province (Pastorale des Jeunes, Communication Sociale, Don Bosco Youth Network, Communautés et donateurs).

- Le BPD doit pouvoir bénéficier des ressources humaines existantes dans la province, des confrères ou volontaires (ex: studio audio de la maison provinciale, Pastorale des Jeunes, etc.).
- La Maison Provincial doit pouvoir continuer à soutenir le BPD en locaux, connexion Internet, téléphone, électricité, véhicule, etc.
- Améliorer la gestion des donations pour fidéliser les donateurs et financer des projets futurs.
- Développer un Plan Stratégique destiné à améliorer la qualité de notre travail et l'emploi des ressources financières.
- Plus de responsabilité au niveau des maisons dans l'emploi des donations.
- Effective collaboration avec les destinataires des projets de développement.
- Participer d'avantage dans les réseaux locaux et internationaux.
- Pencher d'avantage sur les projets qui améliorent le niveau de vie de nos destinataires.
- Disponibilité d'information sur les projets réalisés, rédaction des rapports pour les donateurs et bailleurs des fonds.

4. RÉSULTATS OBTENUS

1. Nous avons une planification stratégique viable.
2. Nous générons plus des ressources.
3. La captation des fonds pour structures et équipements a amélioré.

4. Chaque maison salésienne de l'AFW compte avec, au moins, une personne formée pour gérer les projets de développement.
5. Les communautés locales ont le BPD comme point de référence.
6. Une base des données a été développée, ainsi que des questionnaires statistiques pour faciliter la planification des nouveaux projets de développement.
7. Une grille des projets a été créée pour réguler la planification et le développement des projets dans la Province.
8. Le BPD aide effectivement aux secteurs d'animation de la Province comme la Pastorale des Jeunes, la Communication Sociale, etc.
9. Le BPD gère un système des bourses au niveau provincial qui a déjà aidé quelques 500 jeunes à partir de 2008. Actuellement le nombre des bénéficiaires s'approche de 600 jeunes.

5. DÉFIS

1. La viabilité des œuvres salésiennes de l'AFW n'est pas un acquis.
2. Les fonds sont insuffisants pour développer le Plan Stratégique Provincial, le côté formation des SDB et la formation initiale ne sont pas couverts.
3. Emploi inapproprié des structures de captation des fonds locaux; on n'atteint pas les résultats attendus.

6. STATISTIQUES

- Entre 2006 et avril 2011, le BPD a réalisé un total de 164 projet de développement socio économique, dont voici quelques.
- Détails:
 - Projets de développement montés: 109.
 - Projets en cours: 24.
 - Projets en attente de financement: 13.
 - Projets en processus d'analyse: 18.

BOSCO REACH-OUT - HISTOIRE DU BPD – ING (INDE - GUWAHATI)

JOHNSON PARACKAL SDB, DIRECTEUR BPD

NOTE EXPLICATIVE DU TITRE: «DON BOSCO REACH OUT»(BRO)... DON BOSCO A RÉUSSI

1. BRO: LES DÉBUTS

Les débuts de Don Bosco Reach-Out (BRO) peuvent s'expliquer par un profond besoin ressenti par les salésiens pendant les années quatre-vingt, il s'agissait de profiter et professionnaliser les réalisations sociales qui travaillaient depuis quelques années. On croyait que l'heure était venue de soumettre ces «aventures» bien intentionnées à la rigueur professionnelle, et de dépasser ces «actes de charité» en leur conférant plus d'efficacité et clarté. C'est ce déclic dans la mentalité des salésiens qui fait naître la BRO.

2. BRO: UNE ENTITÉ LÉGALE

En ayant comme objectif de développer la Mission Salésienne dans la région et d'aborder les problèmes économiques des populations du nord-est de l'Inde, BRO a été enregistré sous la Loi de Registre des Sociétés de 1960, comme une organisation à but non lucratif, apolitique et non religieuse. Le bureau central à Guwahati fut enregistré ensuite en 1983 pour le Développement Social. En 1995, BRO intervint directement dans la création de la communauté à travers une stratégie de «développement à travers le renforcement» et appui ainsi la formation de SHG. Ce fait a produit une croissance phénoménale et constante de l'organisation en bien du développement rurale des communautés du nord-est de l'Inde.

3. BRO: AVENTURE ET MANDAT DE LA PROVINCE

Bosco Reach-Out (BRO), le BPD de la Province de Marie Auxiliatrice des chrétiens en Guwahati, nord-est de l'Inde, est né par la volonté des salésiens qui travaillaient dans la région, ils voulaient entrer dans la vie et les coutumes du peuple pour l'enrichir. La Province n'a pas seulement créé le BPD qui avait **«l'objectif de promouvoir un développement humain intégral» (Art 90 du Directoire Provincial)**, mais aussi donna un mandat: celui de porter le développement à tous les secteurs de la vie dans la région.

Le mandat de BRO jouit de l'autorité provincial qui lui permet de,

- Collaborer dans toute situation qui demande une intervention de la BRO
- Agir en tant que représentant officiel de la Province pour des initiatives socioéconomiques de la Province.
- Réaliser la Planification Stratégique relative aux activités de développement socioéconomique en tant que leader du développement de la Province.
- Conscientiser les institutions, surtout celles des salésiens, de l'importance du rôle et des fonctions que BRO a et de l'appui qu'elle peut offrir.
- Améliorer la perception des salésiens sur le développement. Former les confrères en formation initiale en développement.
- Impliquer les institutions non gouvernementales de la Province financées par la BRO, dans le cycle des projets, l'identification, planification, exécution, suivi et évaluation des projets.
- Appuyer d'autres institutions/ONG dans le développement organisationnel, c'est-à-dire, à établir...Vision, Mission, Structure, Planification Stratégique, Développement des Ressources Humaines, etc., pour le bien des toutes les communautés.

4. BRO: STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ET CONSEIL DE DIRECTION

La Province a complété le mandat de BRO avec une structure organisationnelle qui maintient le lien essentiel avec la Province, cependant, elle donne un espace large pour que BRO travaille de manière indépendante et en fonction de la situation du contexte.

Le conseil d'Administration est constitué par le Provincial, le Vicaire Provincial, l'Econome, et le Directeur de BRO; ces membres font partie de l'administration d'office, accompagnés par d'autres personnes sélectionnées entre les donateurs. Un Comité Exécutif est constitué par le Directeur, un Technicien des Projets et responsable des comités qui s'occupe des aspects du fonctionnement ordinaire de tous les jour.

La Province demanda au BPD de concevoir des idées **«pour constituer les institutions et centres de mission, ainsi que la Province, comme un tout autosuffisant».** (Art 91 du Directoire Provincial).

A partir du mandat provincial, BRO participe aux activités de développement là où il y a besoin; c'est ainsi que BRO a contribué ces dernières année au développement communautaire de la région, développement du logement, de la Santé, de l'agriculture, bien-être des enfants, amélioration des relations ethniques, etc.

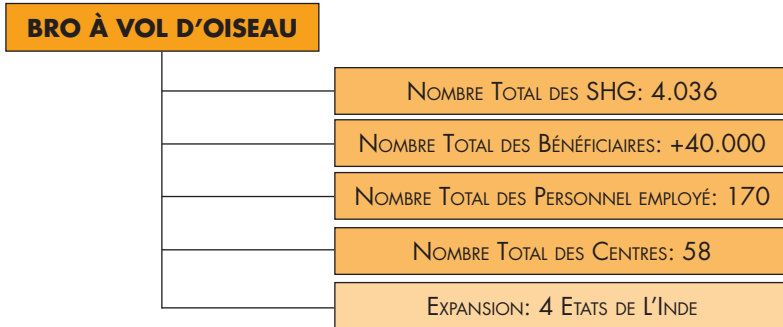
Il est significative la méthode participative que BRO a développé ces dernières années. L'organisation a traversé différentes étapes de croissance, que ce soit dans la couverture géographique ainsi que par la taille des programmes appliqués, que ce soit dans l'approche du travail et dans son fonctionnement. Bien que BRO est sensible aux théories du développement qui changent constamment, le BPD reste attentif aux besoins sur le terrain, convaincu que les solutions à tant des situations ne sont pas toutes dans les théories du développement.

CHAPITRE II

5. BRO: UNE ORGANISATION DE PERSONNES

Une telle approche comme celle soulignée plus haut, a permis au BPD d'être décrit comme une «Organisation de Personnes», avec les pieds sur terre, ancrée dans la région et dans la mission de Don Bosco. Cet ancrage n'est possible que dans une certaine couche sociale et grâce à la conviction de que les personnes sont le point de départ de tout développement social. Ce sont les rêves, les attentes et les interventions entreprises par les gens eux-mêmes, qui pousseront la société vers le progrès et l'indépendance. C'est cette conviction qui est derrière la «mission et la vision de l'organisation».

Avec un agenda chargé, la BRO interprète le «renforcement» comme une mission social, ainsi le BPD est en tête des organisations qui travaillent pour la réduction de la pauvreté dans les zones rurales du nord-est indien. La ténacité et l'effort de tant des personnes, ont fait de BRO un véritable «conducteur de paix et harmonie» dans la région.



6. BRO: LES PHASES DE SA CROISSANCE

L'histoire de la croissance de BRO commence il y a 25 ans avec sa fondation et peut être divisée en 4 phases. Une description des 4 phases nous permettra de comprendre mieux le scénario du développement au nord-est de l'Inde et le rôle du BPD.

PHASE I:***l'approche caritative institutionnalisée de développement à travers des individus (1983-1994).***

Les principaux secteurs appuyés par BRO étaient ceux de l'animation pastorale des salésiens, le développement des écoles et centres de formation professionnelle, quelques réponses aux urgences massives.

PHASE II:***Approche Participative du Développement (1995 – 1998).***

Une approche participative centrée sur les SHG et un changement de la vision de projet pour aller à l'intégration de programmes.

PHASE III:***Renforcement Institutionnel du Personnel.***

(1999 -2002 pour un premier pas et de 2005 – 2005 pour un deuxième pas)

Se centrer sur le renforcement des SHG et le CLF (Comités Locaux), renforcement de la gouvernabilité de base et l'approche de genre.

PHASE IV:***Approche du développement fondée sur les Droits (2006 en adelante).***

Changement de mentalité opéré, on passe de la notion d'aide à celle d'intervention fondée sur les Droits. L'accent est mis sur la facilitation à la participation des mouvements sociaux existants (SHG/CLF) et autres organisations communautaires de base (OCB), ou encore des ONG. Créer une conscience des aspects spécifiques basés sur les droits comme une lutte contre l'injustice, la promotion et protection de l'environnement, l'amélioration des conditions de vie, et la prévention des catastrophes, etc.

De cette façon, BRO continue son service à la mission de Don Bosco en renforçant les capacités des plus pauvres et marginalisés, des classes populaires à travers sa participation au développement social, à travers l'exécution des projets pour la transformation globale de la société.

CHAPITRE II

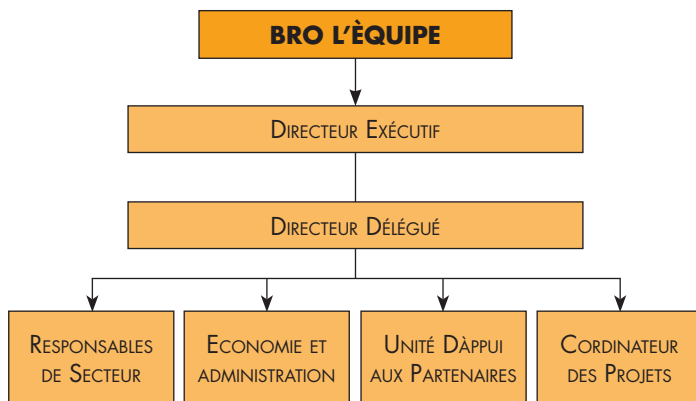
7. BRO: COMME BUREAU DES PROJETS DE DEVELOPPEMENT DE LA PROVIN

Chaque activité initiée par BRO peut être considérée comme une intervention de la Province, puisque c'est la Province qui a créé BRO et l'a mandaté. Mais BRO a un sens spécifique aussi en tant que Bureau des Projets de Développement. Nous parlons ici de la majorité des projets et programmes en cours dans la Province, que ce soit au niveau local, régional ou provincial.

8. COMMISSION PROVINCIALE DE DEVELOPPEMENT SOCIAL

L'engagement de BRO avec le secteur du développement à plein temps qualifie son personnel en tant que fidèles conseillers du Conseil Provincial en matière de développement. Avec cette idée, le provincial nomme le Directeur Exécutif de BRO comme responsable provincial de la Commission de Développement Social et membre de la Commission Economie. BRO réussit ainsi une plateforme pour véhiculer son expérience et ses connaissances dans le terrain du développement au plus haut niveau, il réussit aussi à influencer la formulation des projets et des politiques dans la Province. BRO a engagé la planification stratégique de la Province mandaté toujours par le provincial.

La participation du BRO, dans les projets approuvés de la Province, des communautés individuelles peut être résumé de la manière suivante:



BRO prête assistance aux œuvres impliqués dans le Processus de Planification des Projets. L'assistance est technique selon le besoin et les exigences des bailleurs des fonds. BRO se présente aux appels pour projets au nom des œuvres et assure un suivi responsable faisant de garant du projet. Parfois BRO agit en tant que représentant légal du projet au nom des œuvres.

BRO suit aussi les programmes des bourses au niveau de la Province, et l'état du patrimoine des œuvres, ainsi que l'infrastructure du développement.

9. BRO: PERSPECTIVES POUR LE FUTUR:

BRO est profondément engagé pour porter la mission de Don Bosco dans les communautés rurales, pauvres et marginalisées, dans le nord-est de l'Inde, et à progresser d'avantage. Pour cela, il faut réussir une meilleure participation des communautés dans la gestion des programmes. C'est une condition pour améliorer le sens d'appartenance et la **régional et zonal**. Le développement mené par BRO dans ce coin de l'Inde n'est pas trop différent des Objectifs du Millénaire (ODM) adoptés par les Nations Unies à l'aube du troisième millénaire. Pendant l'exécution des programmes sur l'équité des genres, la liberté et la justice sociale et autres, BRO a documenté ses propres activités à travers des politiques de décentralisation et transparence.

Le programme cohésif de BRO fondé sur la capacitation structurel a été fait pendant 25 ans au service des communautés pauvres du nord-est. Ce programme a pris les chemins non battus et laisse ainsi des traces à d'autres qui voudraient bien potentialiser les personnes elles-mêmes. BRO s'est donc illustré comme leader dans le travail pour les droits des enfants et des femmes, avec des programmes développés dès 2009, BRO démontre ainsi que c'est une organisation crédible et efficace dans le nord-est, région peuplée par divers groupes ethniques et par des minorités religieuses. BRO a su appliquer un éventail des propositions de formation qui ont connu un succès, sans rompre la chaîne des valeurs culturelles et des croyances individualisées. BRO joue aussi le rôle de facilitateur dans les processus de autonomie engagés par les communautés, le BPD sait travailler avec les gens pour la défense de leur intégrité et pour que chaque être humain trouve sa dignité.

CAUVERI, BUREAU DE DÉVELOPPEMENT, PROVINCE SALÉSIENNE DE TIRUCHY, INDE

P. THAMBURAJ, DIRECTEUR DU BPD

ACTIONS COORDONNÉES POUR LE RENFORCEMENT URBAIN ET RURAL INSTITUT DES RESSOURCES

1. STATUT ET MANDAT

Dans la Province

Le BPD a été créé en 2001 par décision officielle du Conseil Provincial. Le mandat du BPD c'est de fonctionner comme organe officiel de la Province dans le leadership des activités de développement des œuvres de la Province de Tiruchy.

Avant l'Etat

Le BPD a été reconnu séparément du Gouvernement de Tamil Nadu (Reg. N° Try 281/2001). C'est une ONG indépendante avec ses propres statuts, son règlement interne et un organe de direction.

2. LA PORTEE DU BPDE

Le BPD prévoit le développement de la Province dans son ensemble et comme un tout. La planification, l'exécution, le suivi et l'évaluation des activités de développement de tous les centres de la Province sont une tâche qui concerne le BPD.

Le BPD est en contact permanent avec le Conseil Provincial.

3. ACTIVITES

Les activités ordinaires de CAUVERI-BPD sont: la conception des projets, la planification et l'exécution, le suivi, le monitoring, la réalisation des rapports de fonctionnement, le lobbying et le plaidoyer. Nos priorités sont: mobiliser les ressources pour le développement, le travail en réseau et l'association.

Plan de Mobilisation de Ressources (PMR)

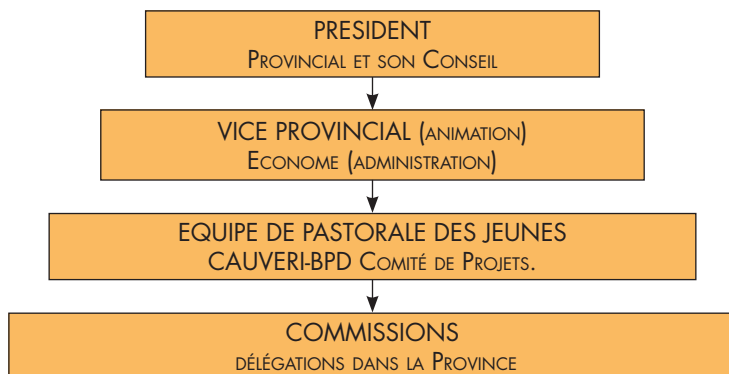
- Cartes personnelle d'appel → PALs
- Ressources de Gestion des événements → EMRs
- Responsabilité Sociale Corporative → CSRs
- Projets Implémentés par le Gouvernement → GIPs
- Projets financés par Fondations ou ONG étrangères → FTPs
- Projets des Gouvernements Etrangers → FGP
- Agences Internationales de Développement → IDAs

Projets Implémentés par le Gouvernement GIPs

1. **Objectif:** Renforcer les communautés pour implémenter des projets.
2. **Groupe Cible:** IN, Ministères, Départements, Préfectures.
3. **Secteurs de développement:** Jeunesse rurale sans emploi, secteur agricole, l'enfance, l'environnement, le genre, l'échec scolaire, les groupes ethniques.
4. **Maisons bénéficiaires:** Vilathikulam, Keela Eral, Nettur, Alan-gulam, Sayalkudi, Yercaud, Marianathapuram, Therespuram.

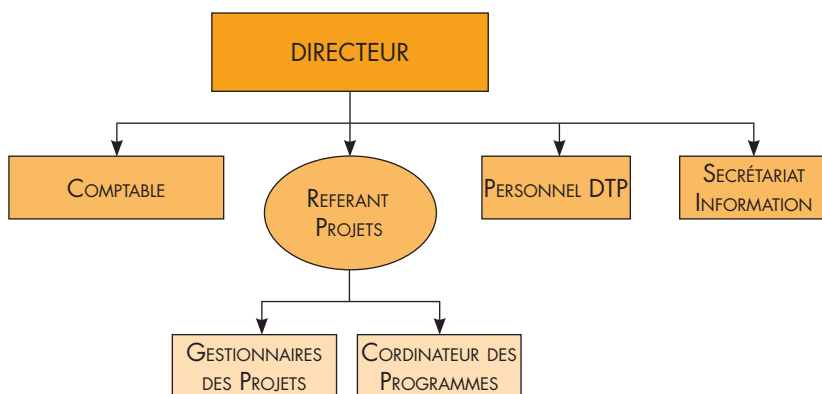
5. **Objectifs atteints par an:** de quatre à six projets réalisés par an.
6. **Ministères concernés:** Développement Rural, Bien-être Familial, Agriculture, Travail, Assistance Sociale, HRM, Environnement et Reboisement.
7. **Plan d'action:**
 - a) Visiter IN, les Ministères TN, les départements, les Préfectures.
 - b) Recueillir information des projets, subventions, programmes... à travers les ONG.
 - c) Compiler et imprimer les applications, procédures et formulaires pour les envoyer à DBTI.
 - d) Organiser des séminaires pour répandre l'information.
 - e) Guider le DBTI pour l'application et l'accès aux ressources du Gouvernement.
 - f) Agir en tant que lien entre les maisons salésiennes et les Préfectures ou Institutions publiques.

Position du BPD dans la structure de la Province



4. STRUCTURE DU BPD

Le Directeur Exécutif du BPD est l'un des membres de la «Société de Don Bosco Trichy». Il est aussi le responsable officiel de la Société de CAUVERI, laquelle est enregistrée à part et fonctionne de manière indépendante. Le président est le Provincial.



Personnel

1. Total des personnes travaillant dans le BPD: 9
2. De ce personnel...
 - SDB – 1
 - Personnel employé à plein temps – 8
 - Personal a media jornada – NIL
 - Volontaires – 2
 - Personal Contratado – NIL

- Con contrato por obra y servicio para un proyecto/actividad – NIL
- Con contrato indefinido – NIL

Donations externes: 60 %

Province: 10 %

Autres sources: 30 %

5. EXPÉRIENCE

- Le BPD a un personnel qualifié qui assure l'efficacité dans l'application des projets dans tout le cycle.
- Les membres du personnel sont impliqués à tous les niveaux de décision, exécution et suivi des différents projets.
- Il y a une approche participative dès la conceptualisation du projet; ainsi les centres locaux participent, les techniciens des projets et le coordinateur du bureau.

6. VALEURS

Les Droits Humains sont une plateforme qui peut guider certains changements sociaux, politiques et culturels.

CAUVERI-BPD veille, dans ses interventions, à maintenir les pratiques culturelles, religieuses et sociales des communautés destinataires.

CAUVERI-BPD s'assure de l'impact d'un programme appliqué et aussi de la participation effective de la communauté destinataire.

La participation des femmes est assurée, dans tous les processus et dans le cycle des projets. Les Projets réalisés par CAUVERI-BPD considèrent l'égalité des genres des groupes bénéficiaires.

7. FOCUS / PRIORITÉ / DOMAINES CRITIQUES

1. A CAUVERI-BPD l'intéresse développer d'avantage le travail en réseau en considérant que les actions futures seront dirigées vers l'environnement et qui doivent connaître une participation communautaire. (Capacitation des jeunes en agriculture pour éviter l'émigration massive).
2. Le BPD s'implique dans le territoire avec une société locale: c'est un processus de renforcement en faveur de la jeunesse plus pauvre et marginalisée. L'approche des Droits Humains est privilégiée.
3. Le BPD travail en réseau avec les BPD des provinces salésiennes voisines, les agences non salésiennes ou gouvernementales du pays, pour aboutir à un développement viable. Nous faisons du lobbying et du plaidoyer pour la justice sociale et la paix.
4. Promotion de la femme à travers les SHG, IGP et la micro entreprise.

8. NOUVEAUTÉS ET NOUVELLES INITIATIVES DU BPD AVEC L'APPUI DES PARTENAIRES.

1. Eco Clubs et Parlement des Enfants.
2. Jeunes en conflit avec la loi; capacitation et réhabilitation.
3. Maisons de soin pour les jeunes victimes du VIH/SIDA.
4. Maisons de soins pour les jeunes avec le VIH/SIDA.
5. Jeunes Tamil de Sri Lanka: capacitation et emploi.
6. Bourses de travail dans un réseau pour 6 villes de l'Inde.

9. WWW.SHARETOCARE.IN

Nous avons conçu un programme interactif de mobilisation de ressources qui nous permet de suivre toutes les activités de développement; ce programme contient plusieurs rubriques:

1. Parrainage des enfants.
2. Appui aux événements.
3. RSC
4. Volontariat.
5. Projets de développement.

10. ACTION DB INDE – RÉSEAU NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT. LES 10 BPD DE L'INDE

- **Action Don Bosco Inde:** est un réseau national constitué par les réseaux régionaux des organisations de développement humain et social de l'Inde.
- **Notre vision:** Etre une nation juste et harmonieuse où les jeunes et communautés marginalisées sont protagonistes de la transformation sociale.

AET - REFLEXION BPD - ETHIOPIE

P. SANDRO, ECONOMO PROVINCIAL AET

Très chers amis, je veux partager quelques idées par rapport au BPD (Bureau de Planification et Développement). Nous avons l'opportunité de jeter un coup d'œil plus aigu et de voir ce thème en détail. Nous avons fait une réunion des économos des œuvres salésiennes auxquels je veux présenter les BPD, tel que je l'avais fait en avril 2009 pour les Conseils provinciaux, et en mai 2009, dans la réunion des directeurs.

Je vous demande des excuses pour ce retour au passé, mais je crois qu'il est positif pour pouvoir expliquer l'évolution et la situation actuelle.

En octobre 2007, dans la rencontre des volontaires pour l'Afrique à Addis-Abeba, avec Massimo Zortea, président du VIS, j'avais écouté pour la première fois quelque chose sur le BPD. Bien sûr, j'avais entendu quelque chose au niveau provincial, c'est le père Roberto Bergamaschi qui avait participé à la rencontre de Rome en 2005, avec Cesare Bullo, qui ont démarré certaines actions liés à l'économat provincial, au département du personnel et au bureau de planification. Pour toutes ces actions, le père Meaza Tesfagiorgis avait participé aussi en tant que responsable du bureau de personnel et de planification.

C'est Pilar Ponce, volontaire qui avait travaillé pour Jóvenes y Desarrollo qui est arrivée en Ethiopie en même temps; elle avait travaillé

au Togo, Angola et Bénin, et elle avait vu la création du BPD dans ces pays là. C'est donc avec son aide que nous avons commencé à développer le BPD dans l'AET.

En mai 2008 nous avons reçue la visite de Carlos Caballero et María Eugenia De la Torre Benzal de JyD qui apportèrent les motivations pour continuer con le processus de création du BPD. En décembre 2008, deux personnes du bureau de planification et du foyer des enfants de la rue de notre province participèrent à la rencontre sur les BPD de Madrid.

Au retour de ces participants à la rencontre, nous avons compris que le BPD est la même chose que un BP (Bureau de Planification), bureau auquel les salésiens font appel en cas de besoin, pour la rédaction des projets et le financement des projets, ou encore pour importer des machines et faire les démarches administratives, pour les questions de Visa ou achat des billets d'avion, et d'autres opérations du genre.

Avec la collaboration de Pilar et du frère Cesare Bullo, nous avons étudié la forme de présenter le BPD à la Province. Nous l'avons fait ensemble à l'aide d'un Power Point qui racontait l'histoire du BPD, les défis du CG 25 et la lettre du Recteur Majeur après la rencontre de 2005. La présentation s'est faite auprès du Conseil Provincial et ensuite pour tous les confrères de la Province.

C'est une réalité, le BPD doit naître à partir des salésiens et non imposée de dehors. Pour cela, il est indispensable que le provincial présente le BPD dans toutes les rencontres.

J'expose maintenant quelques idées à moi:

- D'après la lettre du Recteur Majeur, je pense que le BPD n'est pas quelque chose de préfabriqué, que l'on peut acheter et appliquer à l'aveuglette dans les provinces. Il me semble que c'est quelque chose qui doit être étudié et crée d'après le contexte de chaque province, même s'il y a des principes communs.
- Une grande difficulté, à mon avis, c'est de séparer la notion du BPD de l'aspect financier et économique; c'est comme si

nous avons besoin du BPD seulement si nous avons besoin de l'argent, ou de l'appui technique que les salésiens ne peuvent pas combler.

- Tout au début, le mot «Projet» levait des doutes, parce que lié à la notion financière mais non à la notion de Pastorale des Jeunes. Le mot «bureau» peut aussi contribuer au malentendu, parce qu'il laisse penser à la structure qui prête des services, alors que le BPD est plutôt une manière de penser et d'agir pour améliorer notre mission dans toutes les activités que nous entreprenons.

Je veux donner un exemple pratique: Au début de chaque année, les communautés sont appelées à présenter le Plan Educatif et Pastoral (PEP). La grande tentation c'est de réunir la communauté pour formuler les activités de l'année et par la suite les présenter au personnel qui travaille pour nous (professeurs, catéchistes, etc.). Je crois qu'il nous faut du temps pour apprendre à planifier nos activités et le faire avec nos collaborateurs et nos destinataires.

Pour planifier nos activités dans la communauté, la province, l'enthousiasme et la volonté ne suffisent plus. Il nous faut des personnes avec l'expérience dans les différents domaines dans lesquels nous travaillons: le social, l'éducatif, l'économie, la religion. Nous vivons dans un monde qui demande la professionnalité et la compétence.

Il est très important aussi un changement radical dans notre manière d'exécuter, de suivre et d'évaluer nos activités et les programmes que nous réalisons.

En pensant au BPD comme un bureau des techniciens qui viennent suivre le travail d'une communauté, l'on identifie ce travail avec un «contrôle», presque... un jugement. Si le travail est fait avec prudence et discrètement, celui qui a plus d'expérience enseigne à celui qui en a moins. Pour cela il faut une équipe des salésiens et des laïcs qui travaillent ensemble, comme une vraie communauté éducative.

Un autre exemple: le Plan Stratégique Provincial, pour lequel les autorités de la Congrégation donnent les idées de base et les proposi-

tions fondamentales fondées sur notre charisme... cependant, il ne faut pas continuer à négliger la participation des laïcs dans chaque contexte. Nous devons adopter une approche participative dans chaque contexte et pour chaque projet.

Les différentes communautés doivent alors participer; et par là nous voulons dire, les salésiens de Don Bosco, mais aussi les laïcs de la «Communauté Educative» de chaque œuvre.

Otro ejemplo: El Plan Estratégico de la Provincia. Por supuesto que, las ideas básicas, proposiciones, y directrices, son dadas por los dirigentes de la Congregación, por el carisma salesiano que es nuestra forma de vida, por los retos que el entorno en el que operamos nos ofrece... pero no podemos seguir ignorando la participación de los laicos en el cumplimiento de estos desafíos. Tenemos que aprender a aplicar la estrategia de participación en cada nuevo proyecto o propuesta que queremos empezar.

Las diferentes comunidades, así, tendrán que participar (y nos referimos a los Salesianos de Don Bosco y laicos de la "comunidad educativa" de todo tipo).

Qu'est-ce qu'il devient le Bureau de Planification?

Le Bureau de Planification doit continuer à exister, surtout au niveau provincial mais il doit inclure des commissions au-delà de l'économie et les finances. Les commissions de formation et de l'évangélisation doivent être aussi assumées; la pastorale des jeunes, à laquelle il est impossible de concevoir sans une équipe de personnes compétentes.

Pendant la dernière réunion des responsables des maisons, nous avons abordé la question de compter sur une personne dans le BPD pour compiler de l'information et faire le lien avec la Province, surtout un vue des possibles projets. Une fois de plus, nous retournons sur l'idée d'un BPD comme un organe qui nous aide à trouver financement.

Si le BPD est considéré comme une manière de travailler ensemble avec les laïcs, dans chaque communauté le travail serait ainsi facilité, et sans doute le travail serait plus efficace et efficient. La commission

au niveau provincial deviendrait alors un noyau des activités partagés, planifiées et harmonisées pour une période de temps de 6 ans qui pourrait correspondre avec le Plan Stratégique Provincial.

Je demande vos excuses si ne n'ai pas été assez clair pour exprimer mes idées par écrit. Je crois que comme économiste provincial, je suis la personne la plus indiquée pour développer l'idée de BPD dans la Province, et j'aimerai aussi écouter vos opinions et commentaires.

J'ai maintenu informé le frère Cesare Bullo de toutes mes pensées, et j'essaie aussi d'impliquer le père Asfaha (un jeune prêtre ordonné il y a 2 ans), qui est le délégué de la Pastorale des Jeunes depuis quelques mois. J'essaie aussi d'impliquer les laïcs du bureau de planification qui fonctionne déjà.

Partager n'est pas toujours facile, mais je suis convaincu que c'est la manière correcte de construire quelque chose de beau et de grand. Comme Don Bosco nous l'a dit, et le Recteur Majeur nous l'a rappelé, «nous souhaitons nous engager pour faire de la Famille Salésienne un vaste mouvement des personnes qui travaillent ensemble pour la salut des jeunes».

"LA VOIX DES ENFANTS" (VOC). UN PROJET INNOVATEUR POUR LES ENFANTS DES RUES

P. JOSE MATHEW KOORAPPALLIL, ÉCONOME D'INN, DIRECTEUR DE LA BPD.
P. KOLLAPALLIYIL THANKACHAN, ASSISTANT À LA DIRECTION DE LA BPD

1. INTRODUCTION

Les Salésiens de Don Bosco ont travaillé pendant plus de 40 années pour les Jeunes à Risque (JER) – Les enfants des rues, les enfants mendiants, les enfants qui travaillent, la désertion scolaire et d'autres enfants en situation de risque dans leur croissance et développement.

Tout a commencé lorsque la Corporation Kochi, à Kerala, a demandé aux salésiens d'assumer le défi de transformer la ville en une «ville sans mendiants».

Les salésiens se sont concentrés sur les enfants et les jeunes des rues. Ils ont commencé par une maison pour les jeunes avec des circonstances difficiles, qu'ils ont appelé «**Sneha Bhawan**», qui veut dire «**La maison de l'amour**».

Ce mouvement a pris élan en 1979 «l'Année Internationale de l'Enfant», lorsque deux jeunes prêtres Salésiens, les deux avec une maîtrise en Travail Social, ont été inspirés pour commencer deux projets: l'un pour les enfants des rues et l'autre pour les enfants qui travaillent. Ces projets se sont développés au niveau international avec un nouveau nom «Jeunes à Risque» - JER.

Les Salésiens de Don Bosco ont commencé les projets pour les Enfants des Rues/les Mineurs qui travaillent, à différents endroits du pays.

CHAPITRE II

Le P. Antony Thaiparambil (T.V. Antony) a été pionnier, en démarrant «Ashalayam» (Maison de l'Espoir) à Calcutta, après à Nouvelle Delhi et maintenant à Lucknow – à trois états différents du pays. Son grand amour et souci pour ces mineurs à risque lui ont obligé à s'identifier avec les enfants des rues, en partageant leur repas, leur logement et leur style de vie. «Il est devenu l'un d'eux, sauf pour les mauvaises habitudes». Il a développé une stratégie pondéreuse d'intervention dans le rapport avec les jeunes à risque.

Aujourd'hui il y a plus de 100 centres où les salésiens arrivent à des milliers de Jeunes à risque. Ces centres couvrent les besoins primaires de ces enfants : nourriture, abri et vêtements. Ils fournissent également des possibilités d'éducation et une future carrière.

On estime qu'il y a environ 134 millions d'Enfants des Rue dans tout le pays. La plupart, en particulier ceux qui sont différents dans leurs capacités, sont obligés à la mendicité et à la prostitution. Selon les experts, le nombre d'enfants dans la rue est en train d'augmenter à cause du système d'éducation pauvre du pays. La plupart des jeunes qui désertent finissent comme enfants des rues ou enfants qui travaillent. L'âge moyen de désertion se trouve entre les 10 et les 14 ans.

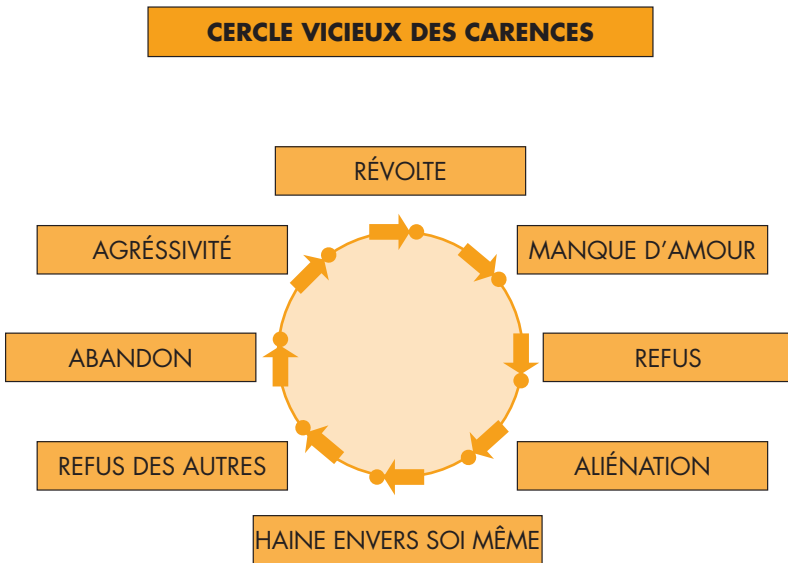
Les Industries sexuelle impliquant les enfants dans les pays asiatiques ont augmenté jusqu'à un niveau impressionnant dans le passé récent dans une situation complexe qui implique une chaîne d'actions et de réactions. Selon les rapports de plusieurs pays, y compris l'Inde, on estime qu'environ 800 000 enfants sont obligés à se prostituer.

Un des services les plus nécessaires et offerts fréquemment dans les Centres de Réhabilitation des Enfants des rues est un Service d'Orientation. Celui-ci est essentiel et il n'est pas correctement développé. Parfois les Jeunes à Risque apprennent à oublier leur passé, vivre le présent et regarder vers le futur.

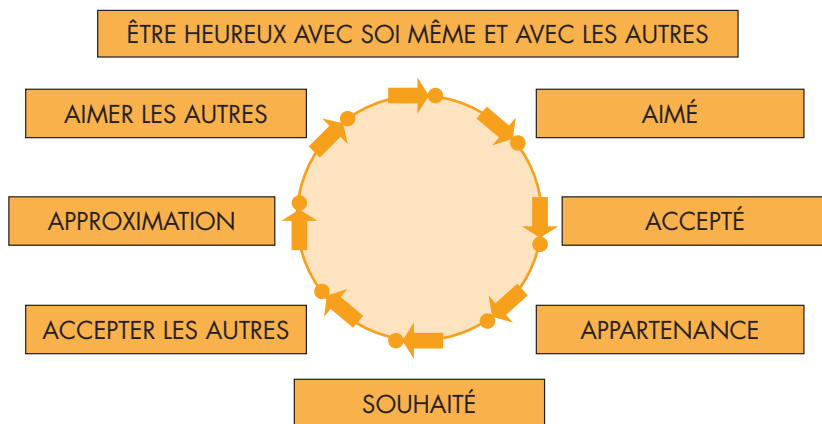
L'expérience de travail avec les Enfants des rue et la réflexion continue sur les interventions réalisées par DB ARK TEAM (DON BOSCO ANIMATION AND RESEARCH KENDRA, New Delhi), les a obligé à se rendre compte du besoin d'une intervention bien planifiée et conçue qui les aiderait à identifier leur «vulnérabilité» et les accompagner à «la plénitude».

Le Rév. Dr. Joe Arimpoor, Salésien de Don Bosco, qui a travaillé avec JER pendant plus de treize années, a été inspiré pour rechercher cette pondéreuse intervention dans la vie des enfants. Cette intervention a été développée chez «VOC» (Voice of Children).

Le projet pilote de VOC a été réalisé à DB ARK Nouvelle Delhi pour 70 enfants des rue de 7 ONG (Organisations non Gouvernementales) de Pune, Mumbai et Nouvelle Delhi. Le succès de la conclusion de cette intervention - VOC, a offert davantage d'inspiration à DB ARK pour développer un «processus-programme» pour diriger les JER de la «Rupture à la Plénitude». Il est développé en une série de VOC, qui accompagne ces jeunes à risque depuis le «cercle vicieux de privations» vers un «cercle vertueux d'améliorations».



CERCLE VERTUEUX DES AMÉLIORATIONS



On dit que 'De la bouche des enfants vient la sagesse !' Celle-ci est l'expérience dans le programme VOC. Les membres de l'équipe de DB ARK ont été défiés par la sagesse orale des JER- Jeunes à Risque de ce programme.

La première phase de ce programme est centrée sur l'aide aux enfants à parler et articuler leurs expériences profondes chez eux, à la rue, et dans la situation présente dans le centre de réhabilitation. En ce moment, les animateurs étaient «avec les oreilles ouvertes», en train d'écouter chaque mot et expression des enfants. Une fois que les enfants étaient capables d'identifier leur «vulnérabilité», le processus s'ouvrait vers l'«intégration». À cette étape, l'accompagnement des animateurs avec amour, soin et souci, a démontré être très efficace.

Souvent, la supposition des enfants travailleurs est qu'ils savent tous ce qu'ils vont entendre. Cependant, les interventions habiles utilisées par les spécialistes de la DB ARK a fait que les enfants s'expriment de façon très profonde et critique. Ils ont été capables d'approfondir,

d'analyser le présent et de visualiser leur futur. Ainsi les enfants ont lancé un défi, d'une certaine manière, sur les assumptions des enfants qui travaillent.

À la fin du Programme, les animateurs des enfants se sont rendu compte que, plus ils les écoutaient, plus ils les comprenaient. Nous devons offrir une ambiance de liberté et spontanéité adéquate, d'une part, et de l'animation et de l'accompagnement, d'autre part. C'est exactement ce qui s'est passé dans le Programme "VOC".

Un élément de notre foi est que les anges se trouvent autour de nous et qu'un esprit angélique habite dans nous tous. Il est à nous de voir l'ange des autres et de laisser le nôtre partager son amour, sa joie, sa paix, son bonheur, sa réjouissance et sa lumière dans le monde. Les enfants ne sont pas contaminés, c'est pourquoi leur expérience angélique est plus facile et libre. Cette approche de plaisir pour les enfants est ce qui a attiré le Maître vers les enfants et les enfants vers le Maître.

Tous le processus a impliqué un défi pour tous les travailleurs et animateurs de JER DB ARK. La constatation du fait que tous les jeunes, même les plus difficiles, possèdent un «point vulnérable pour toujours». Le premier devoir d'un éducateur est de trouver cette corde sensible dans le cœur de l'enfant et d'en profiter pour faire ressortir ce qui a de mieux en lui/elle (Don Bosco).

Ce défi a servi d'inspiration pour un suivi effectif. Des nouvelles stratégies et le suivi des interventions ont été pensés et élaborés. Cette initiative a développé une série de Programmes «VOC» pour améliorer notre mission avec ces jeunes à risque.

2. VOC (LA VOIX DES ENFANTS)

Un des objectifs principaux de «Don Bosco Animación & Investigación Kendra» (DB ARK) est de toucher les jeunes à risque (JER) pour qu'ils se développent en tant que personnes qui vont créer une nouvelle société d'amour, soin, souci et égalité pour tous. L'équipe d'animation socioéducative de DB ARK a commencé une série d'ateliers appelés les

«Voix des Enfants». Ces ateliers contiennent SIX modules spécifiques ou Phases pour accompagner les JER du cercle vicieux des privations au cercle vertueux des améliorations.

VOC: I. «QUI SUIS-JE?» - Objectif: Comprendre les expériences du passé de l'enfant du point de vue de la Famille, Rue/Travail et de l'Agence et évaluer l'intensité de la «vulnérabilité» qu'ils ont expérimenté pour développer une réponse appropriée.

VOC II: «POURQUOI SUIS-JE ICI?» - Objectif: Guider le voyage de l'enfant depuis la Vulnérabilité vers l'Intégrité. Lors de celui-ci, ils sont accompagnés d'un soutien psychologique adéquat. Leurs aspirations et rêves s'anticipent. Le message principal pour eux dans cette phase est: «Tu as un rôle, nous sommes ici pour toi.»

VOC III: «OÙ EST MON DIEU?» - Objectif: Développer une spiritualité chez les JER pour compléter le processus de guérison. Ils seront guidés vers leur croissance spirituelle.

VOC IV: «DIS-MOI POURQUOI?» - Objectif: Pour développer la conscience, dirigée vers une conscience critique et les Droits de l'Enfant.

VOC V: «SEIGNEUR, QUE VOULEZ-VOUS QUE JE FASSE?» - Objectif: Inspirer l'enfant pour qu'il devienne l'Agent des Droits des Enfants. Aider l'enfant à prendre des initiatives pour atteindre un changement dans la société.

VOC VI: «VIENS AVEC MOI... À LA RECHERCHE DES LISIÈRES AU-DELÀ» - Objectif: Défier les JER pour qu'ils deviennent des leaders du groupe que deviendront des jeunes évangélistes (Messagers de Bonnes Nouvelles).

Le concept de voyage/agent d'un nouveau royaume est très bien reflété dans la chanson indienne: «Humsufer» (Humsufer = compagnon voyage Hum = nous, Sufer=voyageur)

Avec ces programmes nous sentons que l'accompagnement de ces enfants vers la réinsertion serait plus effectif et complet.

En exerçant comme guides et en apportant des connaissances spirituelles pour que nos enfants arrivent à devenir une partie essentielle de la vie quotidienne. Notre mission serait incomplète si nous nous limitons au bien-être et à certains efforts dans la réhabilitation dans ces JER. C'est pourquoi beaucoup d'hommes et femmes de bien, viendront et se donneront la main pour en faire de notre société une société responsable avec les enfants.

3. COÛT ESTIMÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS DEPUIS LA VULNÉRABILITÉ JUSQU'À L'INTÉGRITÉ

- a) Ce Programme sera conçu en 6 étapes **VOC-I, VOC-II, VOC-III, VOC-IV, VOC-V, VOC-VI.**
- b) Chaque étape de **VOC** accompagnera un groupe composé de 20 enfants pendant trois jours (résidentiel)
- c) Le coût de chaque étape sera de 400€ y compris la nourriture, l'hébergement, le matériel des cours et les ressources humaines.
- d) L'accompagnement de chaque groupe de 20 enfants à travers les six étapes aura un coût de 2 400€

FONDS D'AIDE A LA MISSION SALESIENNE AUSTRALIENNE D'OUTRE-MER (ASMOAF). POLITIQUE DE PROTECTION DE L'ENFANT

BR. MICHAEL LYNCH, DIRECTEUR

1. INTRODUCTION

Le Fonds d'Aide à la Mission Salésienne Australienne d'outre-mer (ASMOAF) considère que:

- Tous les enfants et les jeunes ont le même droit d'être protégés contre les abus et l'exploitation, sans distinction de sexe, race, religion, handicap, appartenance sociale ou culturelle ou autres caractéristiques; et
- La protection de l'enfant est une responsabilité partagée des individus, familles, communautés, agences gouvernementales et non gouvernementales et corporations.

Cette politique décrit comment ASMOAF protège les droits et la sécurité des enfants et des jeunes avec lesquels nous entrons en rapport pendant notre travail.

Notre objectif est de mettre l'accent et l'engagement sur le sujet de la protection de l'enfant dans nos opérations, ainsi que d'assurer que tous les partenaires d'ASMOAF respectent la législation australienne relative à la protection des enfants et le Code de Conduite ASMOAF.

Cette politique accompagnée du Code de Conduite de Protection de l'enfant ASMOAF (voir Annexe 1) s'applique à tous les représentants d'ASMOAG et impose spécifiquement des obligations aux:

- Personnel, consultants, embauchés ou volontaires des bureaux d'ASMOAF en Australie et en outre-mer et aux
- Responsables du programme d'outre-mer.

ASMOAF suivra toutes les étapes nécessaires pour assurer que les programmes réalisés par les partenaires locaux sont sûrs pour les enfants, en particulier les programmes internationaux de travail direct avec les enfants.

1.1. CONTEXTE

ASMOAF appartient et est géré par la "Sociedad Salesiana (ViC) Inc." Le Bureau des Missions Salésiennes se trouve à la Province Salésienne Centre, 3 Middle Street, ASCOT VALE Vic 3032.

Le Fonds attire la contribution de donateurs de tous les États de l'Australie pour des projets dans beaucoup de pays du monde.

La plupart de ces projets ont une vocation de continuité, et ont été mis en marche par les salésiens et gérés par le personnel local.

Les projets sont: des écoles et des centres d'enseignement pour la formation dans les compétences professionnelles, les orphelinats, les centres sanitaires et la nutrition et l'abri pour les enfants des rues.

2. FONDS

2.1. CADRE JURIDIQUE ET DE REGULATION

En tant que signataire de la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfance (1989), l'Australie respecte l'article 19 qui oblige tous les États Membres à protéger les enfants contre toute forme de violence, abus, négligence, mauvais traitements et exploitation.

De plus, le Gouvernement de la Commonwealth a approuvé une législation spécifique qui interdit les australiens de participer dans des activités sexuelles avec des enfants, tandis que les Gouvernements d'outre-mer et les Gouvernements de l'état et du territoire ont publié des lois destinées à la protection des enfants contre l'abus et l'exploitation en Australie.

La loi criminelle et la législation relative à la protection des enfants la plus importante est la suivante:

- Commonwealth: Crimes Act 1914 Part IIIA - Child Sex Tourism
- NSW: The Children and Young Persons (Care and Protection) Act 1998
- NT: The Community Welfare Act 2005
- QLD: The Child Protection Act 1999
- VIC: Children, Youth and Families Act 2005 (Principal Act), The Child
- Wellbeing and Safety Act 2005 and the Working with
- Children Act 2005
- WA: Children and Community Services Act 2004 (Principal Act) and Working with Children (Criminal Record Checking) Act 2004
- SA: Children's Protection Act 1993
- Tasmanie: Children, Young Persons and Their Families Act 1997
- ACT: Children and Young Persons Act 1999

2.2. DISPOSITIONS LEGISLATIVES

Les *Crimes (Tourisme sexuel impliquant des Enfants) Amendement à la loi (1994)* font de la participation en activités sexuelles avec un enfant de moins de 16 ans dans un pays étranger un délit pour un citoyen ou une personne résidant en Australie. Il constitue également un délit le fait d'encourager le bénéfice ou le profit de toute activité favorisant l'activité sexuelle avec les enfants. La loi est applicable aux personnes, entreprises ou sociétés.

La législation de protection de l'enfant de l'État et du Territoire Australien spécifie la notification obligatoire des cas douteux de maltraitance des enfants. Cette obligation varie selon l'État, étant appliquée à des groupes spécifiques de contextes spécifiques (Queensland et WA), occupations particulières (Nouvelles-Galles du Sud et Victoire), ou chaque adulte (Territoire du Nord).

2.3. DEFINITIONS

Enfant: Aux effets de cette politique et selon la définition de la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfance, un enfant est une personne de moins de 18 ans.

Abus des enfants

- a) *Abus physique: L'abus physique est un dommage porté à un enfant ou à un jeune par l'action non accidentelle d'un parent ou d'une autre personne responsable de son attention. Des actions telles que frapper, secouer, mordre, brûler de façon délibérée avec un objet, essai d'étranglement et mutilation génitale féminine sont des exemples de maltraitance physique ou mauvais traitements.*
- b) *Abus sexuel: L'abus sexuel est tout acte sexuel ou la menace d'un enfant ou d'un jeune leur provoquant de la douleur, de la peur ou de la crainte. Ceci comprend:*
 - *Les formes de dommage sans contact, telles que l'exposition génitale par l'adulte, l'obligation à un enfant ou à un jeune*

de poser ou d'agir de façon sexuelle ou les exposer à des actes ou matériaux sexuellement explicites (y compris le matériel pornographique), la communication graphique de thèmes sexuels (y compris tous les moyens électroniques);

- *Variété de comportements avec contact, tels qu'embrasser, toucher, ou caresser l'enfant ou le jeune de façon sexuelle, la pénétration du vagin ou l'anus, que ce soit avec le doigt, le pénis ou tout autre objet ou la coaction de l'enfant à réaliser ces actes sur soi-même ou sur une autre personne.*

Dompage psychologique: Le dompage psychologique peut se produire lorsque le comportement du père ou du responsable abîme la confiance et l'estime de soi d'un enfant ou d'un jeune, ce qui donne pour résultat une grave carence émotionnelle o traumatisme.

Le dompage psychologique peut se produire à travers les insultes, les menaces, la ridiculisation, l'intimidation, ou l'isolement de l'enfant ou du jeune. Il peut se produire comme résultat d'un événement «exceptionnel», mais il est en général le résultat d'un comportement fréquent et persistant.

Négligence: La négligence est le manque d'attention des besoins primaires de la vie, tels que la nourriture, les vêtements, le logement et la supervision. Elle peut être ou ne pas être intentionnelle.

3. PROCEDURES

ASMOAF, reconnait ses obligations par rapport à ces lois et s'engage à prendre toutes les mesures possibles pour garantir la protection des enfants qui entrent en rapport avec les représentants ou les programmes d'ASMOAF. Les mesures suivantes ont été établies pour atteindre cet objectif.

3.1. PERSONNEL - SELECTION ET PRISE DE CONSCIENCE

Nouveaux employés:

Le programme de présentation d'ASMOAF inclura une explication de sa politique. Tout le personnel nouveau et les volontaires devront signer une copie du Code de Conduite de Protection des Enfants d'ASMOAF deux semaines après le début.

De plus, les processus de sécurité de détection et recrutement d'enfants seront réalisés par les candidats préférés qui appliquent le travail dans des postes identifiés qui impliquent un contact direct avec les enfants. Cette sélection inclura ceci:

- Contrôles policiers;
- Contrôles de «Travail avec les enfants» (Victoria);
- Contrôles de références incluant des questions sur l'adéquation pour travailler avec des enfants.

Les offres d'emploi peuvent se faire aux candidats pour ces postes indiqués avant que les vérifications soient complétées. Cependant, dans ces cas-là, le contrat de travail établira de façon expresse que l'offre sera rétractée si les contrôles ne sont pas satisfaisants et la personne n'est pas apte pour le travail avec les enfants jusqu'à ce que les contrôles aient finalisés.

Travailleurs existants

Tous les employés actuels et volontaires recevront une copie de ce document de politique et devront signer une copie du Code de Conduite ASMOAF de Protection des Enfants.

Tout employé dans les positions désignées sera également obligé de se soumettre à la Police et à d'autres vérifications réglementaires, tel que nous l'avons déjà indiqué.

La responsabilité des points indiqués correspond au/aux:

- Directeur des Missions Salésiennes en Australie; et aux
- Co-coordonateurs des projets supportés d'AS-MOAF (dans les pays d'outremer).

Tous les employés

Si un employé viole la politique de protection des enfants ou le Code de Conduite, ASMOAF a le droit (après que les procédures aient été suivies, voir ci-dessous) de licencier l'employé ou de transférer la personne pour l'exécution d'autres tâches. Cette condition d'emploi sera incluse dans les contrats de travail.

Autres représentants d'ASMOAF

Cette politique et code seront aussi ceux qui signaleront d'autres représentants d'ASMOAF impliqués dans les voyages d'outremer avec ASMOAF ou des visites des programmes d'ASMOAF à l'extérieur.

La responsabilité des points mentionnés correspond à:

- Le Provincial Salésien d'Australie pour les membres du Conseil,
- Le Directeur des Missions Salésiennes en Australie pour le personnel du Bureau des Missions; et
- Le Coordinateur de la Mission Salésienne en Australie pour les volontaires australiens.

3.2. FORMATION DU PERSONNEL

Le personnel qui occupe des postes importants recevra une formation en matière de protection de l'enfant. Cette formation peut être à distance ou présentielle, lors de sessions de formation offertes par les experts.

La responsabilité sur les points repose sur:

- Le Directeur des Missions Salésiennes en Australie.

3.3. IMAGES DES ENFANTS

AASMOAF utilise fréquemment des photos et des études de cas d'enfants pour la promotion de son travail. Le personnel qui utilise les photos ou les études de cas dans des médias doit respecter cette politique et la politique d'ASMOAF sur son «Archive photographique» afin d'assurer que:

- les photos et histoires des enfants ne violent pas la dignité ni ses droits personnels;
- les photos et les histoires ne sont pas accompagnés d'information détaillée pouvant permettre que les enfants soient identifiés ou localisés facilement et
- l'autorisation des parents ou du tuteur des enfants doit être obtenue (si possible) avant de prendre et (toujours) avant d'utiliser la photo de l'enfant dans les matériaux de promotion d'ASMOAF. Une explication sur l'utilisation de la photo ou du film doit être fournie.

3.4. INFORMATION ET RECHERCHE

ASMOAF et/ou nos associés peuvent récupérer et conserver des données personnelles et médicales sur les enfants qui accèdent à nos programmes. ASMOAF réalisera tous les efforts raisonnables pour assurer que l'information sur les enfants est utilisée exclusivement pour les fins pour lesquelles elle a été récupérée et qu'elle est sauvegardée à un endroit sûr.

ASMOAF garantira que tous les projets de recherche (que ce soit directement ou en collaboration avec d'autres organismes) pouvant impliquer des enfants disposent de politiques, de protocoles et de l'approbation éthique adéquate pour effectuer spécifiquement sa protection.

3.5. VIOLATIONS EVENTUELLES OU ACTUELLES

Les procédures suivantes seront suivies si ASMOAF est notifié sur une accusation relative à la maltraitance d'enfants par un membre du personnel d'ASMOAF, des volontaires, des membres de l'Assemblée, un représentant ou autre personne associée avec ASMOAF et/ou ses programmes.

Inquiétudes ou dénonces impliquant le personnel ou les représentants résidant en Australie

- L'inquiétude ou la dénonce doivent être immédiatement mis en connaissance du Provincial ou du Directeur des Missions Salésiennes, que ce soit directement ou à travers un autre membre du personnel ou volontaire, qui les informe alors;
- Le Provincial ou le Directeur des Missions Salésiennes rapportera immédiatement la dénonce à l'autorité légale de protection de l'enfant ou à l'autorité policière;
- La personne qui a été dénoncée sera en général suspendue de son activité avec ASMOAF en attente de la réalisation de l'enquête. (Si la personne est un membre du personnel, malgré cette suspension elle continuera à percevoir un salaire). Cette suspension n'implique pas la culpabilité, mais protège toutes les parties en attente de l'enquête par l'autorité compétente.

Inquiétudes ou dénonces impliquant le personnel ou les représentants résidant à l'étranger

- La préoccupation ou la dénonce doivent être immédiatement communiqués au sous-coordonateur des projets d'ASMOAF dans le pays en question et/ou le Provincial salésien local.
- Le sous-coordonateur de projets d'ASMOAF dans le pays indiqué et/ou le Provincial local informeront immédiatement le Provincial australien et le Directeur des Missions Salésiennes.

- Le sous-coordonateur d'ASMOAF qui supporte des projets dans le pays en question et le Provincial local s'assurent que les procédures et lois locales sont appliquées.
- Le Provincial Australien et le Directeur des Missions Salésiennes informent la Police Fédérale Australienne des accusations impliquant le personnel australien, les volontaires ou les représentants d'ASMOAF.

Les cas vérifiés de maltraitance auront pour résultat:

- Dans le cas d'un employé: le licenciement immédiat.
- Dans le cas d'une personne embauchée ou d'un consultant: la résiliation du contrat.
- Dans le cas d'un volontaire: la conclusion du rapport avec ASMOAF.
- Dans le cas d'un Membre du Conseil: l'expulsion du Conseil.
- Dans le cas d'une autre personne associée à ASMOAF ou à ses programmes: résiliation du partenariat.

Lorsque les accusations sont inconsistantes

Dans certaines circonstances il n'est pas possible de réaliser une enquête appropriée des accusations contre un employé ou un partenaire d'ASMOAF. Dans ces circonstances ou lorsqu'une accusation n'est pas supportée par des preuves, ASMOAF considérera s'il est nécessaire de réaliser une action additionnelles pour assurer la sécurité et la protection des enfants et des jeunes.

La personne peut également être objet de poursuites pénales en vertu de la législation de l'Australie et ASMOAF collaborera avec une telle poursuite.

4. MEMBRES DU PERSONNEL RESPONSABLES

4.1. PROVINCIAL SALESIEN EN AUSTRALIE ET/OU DIRECTEUR DES MISSIONS SALESIENNES EN AUSTRALIE.

- Maintenir le personnel important d'ASMOAF au courant de cette politique et la promouvoir dans les Missions Salésiennes à travers les écoles Salésiennes, les paroisses, les centres des jeunes et les logements sociaux en Australie.
- Adopter un rôle protagoniste en cas d'une possible ou une réelle violation du code ASMOAF ou la loi.

4.2. TOUT LE PERSONNEL

- Respecter les responsabilités particulières attribuées par cette politique et
- Comprendre et respecter cette politique et le Code de Conduite.

5. SUIVI DE POLITIQUE ET CERCLE DE REVISI

Le Directeur des Missions Salésiennes et le Technicien de Projets d'Australie sont les responsables de l'évaluation de l'application de cette politique annuellement.

La politique fera l'objet d'une révision à fond toutes les cinq (5) années.

ANNEXE 1

CODE DE CONDUITE DE LA PROTECTION DES ENFANTS D'ASMOAF

ASMOAF condamne énergiquement toutes les formes d'abus et affirme catégoriquement que ceci est inacceptable sous quelque circonstance que ce soit. Nous sommes engagés à assurer une ambiance sûre et une culture pour tous les enfants avec lesquels nous entrons en rapport dans l'exécution de notre travail.

Comme représentant d'ASMOAF, je m'engage à respecter ce Code de Conduite, qui m'oblige à :

1. Être respectueux des droits des enfants, de leur fond, leur culture et leurs créances selon les dispositions de la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfance.
2. Agir de façon consciente avec ma position comme modèle positif pour les enfants et comme représentant d'ASMOAF.
3. Suivre les politiques de l'organisation et les directrices concernant la sécurité des enfants, tel que reflété dans la Politique de Protection des enfants d'ASMOAF.
4. Respecter les lois locales, de l'état, et nationales sur la protection des enfants.
5. Assurer que, en cas de problème pouvant se produire avec les enfants:
 - Je ne ferais souffrir physique ni moralement et je ne maltraiterai pas les enfants;
 - Je m'abstiendrai de réaliser tout acte ou conduite sexuels aux enfants et jeunes, y compris l'utilisation d'un langage sexuel suggestif;
 - Je ferais tout mon possible pour ne pas passer du temps seul excessif avec les enfants sans que ceci ne soit nécessaire;

- Je m'abstiendrai d'un contact physique inapproprié avec les enfants;
 - J'éviterai toute forme de honte, humiliation, dégradation et tout type de dommage psychologique à un mineur;
 - Je m'abstiendrai d'établir des rapports avec des enfants qui pourraient être considérés comme exploitation ou abus, en quelque forme que ce soit et;
 - Je m'abstiendrai de discriminer, en montrant un traitement différent ou de favoriser des enfants en particulier en excluant les autres.
6. Respecter la confidentialité de l'information personnelle des enfants de sorte à ce que leur dignité et leur sécurité ne soient pas engagées.
 7. Je m'abstiendrai de photographier les enfants ou d'utiliser les photographies de programmes matériaux promotionnels sans suivre la politique de l'Archive d'Images d'ASMOAF.
 8. Je signalerai toute possible ou éventuelle violation du présent Code de Conduite de la part du personnel d'ASMOAF, représentants ou partenaires du Responsable/s, tel qu'établi par cette politique aussi tôt que j'en aurai connaissance.

J'ai lu la Politique de Protection des Enfants et le Code de Conduite de Protection de l'Enfant et je m'engage à les respecter à tout moment, pour protéger les enfants avec lesquels je puisse entrer en rapport à travers mon travail et/ou association ASMOAF.

Nom

Signature

Date

ANNEXE 2

NOM DU PROJET:

CODE DE CONDUITE DE LA PROTECTION DES ENFANTS

Je soussigné,....., embauché par ASMOAF, suis d'accord et m'engage, pendant l'exécution d'activités, à:

- ▶ Traiter les enfants avec respect, indépendamment de leur race, couleur, sexe, langue, religion, opinion politique ou d'autre genre, origine nationale, ethnique ou sociale, position économique, handicap, naissance ou autre condition;
- ▶ Ne pas employer un langage ou conduite envers les enfants qui soit inadéquat, harceleur, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié;
- ▶ Ne pas impliquer les enfants dans toute forme d'activité sexuelle ou action, y compris le paiement de services ou les actes sexuels, lorsque sous la loi/s applicable aux enfants (y compris la partie IIIA, les Crimes de la Loi Australiennne de 1914 modifiée), l'enfant se trouve par dessous l'âge de consentement où l'acte/s est délit de conformité aux lois;
- ▶ Dans la mesure du possible, assurer qu'un autre adulte soit présent lors du travail à proximité des enfants;
- ▶ Ne pas inviter les enfants seuls chez moi, sauf lorsqu'ils sont en danger imminent de dommage ou danger physique;
- ▶ Ne pas dormir près des enfants sans la supervision à moins que ce soit absolument nécessaire. Dans ce cas-là, je devrai obtenir le permis de mon superviseur et veiller à ce qu'un autre adulte soit présent, si possible;
- ▶ Utiliser un ordinateur, un téléphone portable ou une caméra vidéo digitale de façon appropriée et non pas pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile à travers quelque moyen que ce soit (voir dorénavant «L'utilisation d'images des enfants pour des fins de travail»)

- M'abstenir de toute punition physique ou discipline des enfants (en excluant mes propres enfants);
- M'abstenir d'embaucher des enfants pour des tâches domestiques ou d'autres travaux inappropriés selon son âge ou état de développement, interrompant son temps disponible pour des activités éducatives ou récréatives, ou pouvant les mettre en danger ou préjudice;
- Respecter toute la législation Australienne et locale, y compris les lois du travail relatives aux enfants;
- Informer immédiatement des inquiétudes ou dénonces d'abus des enfants selon les procédures prévues.

Utilisation des enfants pour les objectifs du travail

En cas de photographier ou filmer un enfant pour des raisons de travail, je dois:

- Avant de photographier ou filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions pour la reproduction d'images personnelles;
- Avant de photographie ou filmer un enfant, obtenir le consentement de l'enfant ou du père ou tuteur de l'enfant. Comme partie de ceci, je dois expliquer comment sera utilisée la photographie ou le film:
- M'assurer que les photos, films et tous les modes d'enregistrement digital présentent les enfants de façon digne et respectueuse et non pas de façon vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être correctement habillés et ne pas avoir des poses pouvant être comprises comme sexuellement suggestives;
- Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits;
- Garantir que les étiquettes des fichiers ne révèlent aucune information qui identifie un enfant lorsque les images sont envoyées par la voie électronique;

Je comprends que la responsabilité retombe sur moi, en tant que personne embauchée pour utiliser le sens commun et éviter des actions ou des conduites pouvant être interprétées comme un abus des enfants dans l'exécution des activités financées.ASMOAF.

FORMER L'ÉQUIPE DU BPD, UN PROJET INTERMINABLE AU SERVICE D'UNE MISSION D'ÉDUCATION ÉVANGÉLISTRICE DANS LA «VISITATORIA» D'UN PAYS DÉTRUIT, HAÏTI

P. JACQUES CHARLES, ECONOME PROVINCIAL DE HAI
P. ORLANDO GONZÁLEZ, ASSISTANT DE DIRECTION - FONDATION RINALDI

1. Haïti, UN PAYS DETRUIT

Le tremblement de terre de janvier 2010 était la chute totale d'un pays qui allait déjà très mal depuis plus de 30 ans. Sans Président, puisque lui-même ne croit pas à l'Etat, sans un Gouvernement capable de gérer la situation, sans justice, sans armée (l'ONU et MINUSTAH occupent les rues pour garantir la sécurité), sans production ni un marché officiel (tout est importé et tout se fait dans le marché informel), sans infrastructure...

Le 28 novembre 2010 il y a eu les élections, dans des situations plus que contestables, et seulement 6 mois après le Président a été proclamé; on a pris 5 mois de plus pour faire accepter un premier ministre aux parlementaires. C'est donc pour le 18 octobre 2011 que le Gouvernement a été officialisé.

La population est de 10 millions de personnes, dont 60 % sont mineurs; la moitié des enfants ne vont pas à l'école, la malnutrition affecte entre 4 et 5 millions de personnes et le chômage est généralisé.

Les salésiens sont en nombre de 71, dont 4 étrangers seulement, divisés en 10 communautés. Haïti est une «Visitatoria» appelé Bienheureux Philippe Rinaldi.

2. UNE VISITATORIA AVEC CON 75 ANNEES D'HISTOIRE

a) Jusqu'au 12 janvier 2010

- Les SDB étaient par le Président du pays en 1935 pour s'occuper de la Formation Professionnelle des enfants les plus pauvres. Jusqu'à ce qu'en 1992 la Visitatoria s'est constituée; les SDB d'Haïti faisaient partie de la Province des Antilles.
- Les salésiens ont travaillé pour le peuple haïtien dans plusieurs domaines:
 - la **formation professionnelle** (dès 1936, ENAM a formé des ouvriers qualifiés en mécanique, électricité, menuiserie, couture, plomberie...; postérieurement d'autres écoles ont été ouvertes à Gonaïves, Cap Haïtien, Les Cayes, Fort Liberté.
 - La **Pastorale des Jeunes** de manière spécifique à Thorland, mais aussi comme une activité généralisée dans toutes les maisons.
 - L'**enseignement** primaire et secondaire (Pétion-Ville, Cap Haïtien, Gressier, petites écoles OPEPB, Fort Liberté) et l'enseignement supérieur (Centre de Philosophie).
 - Les **paroisses** (Immaculée Conception et Soleil).
 - Les **enfants de la rue** (Lakay).

b) Après le 12 janvier

- Le Recteur Majeur, immédiatement après le tremblement de terre, **mobilise la solidarité** dans la Congrégation:

«Je crois que, dans ces jours, vous aurez suivi avec attention et compassion, le drame d'Haïti. Le tremblement du 12 janvier fut d'une violence extrême et a détruit le pays en laissant derrière lui la mort/.../ Pour nous, les salésiens, les pertes les plus importantes sont les vies de nos jeunes et enfants (quel-

ques 300) et des nos 3 confrères. **Le tremblement de terre a détruit pratiquement toutes les œuvres**, nos confrères d'Haïti ont été durement éprouvés et aujourd'hui ils nous regardent, ils nous demandent de l'aide pour permettre que Don Bosco continue à travailler dans ce pays et que les salésiens continuent à être un signe d'espoir».

- **L'aide ne s'est pas fait attendre**, depuis saint Domingue et ensuite toutes les parties du monde, à travers la Procure de New Rochelle et d'autres institutions.
- Le Recteur Majeur, après avoir visité Haïti, il nous a **encouragés à la reconstruction**:

Au milieu de la désolation «je suis effondré devant le paysage apocalyptique et la magnitude la destruction, devant la mort et la souffrance, le désespoir... la vérité c'est qu'un tremblement de 7,5 dans l'échelle de Richter produit un secouement d'une puissance inouïe, mais il est vrai aussi, dans ce cas, que la destruction et la mort ont fait d'avantage à cause de la manière».

«Le défi actuel ne consiste pas à relever les murs et bâtiments, les maisons et les églises détruites, mais **à faire renaître Haïti** en l'édifiant pour que l'on ait des conditions humaines de vie/.../ de notre côté, nous renouvelons l'engagement pour la renaissance du pays en refondant l'œuvre salésienne d'après les besoins actuels du peuple haïtien, de l'Eglise et des jeunes /.../ L'Eglise et la Vie Consacrée doivent changer en cherchant chaque jour leur identité, la fidélité au Seigneur Jésus et à son Evangile, en intégrant l'évangélisation à la promotion humaine et la transformation de la culture et de la société».

«Je suis content de la manière dont le **Supérieur de la Visitation et de son Conseil, gèrent la situation**. L'assistance a été organisé pour des milliers des personnes (avec des tentes, de la nourriture, de l'eau, l'aide psychologique et spirituelle) qui sont restés sans toit et qui l'ont cherché à Thorland, Pétion-Ville, Delmas, cité Soleil. Les salésiens ont aidé les employés

de nos maisons et œuvres. Ils ont placé les confrères des maisons qui ont été détruites. L'aide a été planifiée immédiatement en réorganisant toute la Visitatoria et à tous les niveaux, y compris la refondation des œuvres, la révision des plans de pastorale, tout en tenant compte des besoins de la société, de l'Eglise et des Jeunes».

- Après la visite sur le terrain et avec l'information disponible par rapport à nos œuvres, **il est nécessaire de:**
 1. Avant tout, **vérifier** si les œuvres qui sont restés debout sont habitables.
 2. **Sécuriser les œuvres**, quelques unes ont été pillées, il faudra donc reconstruire les clôtures;
 3. Reconstruire l'ensemble des écoles **OPEPB**, celles de l'**ENAM** et celles situées dans la **Cité Soleil**. Cela comporte l'élaboration d'un plan d'ensemble pour l'école **Lakay** et un **Centre des Jeunes**;
 4. **Délocaliser l'ENAM** et reconstruire en répondant aux critères actuels de la demande;
 5. Reconstruire les centres des jeunes de **Thorland, et la salle polyvalente**;
 6. reconstruire la **paroisse de Cité Soleil et son centre des jeunes**;
 7. reconstruire les **dortoirs et les salles de classe de Gressier**;
 8. reconstruire l'**école primaire de Pétion-Ville**;
 9. Réfléchir sur les **œuvres de Fleuriot** en considérant la présence du post-noviciat et du Centre d'Études;
 10. Resituer la **Maison Provinciale**;

11. Simplifier l'**ensemble des œuvres de Fort-Liberté**, en privilégiant la Formation Professionnelle et l'école de formation des **instituteurs**, stratégique et nécessaire pour former des nouvelles équipes dont le pays aura besoin. Maintenir l'école d'infirmerie, unique école qui reste dans le pays;
12. Discerner sur le futur de l'**école agricole de Cap-Haïti**, situé sur une propriété qui n'est pas aux salésiens, la restituer à Tosiá ou Gressier, sur des terrains de notre propriété. Continuer à offrir les services pour le moment;
13. Décider le futur de **Baudin** (noviciat), vendre ou offrir au diocèse.

Tout ceci ne pourra pas être réalisé en même temps, il faudra faire un plan d'intervention d'après les besoins, en sachant que tout est urgent et qu'il faut du personnel pour mener à bien ces travaux. **Ceci est une opportunité pour le BPD d'Haïti.** Dans tous les cas, le responsable de toute œuvre reste indiscutablement le Supérieur, dans la personne de don Sylvain Ducange.

3. LA FONDATION RINALDI (BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT)

Le BPD a été créé formellement en 2008 et reconnue par l'État le 24 décembre 2009; il n'a pas commencé à fonctionner effectivement qu'en février 2010. Sa mission est claire, et dans ses statuts il apparaît que c'est le Conseil provincial qui l'a créé; trois objectifs sont fixés, et ils sont le reflet exact des propositions du Séminaire de Rome en 2005 sur les Bureaux de Planification et Développement:

1. *«Travailler pour le développement humain, social, économique et culturel de la jeunesse surtout la plus pauvre et défavorisée, à travers les différentes communautés et œuvres salésiennes en Haïti».*
2. *Elaborer, gérer et exécuter des programmes et projets orientés à améliorer positivement les conditions de vie des groupes sociaux vulnérables et qui vivent dans la pauvreté.*
3. *Intégrer les projets dans un Plan de Développement à longue durée.*

A partir du 12 janvier 2010, la Fondation Rinaldi repris avec force son engagement et assume l'appui et le suivi de tous les projets (publics comme privés) des SDB en Haïti.

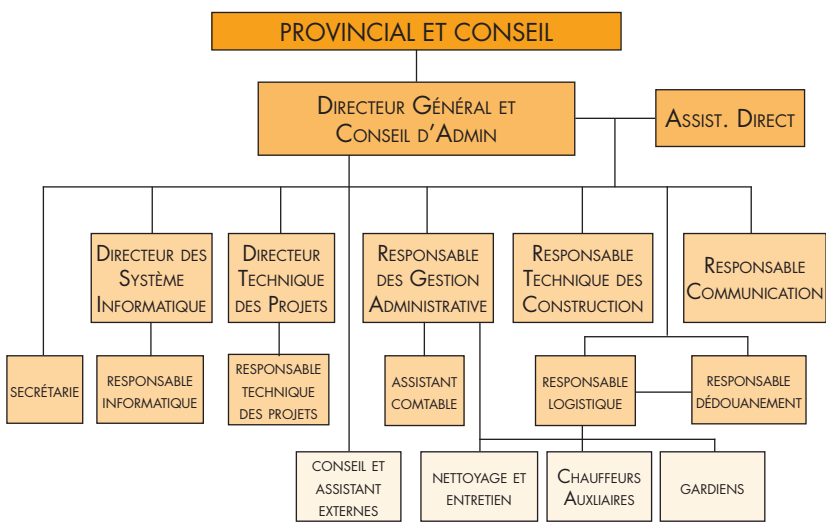
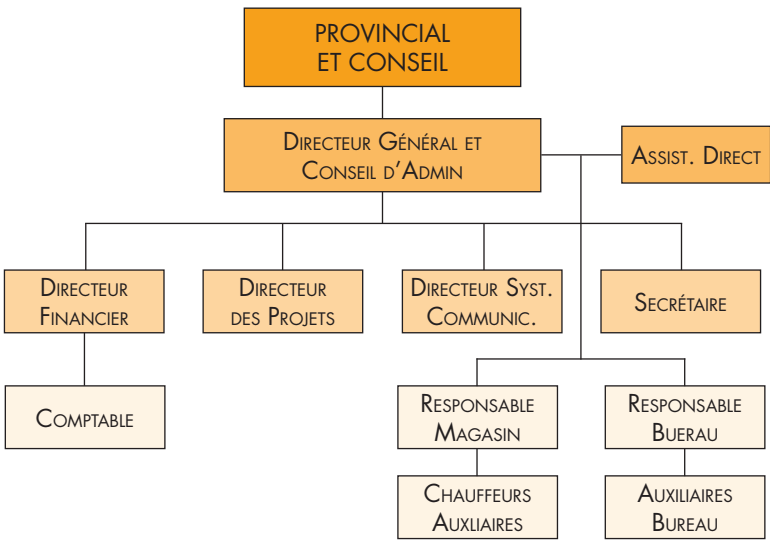
Ceci oblige à passer d'une équipe de 3 à une équipe de 20 personnes, à plein temps, dirigé par des salésiens et appuyé par 3 coopérants de JyD, en plus d'un appui à partir des institutions comme JDW, SM-NR, JEW, JUHILA, VIA DB (DMOS/COMIDE), CODESPA...

Avec une équipe instable, le BPD a dû affronter les tâches immenses de la reconstruction, ainsi:

- Les rencontres et réunions avec plus de 50 partenaires différents.
- Conférences avec les directeurs salésiens et donateurs en Haïti (avril 2010).
- Diagnostique 2010 de toutes les œuvres en Haïti.

- Journées des rencontres par secteurs avec les directeurs salésiens et les responsables des secteurs.
- Ateliers de formation avec les directeurs et les administrateurs.
- Etude du marché du travail, en vue d'un programme occupational de la Formation Professionnelle.
- Publication du Bulletin «Pataj» à partir de mars 2010 pour présenter d'une manière simple la situation de la Visitatoria et su pays.
- Concrétion de plus de 300 propositions de projet après le 12 janvier:
 - Desquels 125 déjà réalisés.
 - Desquels 70 en cours.
 - 50 en étude.
 - Desquels 25 propositions nécessaires.
 - Desquels 50 laissés de côté pour le moment.

La définition de l'organigramme montre la progressive définition des tâches et l'adaptation à la réalité.



Ce personnel est totalement insuffisant pour s'atteler aux différentes tâches de la reconstruction.

4. FORMER UNE EQUIPE POUR LA GESTION DES PROJETS N'EST PAS CHOSE FACILE

- a) Une culture ORALE qui donne peu d'importance aux archives et à l'organisation des documents écrits, rend la tâche compliquée à l'heure de suivre et évaluer n'importe quel processus. La culture occidentale a, sans doute, donné plus d'importance à la TRANSMISSION DOCUMENTEE DE LA MEMOIRE (conservation des textes et archives, musées, etc.), tandis qu'en Haïti tout dépend de la MEMOIRE PERSONNELLE et il n'y a pas d'intérêt ni de formation pour la conservation des documents. Dans un tel contexte, l'administration devient simplement impossible.
- b) Le SYSTEME EDUCATIF est déficient et octroie des titres sans exiger les compétences, ainsi les employés demandent des salaires qui ne correspondent pas aux compétences.
- c) La CORRUPTION généralisée; les fonctionnaires sont un modèle d'irresponsabilité et n'exigent autre chose que d'être payés à la fin du mois.
- d) Une MONNAIE sans vrai valeur, si bien la GURDA ou dollar haïtien existe, c'est bien le dollar américain qui régule le marché local.
- e) Une confusion LINGUISTIQUE qui n'arrange pas, vue que l'éducation est impartie en français, mais on parle créole ou «ayisien». Tous les discours officiels se font en français, mais l'anglais permet de rêver au paradis américain et l'espagnol permet de visiter les pays voisins, surtout la République Dominicaine.
- f) Un CALENDRIER officiel imprécis; toutes les fêtes et événements importants sont déclarés festifs la veille au soir !
- g) Un SYSTEME BANCAIRE qui étouffe et qui n'est pas efficient:

CHAPITRE II

- Intérêt de presque 30% et application des taxes inattendues: pour chéquier, la banque centrale, transfert, avis de crédit...
 - Toujours en panne de réseau, manque des matériels de bureau, insuffisance de caisse, longue attente...
 - Subjectivité dans l'attention; on accède toujours par les relations que l'on a.
- h) Une COMMUNICATION DIFFICILE avec l'extérieur, par la différence de langue, différence horaire, manque des moyens modernes
- Différences de langue (même s'il faut remercier les efforts, le fait parler langues appris – et non maternelles- aboutis en différentes interprétations) et de mentalité. La même information est lue et comprise partiellement.
 - Différences horaires (quand nous commençons en Haïti à 8 heures du matin, en Europe la journée de travail est presque en train de finir à 15.00 heures)
 - Manque de moyens (il n'y a pas de bonnes connexions).
- i) La propagation des ONG et Institutions Internationales qui accaparent les ressources humaines et rendent difficile l'embauche du personnel qualifié.
- j) Les personnes que nous pouvons embaucher refusent de travailler dans notre siège, situé dans une zone jugée dangereuse, en bordure de la Cité Soleil. D'autres n'ont pas une acceptation du CHARISME SALESIEN.

5. LA PRESENCE DE COOPERANTS ET EXPERTS EXPATRIÉS

1. Ils sont très utiles quand ils s'intègrent à la Fondation et acceptent les normes de son fonctionnement, tout en restant en contact avec leur institution d'origine.
2. Il y a des difficultés par différentes raisons, à savoir:
 - Ils viennent avec des projets ou consignes propres, avec la prétention d'aider les pauvres salésiens d'Haïti. Ils pensent qu'ils doivent être acceptés parce qu'ils apportent les financements d'Europe ou des USA.
 - Ils imposent un système d'organisation sans valoriser l'effort fait dans le domaine. Ils exercent une influence négative sur l'administration qui est elle-même fragile.
 - Ils n'ont pas une formation profonde pour accepter s'identifier avec le CHARISME SALESIEN, au service de l'évangélisation et de la formation, ou que propose un développement intégral.
3. Plus qu'employés, nous cherchons des collaborateurs qui croient en Christ et qui soient disposés à collaborer avec Don Bosco. Un tel service exige, avant tout, une compétence objective et professionnelle. Dans l'esprit de l'enseignement de Jésus, on demande encore quelque chose de plus: un cœur ouvert, qui se laisse toucher par l'amour et offre ainsi aux autres plus qu'un service technique, il offre l'amour qui fait réalité la présence de Dieu.

6. UNE DEMANDE AVEC UN ENGAGEMENT

Conscients de nos limitations face au travail de reconstruction qui nous attend, nous demandons aux donateurs riches des pays occidentaux de ne pas nous exiger un système de gestion, de suivi et de justification semblable à leur système. Si les donateurs souhaitent un tel système, ils doivent s'engager à envoyer des gestionnaires de leurs institutions.

Notre contrepartie sera donc de rendre compte des projets par les rapports narratifs, graphiques et économiques... cela parce que les rapports selon les schémas occidentaux nous demanderait de créer un département administratif, alors que:

- Nous ne pouvons pas trouver le personnel pour le faire.
- Même si le personnel était disponible, le reste des conditions ne le seraient pas (matériel, hébergement, transport, services...)
- Ne nous pouvons pas payer une administration qui coûte excessivement cher.

Malgré notre faiblesse, nous sommes soutenus par tant des personnes et nous croyons à l'avenir des jeunes et des enfants qui ont envie de vivre comme des fils de Dieu.

DON BOSCO TECH NETWORK – L'EXPÉRIENCE INDIENNE DE FORMATION

FR. AIKARACHALIL JOSEPH, DB TECH – COORDINATEUR NATIONAL

Je dois confesser que je suis rentré par la petite porte, et que je considère qu'une opportunité m'est offerte pour partager avec vous l'expérience de DB Tech, comme quelque chose d'unique dans le contexte de la région Asie-Sud et dans le Monde Salésien.

1. INTRODUCTION

Pour tous ceux qui ne connaissent pas DB Tech, et qui ne connaissent pas l'Inde, je vous fais un petit résumé. DB Tech est un réseau de toutes les institutions salésiennes travaillant dans le secteur de la Formation Professionnelle ou Technique en Inde. C'est le fruit de l'organisation des salésiens qui participent dans la formation professionnelle et qui souhaitent partager les expériences, être écoutés et reconnus et trouver les ressources nécessaires pour un travail efficace auprès de la jeunesse pauvre et marginalisée. Dans la rencontre des provinciaux de l'Asie du Sud, nous avons ressenti le besoin de créer un **organe national** pour le développement de la formation professionnelle. Après 2006, l'équipe noyau avait commencé à travailler et petit à petit cette équipe s'est répandue par toute l'Inde avec des activités et des programmes pour les centres salésiens, diocésains, religieux... et avec l'aide du Gouvernement, des entreprises et des laïcs de bonne volonté. La nouvelle politique de l'Etat sur la formation professionnelle comporte une

nouvelle vision et une nouvelle forme d'approcher les jeunes; ainsi le travail de DB Tech peut apporter une lumière aux initiatives de travail en réseau dans l'Inde et dans le monde.

2. FORMATION PROFESSIONNELLE – UNE MISSION DANS LE CŒUR DON BOSCO

L'Oratorio de Don Bosco était une école de formation et apprentissage. Chaque jeune qui venait chez Don Bosco avait l'opportunité de développer un talent. Donner à un jeune un métier, c'est lui donner une clé pour la vie et celle de sa famille. C'est bien la formation des jeunes qui a été au cœur de l'action des missionnaires salésiens partout dans le monde, et l'Inde n'est pas une exception. Dès le début de la présence salésienne, les centres fonctionnèrent pour offrir aux jeunes un futur. Depuis 100 ans, nous continuons fidèlement à former des jeunes défavorisés pour qu'ils aient une vie meilleure.

Notre Recteur Majeur a souligné dans son discours de clôture que **«Nous n'attendons pas les jeunes chez nous. Au contraire, nous nous faisons présents entre les enfants, surtout ceux qui sont en âge scolaire»**. Les bénéficiaires de la formation professionnelle sont surtout des jeunes et jeunes-adultes en âge d'assumer les responsabilités dans la société. Pour les salésiens de l'Inde cette notion est très importante en ce moment historique du pays et **une nouvelle opportunité de répandre le charisme de Don Bosco**.

L'appel aux salésiens de «retourner à Don Bosco» c'est de comprendre les valeurs qu'il nous a enseigné et valoriser le système dans le contexte actuel. Les «nouvelles frontières nous invitent à répondre aux nouveaux défis et nouveaux besoins des personnes. Pour cela, il faut redimensionner, restructurer et élaborer des nouvelles initiatives.

3. LE PLAN POUR LA FORMATION DES JEUNES DU GOUVERNEMENT DE L'INDE

LE DÉVELOPPENT DES HABILITÉS ET LA FORMATION est une priorité pour le Gouvernement de l'Inde. L'objectif de former des professionnels, plus de 500 millions pour 2020 est suivi de près par le bureau du Premier Ministre. Beaucoup des réformes, tout un système de prises de décision et un élargissement des budgets pour appuyer des nombreuses initiatives qui cherchent cet objectif.

Le document de la commission de Planification des objectifs pour les cinq années à venir mentionne que «la tasse d'inscription dans le secondaire est seulement de 60 %, chiffre lamentablement bas». Seulement le 20 % arrivent au niveau X et continuent dans le système académique. Jusqu'en 2009, quelques Ministères étaient impliqués dans la Formation Professionnelle, et tous les programmes ensemble ne n'attendaient que 3,5 millions des jeunes, tandis que ceux qui atteignaient le marché du travail étaient 12,8 millions. Pour finir avec cette différence, le Gouvernement a créé un département avec 14 bureaux pour garantir la croissance. Après que le Premier Ministre lance le projet de formation, le Gouvernement s'est engagé avec les ONG à appuyer et financer les programmes de formation professionnelle.

4. FORMATION PROFESSIONNELLE DON BOSCO ET LA VALEUR AJOUTÉE DE DB-TECH

Bien que Don Bosco compte avec 123 centres de Formation Technique Professionnelle, les salésiens ne nous rendons pas compte de l'expérience que nous avons dans le domaine. C'est en 2006, avec la GTZ, dans une rencontre de travail d'ensemble que l'ONG nous annonça que les salésiens ont le plus grand nombre des centres de formation professionnelle en Inde. Les programmes dirigés en faveur de la jeunesse défavorisée, dépendent en grande partie du financement étranger. Une fois que l'objectif était retenu, à savoir la formation de la jeunesse pauvre, nous n'avons pas développé beaucoup d'initiatives, même si quelques salésiens avaient introduit des nouveautés, surtout dans la formation non formelle. Le chiffre des élèves en FP ne dépassait pas les 15.000 par an. Ainsi, l'appel du Gouvernement à la Formation Professionnelle donna à Don Bosco l'opportunité de collaborer avec l'Etat et de recevoir les ressources nécessaires pour la formation des je-

unes défavorisés. Les ressources étaient données pour aider les jeunes sous une intervention directe. Pendant ces dernières années (2009-2011) nous avons reçu du Gouvernement 17 millions d'euros pour former et employer 60.000 jeunes.

Le travail de DB Tech a amélioré ce que, nous les salésiens, faisons depuis longtemps. Nous avons été capables de former trois fois plus que de par le passé. L'objectif de former les jeunes les plus pauvres est très proche du cœur de Don Bosco. C'est une grande aventure dans laquelle participent beaucoup des collaborateurs: des groupes religieux, des diocèses, des entreprises, les laïcs, le Gouvernement. La Mission de Don Bosco avec les jeunes est une réalité grâce à des milliers des personnes. Dans le processus, Don Bosco est de plus en plus connu et reconnu, et chaque fois plus crédible. Il y a aussi une grande activité nationale et interprovinciale.

Aujourd'hui, DB Tech est présent dans 25 provinces de l'Inde, avec 150 centres. Le réseau salésien compte 10 provinces, 8 diocèses, 13 groupes des religieux et 6 ONG que travaillent ensemble pour développer un programme de formation professionnelle. Pendant les deux dernières années, sans aucune infrastructure additionnelle, 30.000 jeunes ont reçu la formation et le 80 % de ceux-ci ont trouvé un travail par la suite.

5. RESPONSABILITÉ SOCIALE CORPORATIVE (RSC), UNE OPPORTUNITÉ POUR LES JEUNES

La RSC est un mandat pour les entreprises qui souhaitent être globales. On essaie de partager les bénéfices avec ceux qui ont moins des chances, ainsi on retourne à la société dans laquelle l'entreprise travaille une partie des ses bénéfices. Les entreprises qui veulent une expansion cherchent des partenaires fiables dans le domaine de l'humanitaire. Comme le capital humain est chaque fois plus petit dans les pays développés, les entreprises cherchent les pays où ces ressources peuvent répondre à leur besoin d'expansion et croissance. Sans sacrifier les valeurs fondamentales de la société, il est possible de négocier avec ces entreprises pour améliorer le niveau de vie des jeunes; par l'échange des connaissances, les équipements, les pratiques, le fi-

nancement. Le pacte que nous avons signé avec Schneider Electric, Accenture, Tata, Fiat, etc. sont quelques unes des initiatives réussies en 2010.

6. RÉSEAU D'APPUI

Nous participons à cette rencontre avec l'objectif de partager nos points de vue et des manières de faire, les meilleures pratiques et méthodes pour accomplir la mission de don Bosco. Peut-être que vous pensez que c'est une petite réussite, cependant les résultats sont grands. C'est un petit investissement certes, mais avec un impact énorme. Les aides des agences internationales et d'autres collaborateurs peuvent paraître insignifiantes dans ce grand projet, mais c'est leur appui qui fait réalité notre mission.

Voyons maintenant la force du réseau.

Quelque chose à partager

1. **La Valeur du réseau:** La présence de Don Bosco Tech est d'une grande valeur. Le Gouvernement, les entreprises et l'industrie du pays cherchent des organisations avec des ressources et objectifs nationaux. Le besoin des contacts, de planification et développement attirent tant d'entreprises et gouvernements à collaborer avec DB Tech.
2. **Collaboration entre provinces:** DB Tech a réunie autour de lui les provinces de l'Inde pour développer le programme de formation professionnelle. L'échange de personnel, des ressources et des connaissances entre les provinces a fait de DB Tech encore une institution plus forte dans le travail en réseau et a permis de se donner des nouveaux défis pour aider les jeunes.
3. **Formation y engagement:** La expérience et l'engagement des salésiens avec la formation professionnelle a permis de prendre l'avantage sur les ONG et d'autres institutions qui tra-

vaillent dans le domaine. Nous avons des ressources et des espaces que les autres n'ont pas. Il y a bien des organisations qu'intègrent la formation professionnelle, mais la présence salésienne et l'expérience fait que les entreprises préfèrent nos élèves.

4. **Destinataires cible:** La croissance économique n'a pas changé notre cible du programme. Nous continuons à nous occuper des populations pauvres et vulnérables. Le projet MoRD, que nous réalisons ensemble avec le Gouvernement, pour la formation des jeunes à travers des modules de formation, a amélioré l'approche, surtout avec les jeunes qui vivent sous le seuil de la pauvreté, et cela nous a fait crédibles sur le travail avec les jeunes.
5. **Importance:** Le marché grandit et change en vitesse, il est fondamental de se maintenir au jour, pour que la jeunesse puisse aussi grandir et se développer. Ceci implique des nouveaux défis dans la qualité et les méthodes de la formation. Pour faciliter la qualité de l'enseignement, nous avons introduit des initiatives comme l'informatique ou la préparation à l'emploi comme parties du programme éducatif de nos élèves.
6. **Un nouveau chemin pour la présence salésienne en Inde:** Les programmes et activités de DB Tech ont été pionniers du fait de penser aux plans stratégiques pour atteindre les jeunes dans les domaines où les salésiens ont déjà travaillé. Dans certains endroits comme Jammu Kashmir, certaines parties de Bihar, UP, PM, Chattisgarh, Maharashtra, Orissa... les salésiens sont très peu connus, malgré la présence des SDB depuis 100 ans, ils ne sont pas arrivés dans ces contrées. Dans ces régions nous travaillons alors avec d'autres congrégations, les diocèses et des ONG fiables qui connaissent le travail avec les jeunes. De cette façon, la présence et le charisme salésien passent à travers d'autres personnes et institutions.

7. **Constructeurs de la nation:** Au lieu de nous contenter de notre succès avec certains centres, et de rester isolés et satisfaits de nous-mêmes, nous mettons nos infrastructures à disposition des jeunes pour la formation, sans compromettre tout le travail qui se fait et les programmes en cours.
8. **Plans de croissance et développement:** Nos programmes et structures offrent une toute petite opportunité pour le développement, la formation et les ressources partagées. Le réseau de travail offre une opportunité plus grande pour que les changements souhaités aient plus d'impact et l'appui d'autres institutions.
9. **Croissance:** Le défi de développer un programme de formation professionnelle pour tout le pays a fait que pour aboutir à cet objectif, nous soyons tenus d'améliorer les processus et inclure des nouveautés. Le processus de documentation et le système de gestion de l'information ont obtenu une grande visibilité, ils ont gagné de l'expérience et nous sommes devenus plus forts.
10. **Une institution inactive se transforme en une institution active:** Il y a des institutions qui sont en train de travailler très bien et d'autres un peu moins. Certaines luttent pour obtenir visibilité, trouver du personnel qualifié et obtenir les ressources nécessaires. Avec l'application d'un petit programme de formation, beaucoup des institutions se sont transformées, elles sont devenues actives et dynamiques. Tout ceci grâce au réseau.

7. DÉFIS

Les choses ne sont pas faciles, et il y a des problèmes aussi. L'introduction de quelque chose de nouveau, n'est pas toujours aisée. Ceci est applicable à DB Tech. Même si pour des nombreux salésiens l'initiative proposée était bonne, il y a eu des blocages, des réponses sceptiques, des oppositions et des préoccupations. Certains attendaient juste les résultats et d'autres pensaient qu'employer 75 % de nos élèves était un rêve. D'autres croyaient que l'objectif était trop grand pour

nous... Au delà des expériences, DB Tech a réussi des objectifs mesurables et vérifiables, et beaucoup plus vite que proposé. Maintenant nous commençons à voir ceci avec une perspective nationale.

Il y a un peu d'incertitude sur les programmes du Gouvernement et les politiques; mais le travail et l'intervention avec les jeunes ne devrait pas changer. Nous devrions toujours faire des efforts pour négocier et trouver les fonds. Nous devons tenter de travailler dans le Forum National qui gère une grande quantité des projets; et il serait plutôt rare de ne pas atteindre ce niveau national. Les nouveaux défis sont fondamentaux pour répondre aux besoins du monde d'aujourd'hui. Notre incapacité de voir plus loin, de penser en grand et de passer par-dessus nos commodités, sont le principal défi que nous devons affronter.

8. CONCLUSION:

Porter la Mission Salésienne aux jeunes est un grand défi, vu le nombre des salésiens qui diminue et les ressources qui manquent, la diminution des zones d'intervention. La collaboration établie avec le Gouvernement et les entreprises, commencée par **DB Tech** ouvre une nouvelle manière d'arriver aux jeunes. Cette opportunité qui s'est présentée doit être pleinement utilisée. Notre présentation doit être comme institution, avec des larges ouvertures. **LAISSONS QUE CHAQUE JEUNE DÉCOUVRE QUE DON BOSCO EST POUR EUX.**

LE BPD D'ANGOLA - ESDA: ESCRITÓRIO SALESIANO DE DESENVOLVIMENTO DE ANGOLA

D. GIANLUCA ANTONELLI, RESPONSABLE DE PROJETS DU VIS (ROME)

1. IDENTITE

a) Qui?

- VIS Angola et Salésiens de Don Bosco Angola.

b) Qu'est-ce que c'est?

- Escritório Salesiano de Desenvolvimento de Angola (ESDA, Oficina Salesiana de Desarrollo de Angola).

c) Depuis quand?

- Juin 2011 formellement comme ESDA (Il y avait une expérience antérieure, mais elle n'était pas consolidée).

d) Où?

- Luanda, Angola. Siège de la Vice-Province d'Angola .

e) Pour quoi faire?

- Planification et support dans tout le Cycle des Projets.

2. OBJECTIFS

a) Potentialiser les directives opérationnelles

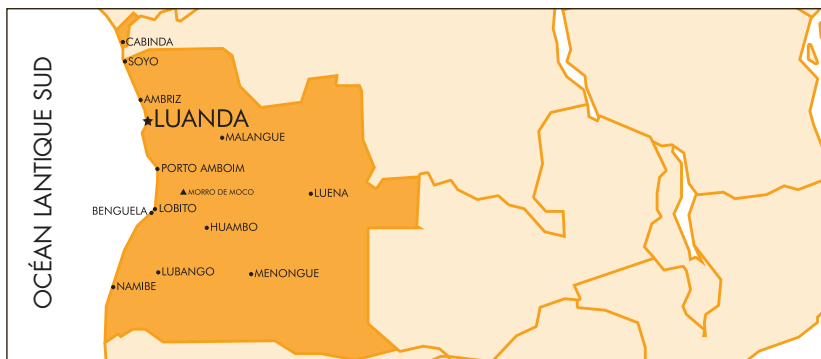
- Vers l'intérieur de la structure salésienne locale.
- Vers l'extérieur.

b) Positionnement/rôle (interne et externe) comme appui à:

- La Communauté Salésienne et organes d'animation communautaires.
- ONG salésienne dans le Pays.
- Acteurs externes.

c) Opérativité / Fonctions (à l'intérieur et à l'extérieur):

- Capacité de créer et innover.
- Visibilité.
- Recherche des Fonds.
- Viabilité.



3. EXPERIENCE EN ANGOLA

a) Directrices opératives

- Dans le siège central de Luanda et autres 11 communautés salésiennes dans le pays.
- Vers l'extérieur, comme indiqué à continuation.

b) Quelques chiffres des salésiens en Angola:

- près de 60 Salésiens dont 22 africains.
- 7 provinces d'origine.
- 11 communautés.
- plus de 20 volontaires (de diverses origines).
- Reconnaissance obtenue en 2007 comme association sociale sans intérêt de lucre et non gouvernemental.

c) Conditions préalables pour la présence d'un BPD en Angola:

- Projet d'animation et gouvernement dans la Visitatoria, sexennat 2008-2014: clarté, transparence, rigueur et ponctualité dans la gestion financière.
- Programmation de la Visitatoria – objectifs 2011: information et gestion responsable des projets.
- Programmation des projets du VIS en Angola, financements pluriannuels et programmes avec l'UE et MAE.
- Programmation d'autres ONG travaillant en Angola: JyD dans le passé.
- Reconnaissance aux donateurs et acteurs institutionnels en Angola (UE, Etat Angolais et autres).

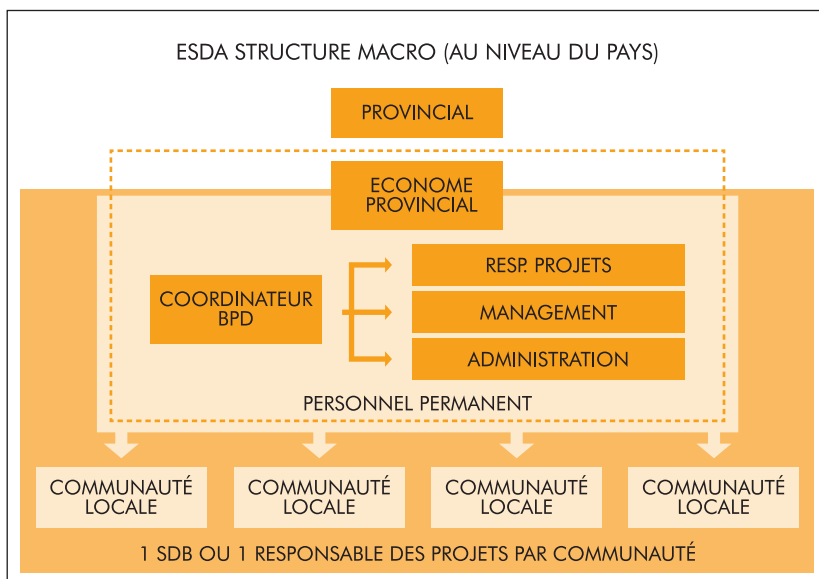
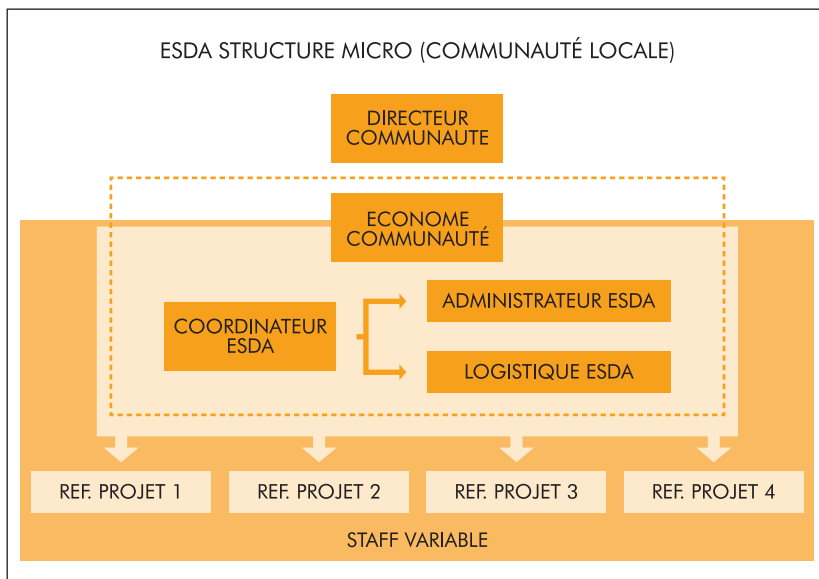
d)ositionnement/fonctions (à l'intérieur et vers l'extérieur) comme appui à:

- Siège central à Luanda et 11 communautés dans tout le pays
- Organes d'animation salésiens de la province: Commission de Formation Professionnelle, d'Alphabétisation, secrétariat technique, Pastorale...
- ONG Salésiennes qui travaillent dans le pays (VIS, JyD, JDW, Salesian Missions) avec une présence des expatriés dans le pays.
- Acteurs externes: secteur public (Gouvernement, Ministères), donateurs privés (Ambassades...), ONG, entreprises. En Angola ceci est un point clé pour la visibilité des Salésiens et un indicateur du renforcement de l'institution.

e) Opérativité/Fonctions (à l'intérieur et vers l'extérieur) comme appui à:

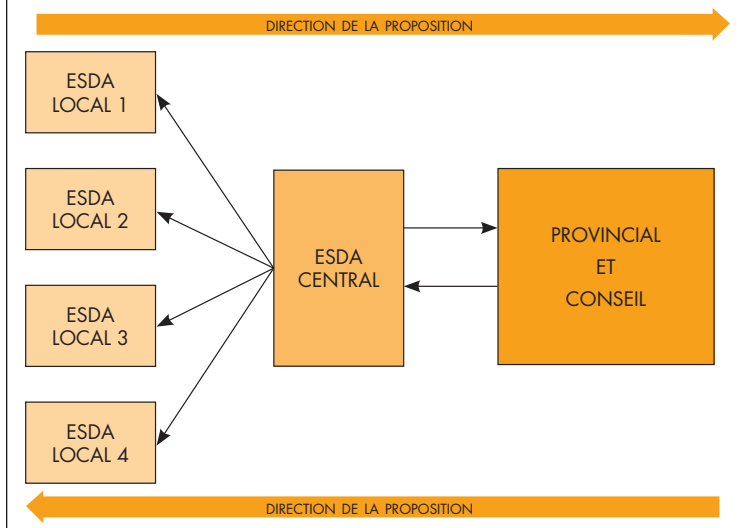
- Capacité de planifier (administrations, projets,...).
- Formation du personnel local (documents stratégiques du Pays, accords...).
- Définition des interventions (priorités, problèmes, stratégies...).
- Formulation et financement (rédaction et présentation des projets).
- Réalisation (gestion et implémentation), suivi, évaluation.
- Captation des Fonds (lobbying, plaidoyer, contacts...) et visibilité.

4. STRUCTURE

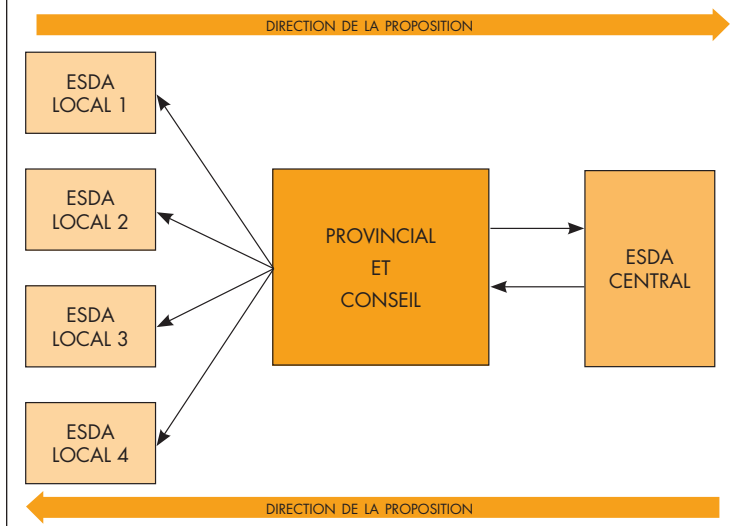


CHAPITRE II

ARTICULATION DE LA STRUCTURE ESDA HP 1



ARTICULATION DE LA STRUCTURE ESDA HP 2



5. CONDITIONS NECESSAIRES POUR L'EXISTENCE DU BPD

- Des conditions préalables à l'existence du BPD sont nécessaires, pour garantir l'opérativité et la croissance du BPD:
 - Volonté politique interne de l'autorité pour sa concrétion: DECISION INSTITUTIONNELLE.
 - Reconnaissance interne et externe => OWNERSHIP.
 - Programmation d'ensemble et capacité de Planification.
 - Implication active des communautés locales.
 - Personnel local embauché à moyen et long terme.
 - Collaboration active de l'administration.
 - Formation permanente du personnel du BPD.

INTÉGRER LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE AVEC LA PROXIMITÉ BASÉE SUR LES DROITS DE L'HOMME

D. RICCARDO GIANNOTTA, RESPONSABLE DES PROJETS DU VIS (ROME)

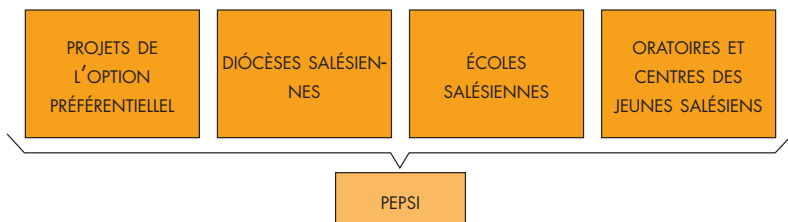
1. INTRODUCTION

- VIS travaille dans la République Dominicaine depuis 1998, en tant que support au Réseau Garçon et Filles avec Don Bosco Network (MDB), une Institution Salésienne orientée vers l'option préférentielle pour les pauvres, les marginés et les enfants victimes de la discrimination.
- MDB est intégrée à chaque communauté salésienne, ce n'est pas une expérience isolée.
- Aujourd'hui c'est un réseau de 12 centres consacré aux enfants en situation de risque (enfants qui habitent ou travaillent dans la rue, victimes des abus, etc.)

Nous éduquons avec le cœur de Don Bosco, en cherchant le développement intégral de la vie des jeunes, surtout les plus pauvres et désavantagés, en favorisant leurs droits. Les Étrennes du Recteur Majeur 2008 est une claire expression de la valeur éducative et programmatique des droits de l'homme. La valeur programmatique des droits de référence aux activités de planification et à leur planification.

2010-2011: L'Inspection Salésienne des Antilles a commencé un processus pour la planification stratégique dans tous les 4 domaines principaux de l'action de la pastorale.

Il est nécessaire de partager le sens du processus de planification stratégique. Il est nécessaire de définir les critères communs et les cadres de référence.



2. DÉFINITION DE PROXIMITÉ BASÉE SUR LES DROITS DE L'HOMME (DH)

Cadre conceptuel de référence pour la programmation orientée vers le développement de l'homme et basé en norme général sur les normes internationales des DH et orienté directement vers la promotion et la protection des DH.

- Programmer selon les droits des enfants signifie employer les normes et les principes liés aux droits des enfants dans la planification, l'implémentation et le contrôle des programmes, avec l'objectif général d'améliorer le statut des enfants, de sorte à ce qu'ils puissent jouir des mêmes droits et vivre dans une société qui les reconnaisse et les respecte.
- Ceci se centre sur la dignité de l'homme et situe l'enfant au centre, en particulier les enfants les plus vulnérables et marginalisés en tant que titulaires des droits (rights holders).
- Ceci centre la responsabilité (accountability) à travers l'identification du support porteur de droits (duty-bearers).
- Ceci centre la consolidation, aussi bien des titulaires des droits que des porteurs des devoirs et l'extension des capacités individuelles et sociales.
- Ceci prévoit l'utilisation de proximités de participation.

3. COMMENT LE FAIRE?

a) Pourquoi?:

- Depuis 2008 c'est la direction vers laquelle se dirigent les Salésiens.
- Il s'agit d'une proximité moralement correcte, une proximité en ligne avec l'enseignement/charisme de Don Bosco.
- Elle répond aux accords internationaux et conduit vers la légitimation des institutions et l'action salésienne
- Elle nous aide à maintenir un objectif partagé à long terme (conforme aux droits de l'homme).
- Si on fait ceci, on obtient un impact et une efficacité supérieurs (en mettant l'accent sur la responsabilité/accountability).

b) Groupes de travail

- Formés aussi bien par des Salésiens que par des laïques, constitués par des représentants de la Pastorale des Jeunes, de l'école et de la formation professionnelle, de la commission justice et paix, etc., coordonnés par la BPD.

c) Formation

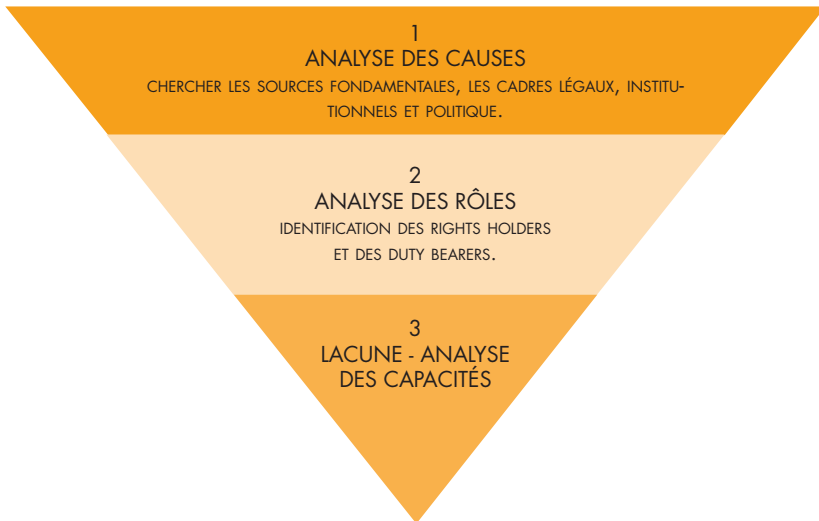
- Réalisation à travers différentes méthodologies telles que la formation à distance, les ateliers, les séminaires, etc. (prévoyant la participation active des enfants).

d) Participation des enfant

- En définissant des stratégies pour la participation proactive des enfants pendant tout le processus. Par exemple : un groupe d'enfants du Parlement des Enfants de MDB a été désigné pour participer à tout le processus de la planification stratégique.

e) Analyse de l'état des droits des enfants

- Se centrer sur les violations des droits et sur les causes fondamentales de ces violations
- Quelles capacités manquent aux rights holders pour revendiquer les mêmes droits et aux duty bearers pour satisfaire leurs obligations?
- En situant les priorités (analyse des avantages comparés par l'organisation).
- En définissant les objectifs et les résultats attendus dans les domaines stratégiques d'intervention afin de compléter les lacunes des capacités des rights holders et des duty bearers. Attention aux droits, aux résultats attendus !
- En élaborant différents instruments, tels que le **Manuel** de l'Inspection des Antilles **pour la Planification Stratégique avec une approche basée sur les Droits de l'Homme.**



4. ASPECTS POSITIFS

- a) Changement graduel => depuis un travail avec une logique basée sur les activités vers une modalité intégrée et plus étendue, avec des objectifs clairs à moyen et à long terme, des résultats attendus et des programmes de surveillance et évaluation.
- b) Une expérience riche avec la participation des enfants: leur participation a été significative et proactive dans la planification stratégique et dans la programmation.
- c) Ceci conduit vers l'intégration dans le standard de la priorité des droits de l'enfant dans un mode structuré dans le travail salésien pour le développement.
- d) Une compréhension plus claire de la contribution salésienne aux travaux pour le développement, aux Objectifs du Millénaire, DH, etc.
- e) Ceci permet d'atteindre une compréhension plus profonde des causes fondamentales des problèmes. L'accent est mis sur le développement des capacités à chaque niveau

5. DIFFICULTÉS PRINCIPALES

- Insuffisance et/ou manque de capacité dans la programmation, dans la gestion des programmes/projets, dans les sujets concernant le développement et les droits de l'homme, dans la surveillance et l'évaluation, etc.
- Manque de motivation et/ou conscience de l'importance de la planification stratégique.
- Manque d'une vision à moyen-long terme et manque de compréhension de l'importance des droits de l'homme dans le travail salésien et de leur rapport avec le système de prévention de Don Bosco.
- Difficulté à comprendre l'importance de la responsabilité partagée (shared accountability) comme l'un des principes fondamentaux de la programmation pour le développement.
- Difficulté à comprendre l'importance du travail avec les duty bearers à chaque niveau. La tendance à travailler en mode autoréférentiel avec les bénéficiaires = right holders (par ex. enfants et parfois leurs familles) est maintenue.

6. DÉFIS DANS L'AVENIR

- L'Inspection Salésienne adopte et implémente, sur tous les domaines d'intervention (écoles, paroisses, oratoires et centres des jeunes) le travail basé sur les droits de l'homme pour la programmation pour le développement.
- La BPD peut représenter ainsi l'élément clé pour arrêter la planification et la programmation pour le développement humain.

CHAPITRE III.

FONDEMENTS



SÉMINAIRE

HYDERABAD 6-10 NOVEMBRE 2011

SYSTEME PREVENTIF. PROGRAMME POUR LE DÉVELOPPEMENT ET LA SPIRITUALITÉ

P. MARÍA AROKIAM KANAGA, CONSEILLER GÉNÉRAL POUR LA RÉGION ASIE SUD

1. INTRODUCTION

Lutter contre la pauvreté et rendre forts les jeunes et pauvres c'est l'une des préoccupations de notre mission, particulièrement dans le monde du développement. Nous voulons partager des expériences et des stratégies pour améliorer l'efficacité dans ce domaine de notre mission. Comme responsable de la Région Asie-Sud, je vous souhaite la bienvenue dans ce coin de la planète. C'est mon devoir de remercier nos Bureaux des Missions pour le travail abattu pendant des décades pour soutenir cette région dans le développement. L'idée de créer des Bureaux de Planification et Développement a été promue par les salésiens de l'Europe. Aujourd'hui nous avons grandi et la portée de notre travail et renforcement dans le Sud de l'Asie et grand et significatif. Nous sommes désormais connus comme une organisation sur laquelle on peut confier, avec du personnel à la base et sur le terrain, nous sommes connus aussi comme une institution qui travaille pour les plus pauvres.

Souvent nous rencontrons des salésiens qui nous demandent:

«Le travail social est important. Mais... c'est la nature de notre travail salésien?...et quelle est la différence spécifique du travail social salésien?» Mon objectif dans cette intervention est de partager les réflexions sur le Système Préventif et le Développement. Le concept de base de notre Système Éducatif et notre Spiritualité nous offrent des pis-

tes importantes pour notre travail social. Cependant, pour comprendre l'application sociale de ce concept, il est nécessaire de changer de paradigme dans la compréhension traditionnelle de nos concepts à nous. De par le passé, les concepts du système préventif étaient appliqués dans le secteur éducatif comme les écoles, les foyers d'accueil, les centres des jeunes. Mais, quand nous nous impliquons dans le travail des communautés en dehors de la zone géographique de notre institution, dans des régions diverses, avec d'autres systèmes d'organisation, de formation, et une conscience différente, il nous semble que nos concepts ne peuvent plus être appliqués.

A continuation, pour faire plus facile la compréhension et abréger mon intervention, je passe à expliquer le changement de paradigme pour la compréhension du Système Préventif et Spirituel en deux colonnes; l'une des colonnes représente la vision traditionnelle et l'autre colonne nous présente une forme contextualisée d'appliquer ces concepts dans le travail social salésien. La plupart des concepts exposés se trouvent dans le chapitre 2 de nos Constitutions – «l'Esprit Salésien» (Art 10 – 20).

2. DÉFINITIONS DE SYSTÈME PRÉVENTIF, SPIRITUEL ET PÉDAGOGIQUE

DÉFINITION	INTERPRÉTATION TRADITIONNELLE	INTERPRÉTATION DANS LE CONTEXTE SOCIAL ET DE RENFORCEMENT
Raison (bon sens, jugement, tolérance)	Convaincre au jeune que les règles et punitions données sont «adéquates».	<i>Transparence</i> : on établit une relation ouverte de dialogue. Conscientisation; méthodologie scientifique et méthode d'investigation et développement.
Religion	Pratiques de piété et enseignement de la foi chrétienne; célébration des sacrements.	<i>Dans les contextes pluri religieux</i> : Enseignement de la présence de Dieu dans tous les êtres humains et dans la Nature; donner un témoignage de Christ avec la parole; dialogue interreligieux; apprécier le meilleur des autres religions. Accompagnement à ceux qui désirent suivre le Christ.
Bonté	Aimer les enfants et les jeunes; être un père et s'occuper d'eux en tout moment.	<i>Identification avec le groupe cible</i> . Être partie du peuple, faire partie de la famille de la culture des autres. Être là pour tous, pour la communauté.

DÉFINITION	INTERPRÉTATION TRADITIONNELLE	INTERPRÉTATION DANS LE CONTEXTE SOCIAL ET DE RENFORCEMENT
Charité	Travailler pour sauver l'âme et guider les jeunes qui ont pris le mauvais chemin.	<i>Notre travail est de lutter pour la dignité de Dieu qui réside dans les pauvres; Nous faisons que les jeunes travaillent son côté religieux et spirituel et nous leurs conduisons à Christ par tous les chemins possibles.</i>
Prédilection pour les jeunes	Nous travaillons exclusivement pour les jeunes, surtout en les accueillant dans nos maisons et en leur offrant une bonne éducation.	<i>Nous ne travaillons pas exclusivement pour les jeunes, mais les jeunes sont le centre de notre attention. Nous travaillons pour la société dans son ensemble, dont les jeunes sont les plus grands bénéficiaires. Nous travaillons aussi avec les filles. Nos activités sont toujours orientées vers la jeunesse.</i>
Esprit de Famille. Construire la communauté	Familiarité, affection mutuelle, partage, cercle familial, fêtes, etc. Les SDB sommes pères et frères des jeunes.	<i>Construire les communautés; Nous faisons chemin ensemble du début à la fin avec chaque communauté; nous prenons des décisions avec la communauté; nous promouvons l'unité et le bon voisinage entre les castes sociales pour construire la famille de Dieu; la participation c'est le modèle de travail.</i>
Optimisme et joie	Joie, nous croyons à la bonté des jeunes.	<i>Nous croyons à la présence du Christ dans l'histoire et à la bonté des être humains. Nous redonnons confiance aux personnes pour qu'ils se sentent protagonistes de leur histoire et de leur destin.</i>
Créativité	EDans les activités de loisir, la liturgie, les jeux, dans les cercles familiaux, etc.	<i>Capacité de mettre en marche des nouvelles initiatives pastorales sans peur. Nous encourageons et valorisons les nouvelles initiatives des autres.</i>
Travail et tempérance	Travail infatigable et un style de vie sobre.	<i>Planification, stratégie et élaboration des projets en faisant la meilleure utilisation possibles des ressources. Avoir une vie simple et indépendante, une comptabilité claire, la volonté de partager le pouvoir et renoncer à la notoriété, se mettre en arrière plan en laissant les gens prendre le leadership.</i>

CHAPITRE III

DÉFINITION	INTERPRÉTATION TRADITIONNELLE	INTERPRÉTATION DANS LE CONTEXTE SOCIAL ET DE RENFORCEMENT
Initiative et Flexibilité	Exprimé dans le côtoie- ment des jeunes.	<i>Capacité de changer et s'adapter à des nouvelles situations pour apprendre de manière continue, adopter des nouvelles méthodes dans les nouvelles situations; capacité de changer d'un pa- radigme à un autre, volonté d'être mobil.</i>
Présence	Etre physiquement présent parmi les jeunes avec amour.	<i>S'incarner dans la communauté dans laquelle nous travaillons. Vivre avec les pauvres et non seulement pour eux. Etre présent dans les secteurs les plus pauvres en vivant un style de vie propre du milieu.</i>
Assistance	Veiller avec amour, aider les jeunes en tout.	<i>Appuie; Laisser que les personnes soient protagonistes; rester en arrière plan.</i>
Béatitudes des pauvres	Simplicité et obéissance.	<i>Nous enseignons aux pauvres l'amour «l'Evangile de la Pauvreté». Tolérance, non à la violence.</i>
Sens d'Eglise	Nous défendons l'Eglise Catholique.	<i>Nous renonçons au triomphalisme et pensons comme peuple de Dieu, qui doit faire le bien à toute l'humanité. Nous nous ouvrons aux autres au nom du Christ.</i>
Honnête Citoyen	Citoyen qui respecte les autorités et ses obliga- tions civiles	<i>Nous formons de citoyens politiquement et socialement actifs, qui participent dans la vie publique et la lutte pour les causes justes.</i>
Royaume de Dieu	Politique de Notre Père.	<i>Notre seigneur Jésus doit être le roi au- delà de nos maisons et nos églises; mais aussi dans l'espace civil, dans arène politique, dans la culture, l'économie et la vie sociale. Participation dans la vie publique. Nous ne sommes pas des personnes particulières, faisant un bien particulier et privé seulement pour certai- nes personnes.</i>
Civilisation de l'amour	Amour idéal entre tous les êtres humains	<i>Transformation de la culture, être cons- cients que la culture forme et maintient les valeurs dans les systèmes; l'amour est le point de départ de la culture. Evangélisa- tion de la culture.</i>

DÉFINITION	INTERPRÉTATION TRADITIONNELLE	INTERPRÉTATION DANS LE CONTEXTE SOCIAL ET DE RENFORCEMENT
Sens d'appartenance	Etre propriétaire de nos propriétés.	Etre administrateurs, et non propriétaires de ce que nous avons, parce que tout appartient aux pauvres. Le ministère fondé sur les personnes est essentiel.
Collaboration	Nous donnons la possibilité aux personnes de nous aider dans notre travail.	Travailler en réseau, avec «tous ceux qui veulent travailler de cœur avec les jeunes» (CG26, 104). Collaborer avec les Gouvernements et ONG, avec la Famille Salésienne et d'autres personnes de croyances différentes de la nôtre.
Prévention	Eviter le mal, affronter le mal par le bien.	Prévenir les démons sociaux plutôt que lutter contre eux. Ex: prévenir la fuite des enfants mieux que créer un foyer d'accueil ou les chercher dans les rues. Aller aux racines des problèmes pré-venir => venir avant. Etre des leaders dans notre travail.

3. CHAPITRE GÉNÉRAL 26

Le Chapitre Général 26 parle de faire un changement des paradigmes de la mentalité et des structures essentielles afin de répondre à l'appel de Dieu et répondre aux besoins réels des jeunes. Il y a quelques exemples qui font référence directe à notre mission Social et Evangélisatrice.

Afin de faire face aux attentes et exigences des appels et défis qui émergent des situations et pour accomplir les lignes d'action qui suivent, nous devons changer notre mentalité et modifier nos structures, en passant de:

CHAPITRE III

GC26	ALLER DE...	VERS...
Art 31	Une mentalité de culture supérieure.	Une acceptation active des cultures différentes de la nôtre.
	Un modèle d'évangélisation dont l'objectif est la transformation de la personne...	Une évangélisation qui veut aussi transformer les structures politiques et sociales.
Art 85	Un respect théorique et une observation formelle de la pauvreté.	Pratique effective et une vraie liberté intérieure dans l'esprit des Béatitudes.
	Une connaissance vague et individualisée des circonstances de pauvreté.	Une Solidarité concrète avec les pauvres et un meilleur engagement avec la justice sociale.
Art 104	Une attention occasionnelle aux jeunes défavorisés.	Projets avec un objectif clair: servir les jeunes défavorisés.
	Une mentalité de bien-être	Une pratique dans laquelle les jeunes sont protagonistes de leur propre développement et ont un rôle actif dans le domaine social et politique.
	Une intervention directe aux victimes des injustices.	Un travail en réseau pour combattre les causes des injustices.
	Une tendance à nous centrer sur la gestion des travaux déjà consolidés.	Une tendance courageuse et de flexibilité créative.
	Une activité éducative qui est autosuffisante.	Un travail en réseau avec qui a besoin de travailler avec les jeunes de tout cœur.

4. CONCLUSIONS

Nous voyons qu'il ne faut pas trop chercher pour avoir une spiritualité qui serve de «back-up» à notre engagement social. Notre propre spiritualité contient tous les éléments et concepts pour ouvrir notre vision aux thèmes plus larges et pour nous donner des bases et travailler dans des plateformes plus grandes. Limiter notre travail à notre propre cercle institutionnel diminue l'impact de notre mission et a fait que nos réussites restent en dessous de nos capacités. Nous avons besoin d'être présents dans des nombreux domaines de la vie avec notre charisme pour transformer le monde.

Du même, nous ne sommes simplement des travailleurs sociaux, nous sommes des religieux et le Royaume de Dieu est notre objectif final. Si nous restons uniquement centrés sur le développement social nous perdrons notre objectif final dans la vie, le salut des âmes. Pourtant l'éradication de la pauvreté et la création des richesses n'est pas notre objectif. Il y a une pauvreté que Dieu n'aime pas et nous travaillons pour la changer. Il y a une pauvreté qui plait à Dieu, celle des Béatitudes de l'Evangile, et nous devons la promouvoir. Le développement économique n'est pas définitivement l'objectif de notre mission sociale.

A mon avis, au lieu de parler de renforcement, nous sommes plutôt pour la méthode de bien-être social et le modèle de travail de la charité. Dans la méthode de bien-être social, des travailleurs sociaux sont les héros et les leaders, et laissent aux personnes un rôle passif et secondaire. Ainsi, il n'est pas possible de faire du renforcement. Nous devons changer sérieusement notre mentalité, nos méthodes et nos structures.

La *Doctrine Sociale* de l'Eglise est un guide sûr pour notre Mission de renforcement. Le Système Préventif Spirituel et ses concepts nous offrent les outils d'interprétation de la doctrine sociale de l'Eglise du point de vue salésien.

PLANIFICATION ET DEVELOPPEMENT DANS LE CONTEXTE DU CHARISME SALESIEN

P. DOMINIC SEQUEIRA, DICASTÈRE DE LA PASTORALE DES JEUNES

Ce sujet a été préparé par les délégués réunis à Hyderabad, Inde, pour la rencontre des «Bureaux de Planification et Développement» (su 06 au 11 novembre 2011). La présentation originale s'est faite sur des Power Point (PPT) et j'essaie d'expliquer avec des mots adaptés ladite version originale. Je n'ai pas trop considéré le séminaire de Rome en 2005, parce que ma tâche est de faire la lumière sur les concepts de base en matière de planification et développement dans le contexte du charisme salésien.

Quand nous parlons de développement, il est important de nous rappeler les paroles du Recteur Majeur Don Pascual Chávez, quand il nous a dit que «nous ne sommes des simples travailleurs sociaux ou des philanthropes. Nous sommes des signes et porteurs de l'amour de Dieu aux jeunes, spécialement les plus pauvres». Je parle de développement dans le charisme salésien. Je vais donc vous conduire dans le voyage à travers notre Patrimoine Salésien.

1. DOCUMENTS SALÉSIENS

Les documents de la Congrégation sont inspirés par les documents de l'Eglise et développent ses thèmes, en tirant les conséquences des principes contenus.

a) Les Constitutions:

L'article 31 de nos Constitutions, c'est le premier du chapitre qui nous parle de «Notre Service Pastorale Educationnel». Il établit les principes fondamentaux par lesquels les Salésiens régulent leur travail et ils seront jugés. Cet article peut être résumé et exprimé ce qui suit, mais avant tout il faut citer l'article complet:

«Nous travaillons dans les milieux populaires et pour les jeunes défavorisés. Nous éduquons aux responsabilités morales, professionnelles et sociales, en collaborant avec eux; et nous contribuons à la promotion de leurs groupes et de leurs milieux.

Nous participons, en qualité des religieux, au témoignage et à l'engagement de l'Eglise pour la justice et pour la paix. Volontairement indépendants de toute idéologie et de toute politique de parti, nous rejetons tout ce qui favorise la misère, l'injustice et la violence, et coopérons avec tous ceux qui bâtissent une société plus digne de l'homme.

La promotion à laquelle nous travaillons selon l'esprit de l'Evangile, réalise l'amour libérateur du Christ et constitue un signe de la présence du Royaume de Dieu.

Ainsi l'article 33 développe les implications de cet engagement charismatique, L'activité éducative a nécessairement une implication sociale très importante, surtout parce qu'étant fidèles à notre charisme, «Nous travaillons dans les milieux populaires et pour les jeunes défavorisés» et nous «nous contribuons à la promotion de leurs groupes et de leurs milieux», nous éduquons les jeunes à la responsabilité sociale et professionnelle. L'article établit aussi que nous ne nous impliquons pas dans la politique du parti, mais «nous rejetons tout ce qui favorise la misère, l'injustice et la violence». Nous coopérons avec tous ceux qui souhaitent construire une société plus digne. L'article finit en faisant allusion à nos activités générales et au développement: «La promotion à laquelle nous travaillons selon l'esprit de l'Evangile, réalise l'amour libérateur du Christ et constitue un signe de la présence du Royaume de Dieu».

b) Père Luis Ricceri:

L'enseignement des Constitutions peut se considérer comme la synthèse de la réflexion qui a eu lieu pendant le Chapitre Général Spécial (CGS) et les années qui suivirent. En effet, déjà en juillet 1970, le père Luis Ricceri, Recteur Majeur des Salésiens à l'époque, s'est posé la question du «sous-développement» (Actes du Conseil N° 261). Il était en train d'écrire suite aux réflexions qui émergèrent de la rencontre de Medellín de l'Épiscopat Latino-américain. Il déclara que la lutte contre le sous-développement a quelque chose à voir avec l'essence même de la Congrégation Salésienne, et que pourtant, il se sentait profondément engagé pour cette cause. Cependant, la Congrégation doit agir en accord avec son charisme particulier, à savoir: l'esprit et le style de Don Bosco, son courage, son intelligence et attitude réaliste et sa charité (ASC 261, p 17). Don Ricceri considéra ensuite les conséquences pour les salésiens y souligna que «l'éducation libératrice, qui forme des libérateurs, est la réponse apte au problème du sous-développement». (ASC 261, p 29).

c) Le Chapitre Général Spécial:

Le CGS a développé et répandu les idées posées par le père Ricceri, dans sa lettre sur le sous-développement qu'il présenta au chapitre. Il signale que l'un des problèmes le plus inquiétants de notre monde, du point de vue qualitatif ou quantitatif, c'est le sous-développement, par les tensions sociales graves qu'il produit et l'inégalité entre les hommes (CGS, 32). On observa par la suite que cette situation était le résultat des structures de pouvoir économique, social et politique et que l'oppression et l'exploitation des pauvres sont le résultat des décisions prises délibérément par les groupes de pouvoir et les riches. Le CGS signale que pour résoudre la situation, l'Eglise, et aussi la Congrégation, ont besoin d'une approche plus décidée, évangélique, en faveur des pauvres. Cela constitue un engagement contre toute forme d'injustice sociale que ce soit. En plus, il est nécessaire de réveiller les consciences des gens dans cette situation et favoriser un amour actif et préférentiel pour les pauvres, et surtout leur offrir une éducation au sens de leur propre dignité. Tout ceci devrait trouver un écho dans la congrégation salésienne qui s'occupe principalement des jeunes pauvres et adultes de la classe ouvrière, en vue d'offrir une assistance spirituelle et

corporelle; ainsi «les salésiens, des personnes consacrées à Dieu, sont invités à écouter le cri des pauvres et à répondre à l'appel urgent à l'action» (CGS, 32).

Le CGS dit que, afin d'éduquer les jeunes pauvres, il est primordial de travailler avec leur entourage. «Dans des nombreux cas, l'éducation des jeunes est liée aux conditions de la famille et de l'entourage social et politique avec lesquels nous devons interagir pour le changer et améliorer les conditions du milieu et, par conséquent, avoir un impact aussi sur les adultes» (CGS, 53). Il est donc nécessaire d'impliquer le plus grand nombre des personnes dans cet effort pour atteindre les jeunes. Très souvent il y a besoin de travailler avec les adultes et les organisations qui sont avec les jeunes. De cette manière, le chapitre avait donné un grand OUI à la question posée: s'il était nécessaire de travailler avec les adultes (cf. CGS, 55). Il est évident que travailler avec les adultes a une répercussion si nous parlons de l'éducation intégrale des jeunes. Ceci a aussi un impact direct et indirect sur l'action missionnaire de la Congrégation dont la promotion social est une des caractéristiques essentielles depuis le temps de Don Bosco (cf. CGS, 56, C 30).

En citant le préface de Gravissimus Educationis, qui établit que l'Eglise a l'obligation de s'intéresser à la vie tout-entière des hommes, y compris la vie ici bas, dans la mesure ou celle-ci précède notre vocation au ciel, le CGS signale que nous devons nous dédier au salut intégral des jeunes et des pauvres (cf. CGS, 60). Deux expressions complémentaires sont utilisées pour exprimer la «promotion intégrale des chrétiens», dont l'une d'elles fait référence au temporel et l'autre est d'ordre spirituel. Ainsi l'éducation chrétienne est un moyen indispensable pour atteindre un développement total (CGS, 61).

L'engagement est intimement lié avec le devoir que nous avons de promouvoir la justice et la paix dans le monde. Il a un rapport avec les méthodes que nous employons pour aboutir au développement. Le CGS souligne en disant que:

«Les sous-développement, l'analphabétisme, la misère et la famine dans le monde, sont aujourd'hui d'une magnitude et une gravité, que l'assistance d'urgence ne suffit plus, sinon qu'il est nécessaire d'agir pour lutter contre les causes profondes qui produisent ces situations. Nous trouvons des structures qui met-

tent des obstacles et, parfois, empêchent la transmission du message de l'Évangile. Les pauvres et opprimés ne peuvent découvrir dans des telles structures l'image de Dieu, ni croire que le Royaume de Dieu est arrivé au monde ni, même pas, se tourner vers le chemin du salut intégral».

«D'autre part, l'amélioration humaine des pauvres demande qu'ils soient avertis de la situation, et que les changements viennent d'eux mêmes, de la collectivité. Tout ceci signifie qu'ils ont besoin des personnes et institutions qui travaillent pour la justice».

«Notre réponse actuelle sur la question du travail pour la justice et la paix dans le monde vient conditionnée par un nouveau contexte culturel: réponse qui n'est pas suscité par des contingences politiques ou idéologiques du moment, mais pour le besoin de formation intégrale du «bon chrétien et honnête citoyen» qui précède celle de l'éducateur: L'Eglise et le monde nous demandent de former des hommes capables de porter la justice a un monde chargé de graves problèmes» (CGS, 67).

Le CGS établit que, dans la lutte contre le sous-développement, la Congrégation doit agir en accord avec son charisme spécifique: «La lutte contre le sous-développement est l'essence même de la Congrégation Salésienne, qui se sent engagé fondamentalement avec le monde. Cependant, elle doit agir en accord avec son charisme spécifique, à savoir: l'esprit et le style de Don Bosco, son courage, son intelligence et attitude réaliste, et toujours dans la charité» (CGS, 72).

Les Observations du CGS écrites il y a 33 ans sont de toute actualité en ce qui concerne le sous-développement et la pauvreté dans le monde. Il se peut que la situation ait empirée. La pauvreté a augmenté dans l'actualité avec l'augmentation de la population dans les pays en voie de développement et qui encaissent les contrecoups de la globalisation économique. Il est évident que, l'engagement des Salésiens dans le domaine du développement, surtout des jeunes, est indispensable aujourd'hui comme il l'était il y a 33 ans, et comme il était nécessaire aussi à l'époque de Don Bosco.

Nous avons abondé sur le CGS qui est à l'origine de la question du développement, sans quoi d'autres documents de la Congrégation ont suivi, amis ceux-ci sont l'actualisation ou la révisions des enseignements du CGS. Néanmoins, nous aborderons aussi d'autres documents que la Congrégation nous offre.

d) Le Chapitre Général 21 (CG21):

Le CG21 fait référence aux documents de l'Eglise, particulièrement *Evangelii Nuntiandi* quand il affirme que: «une vraie évangélisation se fait dans un plan qui aspire au développement global de l'homme, la croissance intégrale des individus et des groupes» (CG 21,81). Il dit en plus que, les concepts chrétiens de développement intégral et l'éducation chrétienne libératrice, corroborent l'idée de Don Bosco sur la formation du «bon chrétien et honnête citoyen» comme un ultime objectif du processus de l'éducation (CG 21, 81). En fait, il n'est pas possible de séparer l'évangélisation de la promotion humaine parce que, dans la pensée et la pratique de la Congrégation, depuis le temps de Don Bosco, les deux forment «un unique mouvement d'amour» (CG21, 140).

Par rapport à le style d'action missionnaire salésienne, le CG 21 souligne, entre autres, «l'intime relation entre évangélisation et promotion humaine, la préférence pour les jeunes pauvres et les gens ordinaires» (CG21, 146).

e) El Chapitre Général 23 (CG23):

Le CG23 touche largement le thème de la pauvreté et le développement. Il observe que la «tragédie des pauvres» est un défi permanent. La pauvreté économique semble progresser sans limite dans certains pays; il y a une explosion des nouvelles formes de pauvreté: délinquance, drogue, marginalisation, esclavagisme... (CG23, 2003). Le problème va au-delà de la pauvreté matérielle et pourtant elle demande la «préparation d'une génération capable de construire un ordre mondial différent. Par conséquent, la dimension sociale de la charité est une composante essentielle de l'éthique chrétienne» (CG23, 204).

Les éducateurs sont désormais défiés à éduquer pour «une solidarité qui lutte contre la compétition et le profit individualiste» (CG21,

205). Il est important que les gens ne s'enferment pas dans leurs affaires individuelles de profit sans se soucier du reste de l'humanité, spécialement des pauvres et marginalisés.

Le défi prend toute l'importance quand nous parlons de ceux qui vivent des situations d'extrême pauvreté et sous-développement. Dans ces cas, l'espoir est brisé tous les jours par la subsistance des mécanismes pervers d'exploitation. La corruption à tous les niveaux est en train de générer des situations tragiques de pauvreté. La réponse sociale à ces situations est la violence, l'utopie ou la manipulation religieuse des sectes qui offrent la réussite bon marché. Au même temps, il est nécessaire de sauvegarder les jeunes du danger du communisme et de l'exploitation des autres, tandis que nous luttons pour la justice et pour une société plus égalitaire. (CG23, 206)

En suivant l'exemple de Don Bosco, la communauté salésienne se rend compte de que la lutte contre la pauvreté, l'injustice et le sous-développement, fait partie de sa mission (CG23, 208). Pour réaliser cette mission, il est important de rendre témoignage de la justice et la paix comme forme de communiquer la foi. Dans les zones où les salésiens travaillent dans les contextes de pauvreté, il faut tout faire pour motiver les jeunes et les gens à travers l'éducation pour qu'ils deviennent des leaders d'un processus de leur propre libération. Ils travaillent pour guider la jeunesse et le peuple en général à être responsables de leur développement. On prend ainsi conscience non seulement des ses propres problèmes, mais aussi des problèmes des voisins. D'autre part, pour les salésiens travaillant dans des milieux plus aisés, il est question d'introduire les jeunes dans le monde des hommes et des femmes qui demandent solidarité et aide. Ceci dans l'esprit de participation de la lutte des pauvres et non seulement par curiosité. Si cela se fait, l'éducation à la solidarité devient une réalité (CG23, 2013).

f) Père Juan Vecchi:

En mars 1997, le père Juan Vecchi, formateur de l'actuel Recteur Majeur, écrit une lettre appelé: «Il eut compassion d'eux (Mc. 6,34). Nouvelles formes de pauvreté, mission salésienne, effectivité» (voir ACG 359). Dans cette lettre, il touche les thèmes comme la pauvreté et la marginalisation et met l'accent sur la manière plus planifiée et coordonnée des les aborder.

Après avoir décrit les situations de pauvreté, le père Vecchi observe que «e cœur de la nouvelle évangélisation est l'Évangile de la charité, qui aborde les problèmes humains et les situations qui nécessitent de la force transformatrice de l'amour. C'est une charité qui s'exprime dans les situations immédiates, mais surtout, une charité engagé avec un large et durable projet social et culturel, dans lequel l'individu est considéré toujours à la lumière de sa vocation et de sa dignité, en accord avec les révélations du Christ» (ACG 359, p 12).

Pour éduquer, il est nécessaire de considérer le monde dans lequel nous vivons. Quelque chose qui doit attirer notre attention c'est que nous vivons actuellement devant un phénomène d'appauvrissement accru. Il ne s'agit pas d'une phase de transition, quelque chose qui va passer comme une conséquence du passé, sinon du résultat des actuelles structures économiques, sociales et politiques, et d'autres causes qui prolongent les effets de la pauvreté (ACG 359, p 22).

Nous devons nous rappeler que les différentes formes de pauvreté naissent et se répandent dans un monde inter-communiqué et interdépendant. C'est un monde où, même la pauvreté s'est globalisée.

«Les efforts contre la marginalisation sont plus efficaces quand ils pénètrent ou transforment l'ensemble des perceptions et des sentiments qui font la pensée et la conduite d'une société. Un engagement d'aide ou d'assistance aux individus est pourtant insuffisant, même s'il est important. Ce que nous voulons c'est un travail d'animation sociale, qu'encourage les changements de vision et critère à travers des gestes et des actions. De telles actions créent nouvelles formes de relation et modèles de conduite qu'incarnent des valeurs différentes de celles qui guident nos actes, comme la possession égoïste, la satisfaction des intérêts individualistes, la condamnation de ceux qui souffrent la dépendance et l'abandon du plus faible.

C'est une question de promouvoir la culture d'autrui,... de la justice comprise comme l'attention au droit de vivre une vie digne, et plus directement avec la participation de personnes et institutions dans le travail de prévention et d'acceptation à ceux qui ont le plus besoin de cette culture.

Nos ambients éducatifs peuvent devenir des centres de réélaboration et de rayonnement de ce type de culture, envers les familles, les groupes, le quartier, le cercle des institutions locales et à travers la communication sociale». (ACG 359, p 32-33).

Le père Vecchi fait référence aux grandes potentialités de la Congrégation Salésienne pour contribuer à la création d'une nouvelle mentalité dans le domaine du développement, ainsi il affirme,

«C'est le domaine dans lequel les salésiens, avec notre organisation internationale, nos multiples ressources et notre riche patrimoine spirituel, nous avons des grandes possibilités, et en même temps, une grande responsabilité. Nous devons faire un effort de pédagogie collective pour nous impliquer, offrir des moyens pratiques et des projets à des nombreuses personnes qui sont disposées à adopter un style solide et généreux de vie» (ACG 359, p 34).

Dans la pensée du père Vecchi, il est évident qu'impliquer un vaste mouvement des personnes pour s'attaquer au problème de la pauvreté est fondamental. Les salésiens ne peuvent pas penser à travailler de manière isolée, sinon mettant en marche les réseaux de la solidarité et l'appui mutuel qui apportera la vraie transformation de la société.

Le patrimoine salésien que nous venons de développer nous donne une idée claire sur le concept de développement dans le charisme salésien. Il est bon de rappeler maintenant, que nous avons plusieurs plans au niveau local et provincial. Même si tous les plans sont en lien avec le développement et la planification de la province, j'aimerais centrer mon attention sur les plans suivants: Plan Organique Provincial (POP) et le Plan Éducatif-Pastoral Salésien (PEPS). Le POP s'occupe du développement et la croissance générale de la Province tandis que le PEPS regarde la planification éducative et pastorale de la Province. Le POP met l'accent sur les options fondamentales pour assurer la mission et garantir la continuité, la cohérence et la viabilité de l'ensemble de la Province, en ayant compte des ressources humaines disponibles pour répondre au présent et se projeter vers le futur. Le POP est donc un plan stratégique de gouvernement de la Province comme institution. Les

options fondamentales guident l'organisation générale et le développement harmonieux de la province garantissent les conditions formelles pour la réalisation des objectifs de la mission (CG 25, 82).

Le PEPS est l'instrument de travail qui guide la réalisation du processus éducatif et pastoral de la communauté pour répondre à la transformation de la situation des jeunes et diriger les initiatives et ressources pour l'évangélisation (Reg. 4). Le PEPS assure la cohésion générale du projet en ligne avec le système éducatif de Don Bosco, l'unité structurelle et continuité des objectifs, ressources, activités pastorales dans la communauté éducative et pastorale (CEP). Notre planification considère toujours les 4 dimensions de la Pastorale Salésienne des Jeunes; ces 4 dimensions sont inséparables et s'enrichissent mutuellement. Nos plans sont faits pour un fonctionnement dans un contexte familial, et notre animation considère la personne comme centre. Le PEPS a comme objectif créer une mentalité et faire que les communautés soient actives. Par le PEPS les forces se multiplient et les activités sont articulées et complémentaires, nous aidant ainsi à atteindre nos objectifs. C'est donc à travers d'une soigneuse planification et d'un plan de développement clair que nous pouvons transformer les mentalités et les personnes, transformer les situations.

C'est ici où les Bureaux de Planification et Développement (BPD) entrent en jeu pour aider les Provinces et la Pastorale des Jeunes, mais non seulement avec une aide technique sinon avec des orientations, l'appui et la planification. Les BPD doivent promouvoir une nouvelle perspective de travail, aider les communautés à mieux comprendre la réalité et mieux identifier les défis. Il est possible d'améliorer le PEPS avec un sens strictement professionnel, il est possible d'améliorer la formation de nos animateurs, nos professeurs, nos directeurs, pour assurer l'évangélisation et l'éducation de tant des jeunes. Le BPD peut aussi aider à la révision du POP, par rapport auquel le BPD s'aligne pour appliquer les initiatives de développement.

SOLIDARITÉ MISSIONNAIRE SALÉSIENNE

POSITIONNEMENT

BR. JEAN PAUL MULLER, ÉCONOME GÉNÉRAL

1. LES ACTIVITÉS DE LA MISSION SALÉSIENNE AUGMENTENT SUR TOUT LE MONDE

Notre Congrégation joue un rôle dynamique dans le développement de projets dans des domaines tels que:

- Les écoles de tous les niveaux (depuis l'enseignement primaire jusqu'à l'Université).
- La Formation Professionnelle (formelle et informelle).
- Les Centres des Jeunes contribuent à la réduction de l'«abandon scolaire».
- Les Universités à distance, les cours par correspondance (radio, TV, etc.)
- La Formation des groupes d'entraide.
- Le support à la jeunesse défavorisée.
- L'aide aux migrants, réfugiés, indigènes dans tous les continents.
- La catéchèse et l'évangélisation dans notre spiritualité quotidienne.

2. UN PAYSAGE CROISSANT D'ACTIVITÉS BÉNÉFIQUES

Aujourd'hui, les agences/institutions qui contribuent dans le domaine du développement et de la recherche de fonds pour des projets concrets sont nombreuses:

- Le Recteur Majeur avec ses Fonds Solidaires.
- Les Procures internationales (Madrid, Nouvelle Rochelle, Turin, Delhi et Bonn) de conformité à l'article 24 de la Constitution.
- Fondations, procures et associations nationales et provinciales.
- ONG Salésiennes (associations, fondations...): JyD, COMIDE, JDW, VIS, NPL, MS, «Solidaridad Don Bosco» et beaucoup d'autres plus ou moins toutes sont des membres du réseau Don Bosco (Don Bosco Network - DBN), et des nouvelles ONG en Amérique Latine, Afrique, Asie...

Il y a beaucoup de règles et accords qui spécifient les critères des aides accordées, le suivi et les effets des projets examinés.

3. OPTIONS OFFERTES PAR LE GC26

- a) Après le GC26, l'Économe General a insisté à codifier et souligner l'importance de certains points:
 - La révision des statuts des Procures (salésiennes internationales). Le résultat est un accord (convention) entre le Recteur Majeur et le Provincial, de conformité à l'Article 24 de notre Constitution.
 - Une révision des échanges et de la coopération avec d'autres groupes ou personnes de conformité aux critères de la Loi Canonique de la Saint-Siège (CIC) et nos Constitutions/ Règlements.

- Le rôle du Conseil Général (Conseiller Général des Missions, Économe General) en tant que représentant en collaboration avec d'autres associations et confié au projet Salésien.
 - Tous les grands projets doivent être conformes à la CIC (Saint-Siège) et à nos Constitutions (décision du Provincial et son Conseil, intégration dans le Plan de Développement de la Province, discuté et décidé par le Conseil Général) avant la mise en marche d'un projet.
- b) Il est nécessaire d'établir des points clé dans la coopération entre la Direction Générale de notre Congrégation, les Procureurs des Missions et les ONG Salésiennes et que les statuts de chaque organisation soient inclus:
- Histoire et Identité; objectifs - buts.
 - Corps légal (entité, association, intégration de délégués de la Direction Générale).
 - Activités économiques internes de l'organisation; Responsabilité et Gouvernement de la Congrégation Salésienne.
 - Conseil de la Procure, Conseil de l'Association, une définition de la «voix Salésienne» dans le Conseil.
 - Répartition des fonds, Conseil d'administration (ordinaire); Consultance (professionnelle); Corps d'inspection (externes).
 - Personnel (Formation, Identité Religieuse...)
 - Relations entre le Provincial Local ou la Conférence Provinciale et la Direction Générale.
 - Approbation par RM de certaines activités.
 - Animation Missionnaire - Publications.
 - Possible Service de Volontariat (de conformité à la Pastorale des Jeunes, l'Animation Missionnaire).

4. CHANGEMENTS ET DÉFIS DE LA NOUVELLE SITUATION

Les défis des trois dernières années ont réduit les fonds de la Direction Générale (Rome) qui sont limités et insuffisants. Rome a établi un minimum d'aide, surtout pour le support à la formation des jeunes Salésiens. Les restrictions budgétaires douloureuses dans la répartition des fonds de l'année dernière (en juin) ont été le principe précurseur de restrictions plus drastiques.

Chaque Procure et ONG doit s'engager davantage pour renforcer ses ressources et garantir le financement du personnel et l'administration. Ceci doit s'appliquer également aux provinces qui, avec les ONG, Fondations, Procures Internationales, doivent renforcer la captation de fonds dans leurs pays et à leur façon. En ce sens, je considère que ce que le Pape Benoît XVI a écrit dans sa dernière encyclique «Caritas in Veritate», concernant la coopération internationale des gouvernements, peut servir en tant qu'appel aussi à nos Procures, ONG et BPD. Le Pape, après avoir mis de manifeste l'importance de la coopération internationale au développement, a écrit: «Parfois, ceux qui reçoivent des aides deviennent des subordonnés de ceux qui fournissent cette aide, et le service aux pauvres perpétue une bureaucratie chère qui consomme un grand pourcentage des fonds destinés au développement». (CV47).

En laissant de côté les possibles doutes sur le fonctionnement de nos ONG, BPD et Procures, nous nous sentons éloignés de ces avertissements. Mais il faut reconnaître que, en réalité, ceci est aussi un danger pour elles. C'est un défi réel pour toutes nos organisations de toujours disposer des ressources nécessaires pour maintenir nos structures. Nous devons être prudents dans la croissance de nos structures et coûts pour ne pas être des esclaves de l'argent. Nous avons une mission !

En ce qui concerne la durabilité des ONG Salésiennes, des Procures et des BPD, il n'est pas possible de récupérer les coûts administratifs directement, il est nécessaire d'atteindre des accords avec les Provinces ayant des bénéfices, une formule plus correcte et transparente pour récupérer ce type de coûts.

Pour éviter une forme de centralisation inusuelle de nos agences d'aide qui ne soit pas dans la ligne de notre style et tradition de ges-

tion économique, chaque Procure et ONG doit travailler d'une façon autosuffisante. Ainsi, les Provinces avec des bénéfices seront obligées à maintenir leurs structures. Dans le sens du CG25, nous devons définir les critères pour répondre à la vitalité de chaque Province.

Les Procures, les BPD et les ONG sont un «patrimoine» de la Congrégation qu'il faut préserver et soigner car, sans les ressources économiques et financières «données», c'est-à-dire, sans demander rien en échange, «l'économie de la gratuité» ne pourrait pas exister ; pour cette raison, sans ce service en tant que «catalyseur» de la générosité et la philanthropie des personnes sensibles au message de solidarité, tout resterait au simple niveau des bonnes intentions.

A l'instar de Don Bosco, qui a été obligé à l'époque de voyager à travers l'Italie, la France et l'Espagne pour collecter les offrandes pour ses activités, aujourd'hui il est nécessaire de diffuser le grand travail réalisé dans les missions, en tirant le maximum de profit de la globalisation et des nouvelles technologies.

Malgré l'importance de ce qui vient d'être indiqué, il n'est pas totalement correct de considérer les Procures de Mission Internationales ou Provinciales, les ONG Salésiennes et nos BPD comme des simples «joueurs» dans le système salésien d'assistance. J'ai l'impression que certaines Provinces se sentent spécialement «favorisées» ou «privilegiées» par l'homme chargé de la Procure de Missions ou les ONG, et le seul effort nécessaire est de réussir ce «traitement de préférence» le plus tôt possible. Ceci n'est pas correct. Celui qui travaille dans ce système doit savoir que toutes les décisions d'utiliser les fonds de notre Congrégation sont basées sur les constitutions et uniquement l'autorité de notre congrégation peut arriver à des engagements avec la mission en relation à la collecte des contributions ainsi qu'en relation à l'utilisation pour laquelle celles-ci seront destinées. Par conséquent, le centre unificateur devrait être perçu en la personne du Recteur Majeur, et son rôle devrait consister à garantir l'authenticité de la mission Salésienne. C'est un fait, pour lui et pour son Conseil, d'accompagner d'abord les Provinces Missionnaires, d'évaluer les projets, spécialement les plus importants, de diriger les campagnes de recherche de fonds et la répartition conséquente de l'aide collectée.

Cette petite réflexion pourrait peut-être guider les personnes pour réaliser des changements décisifs dans le mode de penser, en surmontant ainsi la pensée et l'action comme s'il s'agissait d'une entité indépendante, en prenant parfois des initiatives inappropriées au niveau local, pour passer à l'action, en tant que Congrégation ; ceci est la conséquence directe d'une discussion constante avec la personne qui est le premier garant de la mission Salésienne, le Recteur Majeur.

Nous ne prétendons en aucune façon la promotion de la centralisation dans la planification du travail missionner dans les Provinces, ni la collecte ou la distribution de l'aide, mais plutôt une indication des conditions minimales qui garantissent une meilleure coordination de tous ceux qui sont impliqués dans le système salésien de support aux missions.

Ceci signifie, en particulier, l'identification et la construction d'un «infrastructure» minimale, simple, et avec un fonctionnement facile, directement liée au Recteur Majeur et son Conseil, nécessaire pour assurer un fonctionnement correct et plus efficace du système général.

En d'autres termes, ce n'est pas une question de créer une grande structure qui ralentirait les procédures déjà en fonctionnement, mais de déterminer des processus permettant une circulation meilleure et plus forte de l'information qui n'a rien à voir avec les projets proposés par les Provinces missionnaires, aussi bien de par l'évaluation de la faisabilité, que de par la possible présentation du projet aux donateurs ou pour fournir le support financier nécessaire.

Tout ceci n'exclut pas la possibilité que chaque Province Missionnaire cherche et s'approche des organisations et agences non Salésiennes, ecclésiastiques ou pas, pour présenter ses propres besoins d'assistance financière, naturellement toujours en respectant ce que les Constitutions prescrivent en relation à l'autorisation du Recteur Majeur et de son Conseil.

Ce choix étant possible et totalement licite, il n'est pas hors des termes du système Salésien d'aide aux missions, objet du présent rapport, et il n'est donc pas traité dans le point suivant.

5. UN SYSTÈME SALÉSIEN D'AIDE PLUS COORDONNÉ

Même s'il existe beaucoup d'«acteurs» dans le système d'aide en ce moment dans la Congrégation, j'aimerais signaler quelques lignes essentielles pour une meilleure coordination de ce système. Pour ceci, je relie au point antérieur, concrètement lorsqu'il indique que la constitution d'une «structure» minimale au niveau central est une condition nécessaire pour une coordination de l'aide meilleure et plus forte, pour l'élection des initiatives dans la recherche des fonds, pour la gestion des fonds collectés et, finalement, pour sa répartition.

Précisément, cette «infrastructure» sera fournie par le Bureau de Projets et Développement et par une base de données centrale.

Ce Bureau dépend directement du Conseiller pour les Missions et doit être le premier point de référence pour les Bureaux des Mission et les ONG Salésiennes. Son rôle sera de gérer l'information relative aux projets et aux requises du Conseiller pour les Missions ou, directement, du Recteur Majeur ou toute autre ayant été envoyé périodiquement par les Bureaux des Missions ou ONG. En ce qui concerne la base de données centrale, elle enregistrera toutes les interventions financées avec des aides, en passant à travers la Direction Générale, les Bureaux des Missions et les ONG Salésiennes. Avec Don Bosco Network (DBN) nous avons travaillé à une nouvelle base de données pour fournir davantage de transparence à toutes les institutions impliquées dans le support aux provinces démunies.

Le fait que ceci dépende directement du Conseiller des Missions et du Recteur Majeur et son Conseil permet d'évaluer avec plus de soin les projets présentés par les Provinces, indiquer aux ONG ou aux Bureaux de Missions toutes les situations d'urgence ainsi que toute initiative particulière ou action justifiant l'organisation d'une campagne de collecte de fonds ou la possibilité de collaborer avec les projets du gouvernement.

CHAPITRE IV.

CAPACITÉ DE CONSTRUIRE



SÉMINAIRE

HYDERABAD 6-10 NOVEMBRE 2011

DÉFINITION D'UN BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT (BPD)

D. CARLOS CABALLERO ALEMANY,
RESPONSABLE DÉPARTEMENT DE COOPÉRATION DE JyD

PRESENTATION ET INTRODUCTION

Je suis Carlos Caballero, responsable du Département de la Coopération de Jóvenes y Desarrollo. En 1993, quand j'ai commencé mon travail, nous formions partie de la Procure de Madrid avec seulement 3 personnes embauchées. Actuellement nous sommes 48 employés dont 20 dans le siège de Madrid, 12 dans les différentes délégations en Espagne et 16 expatriés qui travaillent dans des BPD de 6 provinces salésiennes. Nous avons appuyé la Missions Salésienne pendant ces 18 années fondamentalement dans 13 Provinces, avec des nombreuses actions de Coopération au Développement et nous avons accompagné et renforcé les capacités des plusieurs BPD.

INDICE

Je vais parler de notre expérience dans le Renforcement Institutionnel des Bureaux de Développement avec l'ordre suivant:

1. Renforcement Institutionnel dans la définition d'un BPD:
 - Le BPD dans l'organigramme provincial.
 - Les 2 principales tâches du BP.
2. Renforcement Institutionnel pour passer des Plans Stratégiques à Programmes et Projets (dans le cas de la Province CAM par exemple).
3. Renforcement Institutionnel dans l'approche basée sur les Droits Humains en Planification Stratégique.
4. Conclusions.

1. POSITIONNEMENT DU BPD DANS L'ORGANIGRAMME PROVINCIAL

Dans le premier graphique nous voyons la position du BPD que JyD propose pour les Provinces Salésiennes. Vu que nous avons déjà assez échangé sur cette question, je ferai juste quelques commentaires.

Une fois que le Conseil Provincial a assumé l'idée de compter avec un BPD, il est important d'assigner le rôle dans la Province.

Dans ce schéma nous considérons une structure classique d'Une Province Salésienne avec les secteurs caractéristiques. Dans quelques provinces, les secteurs peuvent être jumelés.

Traditionnellement. Les Bureaux des Projets fonctionnent sous mandat de l'Economie; cependant, après la rencontre des BPD de Rome en 2005, il nous a été dit que les BPD dépendent de l'Econamat mais aussi de la Pastorale des Jeunes.

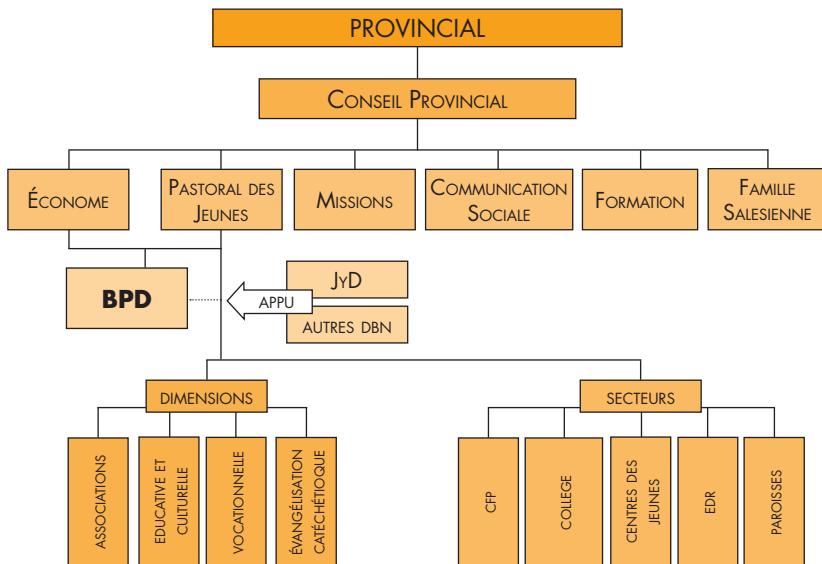
Le BPD est placé d'après la position de la Pastorale des Jeunes:

- La Pastorale des Jeunes dit QUOI faire.
- L'Economat appui avec les RESSOURCES pour les activités.

La Pastorale des Jeunes organise normalement les Secteurs d'animation, en ayant compte des Dimensions du PEPS (Projet Educatif-Pastoral). Nous pouvons résumer que la Mission Salésienne est Évangéliser en éduquant et Eduquer en évangélisant.

Le BPD est situé entre l'économat et la Pastorale des Jeunes. Voyons le schéma suivant de la structure du BPD:

STRUCTURE DU BUREAU DE DÉVELOPPEMENT (BPD)



2. STRUCTURE DU BPD

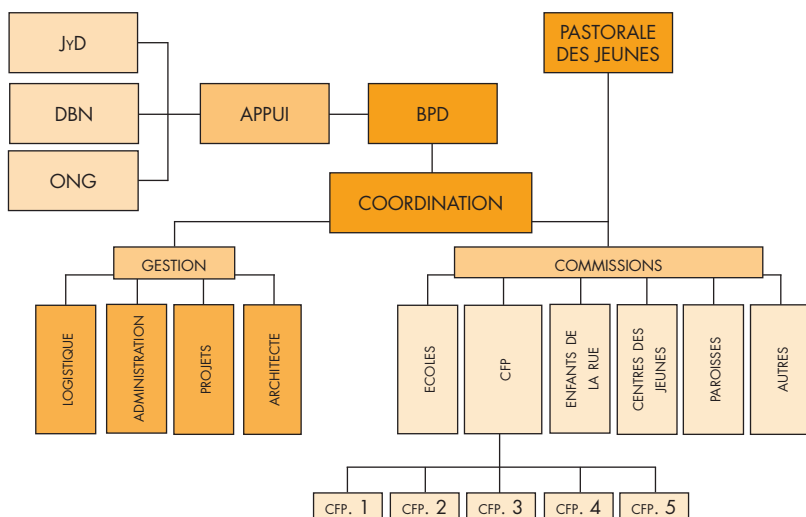
Le BPD appui les différentes commissions de la Province, ainsi que les secteurs pastoraux de la Pastorale des Jeunes. Le BPD peut compter avec plusieurs départements d'après le besoin.

A partir de l'ONG Jóvenes y Desarrollo, nous conseillons d'avoir les secteurs suivants:

- Département des projets: pour collaborer avec les projets qui sont proposés par les commissions et les secteurs. Il s'agit de chercher du financement (il peut inclure une petite procure).
- Un département de logistique pour les achats et la demande des services à des tiers.
- Un département d'administration pour la justification économique et des projets.

D'autres départements qui peuvent être aussi externes, comme le service d'un architecte, etc.

STRUCTURE DU BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT (BPD)



3. PRINCIPALES TÂCHES DU BPD

Il y a deux grandes tâches que nous soulignons sur les BPD :

- Le BPD est un facilitateur de processus de Planification Stratégique Participative des Secteurs prioritaires de la Pastorale des Jeunes.
- Le BPD traduit la Planification Stratégique et les Plans Stratégiques des Secteurs en Programmes et Projets et cherche le financement pour la réalisation, sous la coordination de l'Economat. Financement local ou extérieur.

La Pastorale dit ce qu'il faut faire et l'Economat cherche les ressources pour la réalisation.

Les plans stratégiques des secteurs sont les autoroutes qui montrent et limitent le chemin des BPD. Evidemment, les Plans Stratégiques Sectoriels font partie du POP.

Dans le schéma suivant, que nous considérons très important, nous voyons les deux tâches signalées :

- Tâche N° 1: Faciliter les Plans Stratégiques Sectoriels.
- Tâche N° 2: Appuyer à travers des Programmes et Projets.

PRINCIPAUX TÂCHES DES BUREAUX DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT	
1° APPUI À LA PLANIFICATION. STRATEGIQUE SECTORIELLE	Le BDP est Facilitateur des Processus de Planification Stratégique Participative des Secteurs prioritaires de la Pastorale des Jeunes. Les Plans Stratégiques font partie du POP.
2° APPUI DANS LE CYCLE DES PROJETS (PROGRAMMES ET PROJETS DU PSP)	Le BDP «traduit» les Plans Stratégiques des Secteurs en Programmes et Projets et cherche le financement pour la réalisation.

En définitive, la question la plus importante est toujours: Quelle est la REPONSE Salésienne pour la jeunesse? Quelle est la REPONSE pastorale pour les jeunes dans chaque secteur de la Pastorale des Jeunes?

Ce sont les Plans Stratégiques qui nous aident à ordonner ces réponses.

Les Programmes et Projets sont des actions qui se dégagent des plans stratégiques sectoriels, bien que:

- L'idéal serait que le bailleur finance tout un plan stratégique;
- La démarche ordinaire c'est de diviser le plan stratégique en morceaux, pour en faire des programmes ou projets qui puissent être financables.

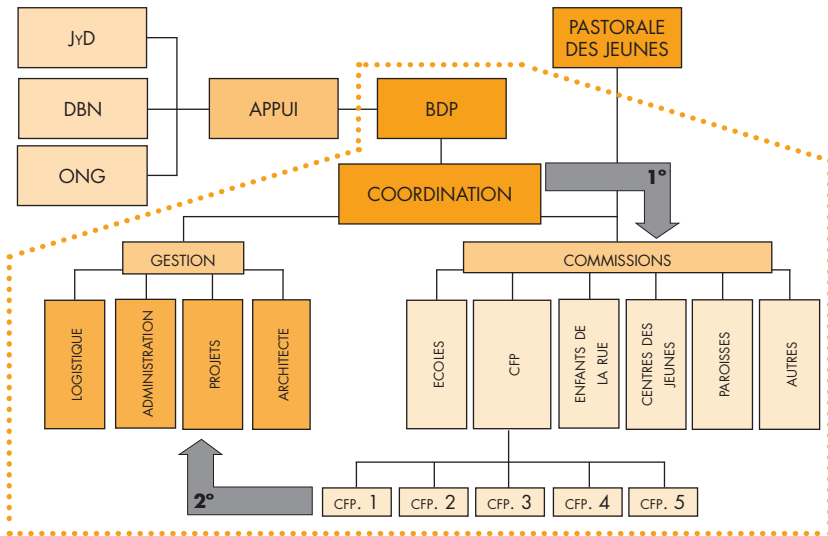
Cependant, il est très important que les Projets ne soient pas considérés comme des projets isolés, mais comme les parties d'un puzzle que l'on compose petit à petit selon le contenu du PLAN STRATEGIQUE SECTORIEL.

- C'est-à-dire que les projets ne sont pas des idées d'un Missionnaire et qu'en changeant le missionnaire on change de Projet. Les projets sont toujours partie d'un Plan Stratégique, et ceci fait partie du POP.
- Avec cette vision, nous renforçons le travail en réseau avec les différentes communautés salésiennes travaillant dans le même secteur. La Réponse salésienne aux besoins des jeunes n'est pas donnée par une seule communauté, mais l'option de la Province reflétée dans le Plan Stratégique.

Comme dernier commentaire, je voudrais parler du nom même du Bureau de Planification et Développement, surtout le mot «bureau», qui est confus parce qu'il nous fait penser à une installation, un local avec 4 personnes qui travaillent pour chercher l'argent des projets pour la Province. Il s'agit de compter avec un Comité de Planification et Développement, constitué par les responsables des secteurs pastoraux et un personnel de gestion dans le domaine des projets, toujours en coordination directe avec la Pastorale des Jeunes. Pour cela, le schéma

suivant la ligne discontinue rouge montre les limites du BPD. Le BPD peut être une ONG, une Fondation, une Association, au service de la structure provinciale.

STRUCTURE DU BDP



4. COMMENT FAIRE LE PASSAGE DES PLANS STRATEGIQUES A PROJETS ET PROGRAMMES?

La première tâche du BPD c'est de faciliter l'élaboration des Plans Stratégiques Participatifs, et ensuite traduire ces Plans en Programmes et Projets concrets (Tâche 2).

Il est même possible de chercher l'aide pour le renforcement institutionnel et inclure les ressources pour l'élaboration des Plans Stratégiques.

Prenons l'exemple de la Formation Professionnelle comme secteur. Dans la Planification Stratégique, nous conseillons de considérer 5 lignes stratégiques; à savoir:

a) **L'accès** à la Formation professionnelle, c'est-à-dire que nous disposons d'une politique d'accès à la FP pour les jeunes:

- Un système des bourses qui facilite l'accès aux plus pauvres
- Considérer l'équité des genres, faire de sorte que les filles puissent avoir les mêmes possibilités que les garçons d'accéder à la FP. (En Rép Dominicaine, il y a une crèche pour garder les enfants des femmes qui fréquentent la formation occupationnelle).
- Transport, hébergement, foyer... pour les jeunes qui viennent de loin.
- Accès à la FP des handicapés physiques.

b) **Qualité** de la Formation, nous parlons ici de:

- Plan de formation des professeurs au niveau pédagogique et au niveau technique.
- Elaboration des programmes par compétences.
- Equipement des ateliers.

c) **Insertion au monde du travail:** service d'appui pour l'insertion des jeunes qui finissent la formation dans nos centres. Un département Ecole-Entreprise, avec des services qui pourraient être les suivants:

- Etude du marché du travail, base des données, statistiques...
- Formation à l'emploi salarié
- Orientation et accompagnement, suivi des élèves dans les postes de travail, mise en stage des élèves.

d) **Insertion Socioculturelle:** appui à l'intégration des jeunes dans l'entourage après la formation.

e) **Qualité dans la Gestion de la FP**: nous parlons de la gestion du secteur:

- Bonne gouvernance: planification stratégique du secteur, gestion des processus, animation du secteur, etc.
- Gestion financière, comptabilité, budgets prévisionnels, financement...
- Bonne gestion des ressources humaines, formation du personnel directif.

ELEMENTS QUI SE TROUVENT DANS LES CINQUIÈME LIGNES STRATEGIQUES	
1° ACCES À LA FORMATION P.	Bourses pour les plus pauvres. Équité de genre. Transport, foyers, etc. Accès aux handicapés physiques .
2° QUALITE DE LA FORMATION	Plan de formation pour professeurs. Programmes. Équipements.
3° INSERTION AU TRAVAIL	Etude du marché du travail. Formation à l'emploi. Orientation, mise en stage, suivi...
4° INSERTION SOCIOCULTURELLE	Action sociale dans l'entourage. Associacionisme...
5° GESTION INSTITUTIONNELLE	Gestion Stratégique des processus. Gestion Financière. Gestion des Ressourcesn Humaines.

A continuation, nous verrons l'exemple de la Province CAM dans le processus de passage des Plans Stratégiques à Programmes ou Projets.

La Province CAM a effectué plusieurs rencontres pour la Formation Professionnelle pendant les deux dernières années. Le BPD de la CAM a animé le processus et cherché l'appui d'un facilitateur externe pour la planification participative. La CAM, étant une grande province (avec 6 pays centroaméricains) avait des difficultés à définir un plan commun.

Le produit final de ce processus ha été de définir 2 grands processus stratégiques (que l'on a fait coïncider avec 2 objectifs du POP).

Chaque Objectif stratégique est formé par différents domaines stratégiques: le premier avec 6 stratégies et le deuxième avec 15 stratégies. Un total de 15 stratégies donc.

Les domaines stratégiques ne sont pas regroupés dans les 5 lignes stratégiques que JyD propose, mais en 2 objectifs. Quelque soit, les éléments qui y apparaissent incluent les éléments des 5 lignes stratégiques et il est facile de les regrouper si l'on veut.

Le fait que 6 pays, et une dizaine des centres de FP, se mettent d'accord pour déterminer la REPONSE SALESIENNE à la jeunesse centroaméricaine, est en soit une réussite. Voyons maintenant comment traduire ces propositions du Plan Stratégique en Programmes ou Projets.

OBJECTIFS ET DOMAINES STRATEGIQUES 2009-2014 SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PROVINCE CAM	
OBJ. A: Renforcer la signifiante de la formation au travail dans la Province CAM à travers l'amélioration de la qualité éducative et l'insertion réussi.	
N°	DOMAINES ET STRATEGIES DE LA FORMATION AU TRAVAIL
1	Diversifier l'offre de formation au travail en consonance avec les objectifs du millénaire ODM.
2	Implémentet un système de gestion de qualité dans la Province CAM.
3	Garantir l'accomplissement du système de formation au travail.
4	Inclure des itinéraires de Formation Chrétienne dans le programme de formation des centres.
5	Former les SDB à la gestion des centres d'éducation technique.
6	Développer les programmes de Formation Continue des professeurs (Pédagogique et Technique).

OBJ: B: Consolider intérieurement la Formation au travail à travers la gestion effective des ressources et le talent humain pour le développement des plans et programmes innovateurs dans le cadre des ODM.	
N°	DOMAINES ET STRATEGIES DE LA FORMATION AU TRAVAIL
1	Elaborer des projets d'appui financier et appui technique entre les bureaux locaux et le Bureau de Planification et Développement Provincial.
2	Créer un réseau pour les écoles techniques et les CFP salésiens.
3	Optimiser et actualiser la capacité et les équipements de chaque centre.
4	Diversifier et actualiser l'offre éducative en accord avec le marché du travail.
5	Etablir et faire connaître le plan stratégique à la CEP dans chaque CFP et oeuvre.
6	Chercher les moyens idoines pour améliorer la communication et le travail en réseau.
7	Créer une culture de l'évaluation et amélioration continuelle du personnel de chaque oeuvre.
8	Aligner le POL avec la planification stratégique de formation au travail.
9	Créer et/ou renforcer les bureaux locaux des ressources humaines en accord avec le POP.

Pour pouvoir passer du Plan Stratégique à un Programme ou à des Projets pour chaque centre de FP, il faut toujours considérer le Plan Stratégique comme cadre de travail, sur lequel les priorités ont été relevées pour les 15 domaines stratégiques. C'est donc l'importance que chaque centre donne à un domaine stratégique que nous présentons dans le schéma suivant. L'importance va de 1 X jusqu'à 4 X (XXXX).

Après avoir demandé les priorités à chaque centre de Formation Professionnelle nous avons obtenu une grille avec les domaines stratégiques. Dans le cas de notre exemple, nous employons une grille virtuelle pour la simulation, parce que le travail d'indentification n'est pas fini actuellement.

Une fois la grille remplie avec les intérêts du secteur des Centres de Formation Professionnelle et les lignes stratégiques définis dans le Plan Stratégique, il est facile de définir et regrouper, en Programmes ou Projets, les différentes actions. J'ai souligné plus haut que les programmes et projets sont toujours des actions qui «sortent» des Plans Stratégiques Sectoriels.

DÉFINITION D'UN BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT (BPD)

OBJETIFS ET DOMAINES STRATEGIQUES		EL SALVADOR					GUATEMALA	NICA	ETC
OBJ: A: Renforcer la signifiacnce de la formation au travail dans la Province CAM à travers l'amélioration de la qualité éducative et l'insertion réussii.									ETC
N° DOMAINES ET STRATEGIES DE LA FORMATION AU TRAVAIL									
1	Diversifier l'offre de formation au travail en consonance avec les objectifs du millénaire ODM.								
2	Implémentet un système de gestion de qualité dans la Province CAM.								
3	Garanitir l'accomplissement du système de Formation au Travail.								
4	Inclure des itinéraires de Formation Chrétienne dans le programme de formation des centres.								
5	Former les SDB à la gestion des centres d'éducation technique.								
6	Développer les programmes de formation continue des proffe-seurs (pédagogique et technique).								

OBJ: B: Consolider intérieurement la formation au travail à travers la gestion effective des ressources et le talent humain pour le développement des plans et programmes innovateurs dans le cadre des ODM.										
N°	DOMAINES ET STRATEGIES DE LA FORMATION AU TRAVAIL									
1	Elaborer des projets d'appui financier et appui technique entre les bureaux locaux et le Bureau de Planification et Développement Provincial.	xxx	xx	xxxx	xx	xxx	xx	xxx	xx	xxxx
2	Créer un réseau pour les écoles techniques et les CFP salariés.	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
3	Optimiser et actualiser la capacité et les équipements de chaque centre.	xxx	xx	xxxx	xxx	xxx	xx	xxx	xx	xxxx
4	Diversifier et actualiser l'offre éducative en accord avec le marché du travail.	x	xx	xxxx	x	xx	xx	xx	x	xx
5	Etablir et faire connaître le plan stratégique à la CEP dans chaque CFP et oeuvre.	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
6	Chercher les moyens idoines pour améliorer la communication et le travail en réseau.	xxxx	xxx	xx	xxxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
7	Créer une culture de l'évaluation et amélioration continue du personnel de chaque oeuvre.	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
8	Aligner le POL avec la planification stratégique de formation au travail.	xxx	xx	xxxx	xxxx	xxx	xx	xxx	xx	xxxx
9	Créer et/ou renforcer les bureaux locaux des ressources humaines en accord avec le POP.	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

PROGRAMME COMIDE	PROGRAMME JYD
PROGRAMME JDW	PROGRAMME KELLOGGS FOUND

Dans le schéma suivant nous montrons un exemple; le Plan Stratégique avec deux programmes choisis par le BPD. En rouge le programme proposé à Jévenes y Desarrollo et en jaune le programme proposée à VIA Don Bosco (jaune).

La situation idéale serait d'obtenir toutes les ressources avec un seul donateur qui finance tout le Plan Stratégique Sectoriel. Cela a été obtenu au Mozambique en 2007 avec l'aide de l'AECID (Agence Espagnole de la Coopération Internationale au Développement) pour un montant de 4 millions d'euros. Cependant, la démarche normale étant que le BPD divise le Plan Stratégique en différentes parties plus faciles à financer. Ainsi nous aurons plusieurs programmes ou projets pour couvrir le secteur.

Dans le schéma suivant nous voyons comment on complète le financement à l'aide d'autres donateurs qui couvrent des actions à travers des projets. Cette démarche cherche à couvrir tout le secteur.

Nous avons donc financé d'avantage le secteur avec plusieurs bailleurs, mais le BPD pourrait compléter, autant que possible, le financement de tout le secteur.

Il est possible de travailler de manière horizontale pour couvrir une ligne stratégique pour tous les centres, ou encore de manière verticale, pour couvrir tous les besoins d'une institution; dans l'exemple du Centre Santa Ana. Il est possible aussi de couvrir seulement certaines actions ou lignes stratégiques d'un seul centre, comme dans l'exemple avec la Jugend Dritte Welt (JDW) en vert, qui couvre quelques besoins d'un seul centre. Cela se fait normalement par des projets. **MAIS TOUJOURS NOUS CONSIDERONS LE PLAN STRATEGIQUE**, et ce n'est pas la volonté d'une personne qui change dans l'œuvre qui doit faire changer le Plan Stratégique.

Voyons à présent le chapitre qui touche l'approche des Droits Humains dans la Planification Stratégique.

5. PLANIFICATION STRATEGIQUE A PARTIR DE L'APPROCHE DES DROITS HUMAINS

C'est un thème que nous voulons aborder avec les BPD et qui suppose un Renforcement Institutionnel des Provinces Salésiennes à travers les BPD. Le renforcement institutionnel veut dire, à partir de l'approche des Droits Humains.

Traditionnellement, la Coopération au Développement a été orientée par une approche des besoins. Si les jeunes ou enfants ont besoin d'éducation, les salésiens cherchent à couvrir ce besoin et une ONG, par exemple JyD, aide avec le financement.

Cependant, depuis quelques années, la coopération tente de passer de cette approche des besoins à l'approche à partir des Droits Humains. Sous cette approche, les jeunes et enfants ne sont plus des simples bénéficiaires d'une aide quelconque; ils deviennent Sujets Titulaires des Droits.

Avec cette approche, nous continuons à travailler avec les 5 lignes stratégiques citées plus haut (accès à la formation, qualité de la formation, insertion au travail, insertion socioculturelle, renforcement institutionnel), mais c'est la manière de voir les choses qui change:

- Il ne s'agit pas de couvrir simplement les besoins, mais de faire effectif le Droit à l'Education des personnes.
- Les destinataires sont désormais conscients que l'éducation est un Droit. Ils s'approprient de ce Droit et ils exigent au Gouvernement l'Education de Base Gratuite et Universelle.
- L'approche basée sur les Droits Humains est une approche participative. Les enfants et jeunes ne sont plus des récepteurs d'aide, ils deviennent protagonistes de leur éducation.

Cependant, les titulaires des Droits (nos destinataires) ne sont pas les uniques personnes avec lesquelles nous travaillons; nous travaillons aussi avec:

- Les titulaires des Obligations: Le Gouvernement et les administrations publiques comme entités qui ont l'obligation de faire effective le droit universel à l'éducation pour tous les enfants et jeunes.

- Les titulaires des Responsabilités: La Société Civile, responsables des mineurs qui aident à ce que les jeunes et enfants appliquent leur droit. Nous incluons ici les parents les Salésiens et autres entités comme les associations des anciens élèves...

L'APPROCHE DES DROITS FACE À L'APPROCHE DES BESOINS	
ACTIONS DIRIGÉS VERS L'EFFECTIVITÉ DU DROIT À L'ÉDUCATION	<p>Dans l'approche basée en Droits Humaines (ABDH) l'enfance et jeunesse ne sont plus considérés comme bénéficiaires.</p> <p>Maintenant ils sont : titulaires des Droits (TD). Il faut leur expliquer que c'est un droit.</p> <p>Dans le ABDH la participation est très important (clé pour la réussite).</p>
LES PERSONNES COMME TITULAIRES DES DROITS (TD)	
1) ACCÈS À L'ÉDUCATION	
2) ÉDUCATION DE QUALITÉ	
3) INTÉGRATION AU TRAVAIL	
4) INTÉGRATION SOCIOCULTUREL	
5) QUALITÉ DANS LA GESTION	
AVEC UNE HAUTE PARTICIPATION DES TD	

L'ONG Jóvenes y Desarrollo propose que dans le Plan Stratégique Participatif, en plus des 5 lignes stratégiques dirigées notamment aux titulaires des droits, que l'on ajoute d'autres lignes stratégiques dirigées vers le renforcement des administrations publiques (en harmonie avec les autres acteurs) pour promouvoir le changement des politiques; inclure aussi des actions orientées vers le renforcement des capacités de la Société Civile: salésiens, parents, familles... et autres institutions de la Société Civile.

Voici ce que nous appelons l'approche basée sur les Droits Humains, à travailler dans les 3 colonnes:

- Première colonne: Orientée aux Titulaires des Droits: enfants et jeunes
- Deuxième colonne: orientée aux Titulaires des Obligations: les Gouvernements
- Troisième colonne: orientée aux Titulaires des Responsabilités: parents, société civile, associations, salésiens...

APPROCHE A PARTIR DES DROITS SIGNIFIE TRAVAILLER:

NON SEULEMENT AVEC LES «BÉNÉFICIAIRES» (TITULAIRES DES DROITS - TD),
MAIS AUSSI AVEC...

TITULAIRES DES OBLIGATIONS - TO: GOUVERNEMENTS

TITULAIRES DES RESPONSABILITÉS - TR:

SOCIÉTÉ CIVILE, LES SALÉSIENS, LES BPD, LES PARENTS D'ÉLÈVES, ETC.

TITULAIRES DES DROITS	TITULAIRES DES OBLIGATIONS	TITULAIRES DES RESPONSABILITÉS
ENFANTS ET JEUNES	GOUVERNEMENTS	SOCIÉTÉ CIVILE, SALÉSIENS, PARENTS D'ÉLÈVES, ETC

Pour quoi est-il important de travailler pour le changement des politiques? Pour répondre à cette question, nous présentons le dessin avec un robinet ouvert. Vous demanderez sans doute la signification du robinet ouvert. Et l'explication c'est que l'eau qui coule sans arrêt c'est la pauvreté déferle... sans arrêt!

Devant cette situation, les Salésiens nous demandons: Quelles est la REPONSE que nous donnons à la jeunesse en danger? Il y a deux possibles réponses:

- Ouvrir plus des centres pour les enfants de la rue et des jeunes. Cela signifie, que l'eau qui se verse nous la recueillons avec un seau que l'on va changer par un seau chaque fois plus grand !
- Tenter de fermer le robinet; travailler en harmonie avec d'autres acteurs spécialisés dans l'enfance et la jeunesse et tenter de changer les Structures qui produisent la pauvreté. Lutter contre les causes de la pauvreté.

Nous devons donc nous poser la question à l'heure de faire les Plans Stratégiques; il est donc possible que une bonne REPONSE soit de travailler au Renforcement Institutionnel des Administrations Publiques pour changer les politiques et ainsi «fermer, tant soit peu, le robinet». Quel meilleur système préventif que celui de parvenir à changer les politiques?

Pourtant, à l'heure de faire le Plan Stratégique basé sur les Droits Humains, au lieu d'avoir les 5 lignes stratégiques, JyD propose d'en avoir 8 lignes stratégiques regroupées en 3 colonnes:

**APPROCHE A PARTIR DES DROITS SIGNIFIE TRAVAILLER
POUR LE CHANGEMENT DES POLITIQUES:**

NON COMME UNE «ONG ACTIVISTE»
MAIS COMME UN «PARTENAIRE» DES ADMINISTRATIONS
PUBLIQUES LOCALES, RÉGIONALES ET DE L'ETAT,
EN HARMONIE AVEC D'AUTRES ACTEURS.

**NOUS CONSIDÉRONS CECI QUAND NOUS PARLONS DE QUELLE EST LA
MEILLEURE REPONSE SALÉSIENNE POUR LES JEUNES?**

- Les 5 premières lignes sont celles qui nous avons au départ, mais qui comportent certains changements, parce que «nous avons changé la manière de regarder les choses» (les jeunes ne sont plus des simples bénéficiaires de l'aide mais titulaires des Droits...).
- Nous ajoutons maintenant une nouvelle ligne stratégique (la numéro 6) destinée au Renforcement des Politiques Educatives. Cette ligne prétend donc changer les Structures (fermer le robinet). Ceci n'est pas une tâche que les SDB peuvent accomplir seuls, il faudra donc travailler en réseau et en collaboration avec d'autres. Il est proposé d'assumer une telle action au niveau Provincial (avec d'autres entités de la Société Civile) pour renforcer les capacités des institutions publiques, pour les aider (et exiger à la fois) à changer les Politiques Educatives. Cet appui peut se faire à travers des groupes de travail.

- Finalement, nous ajoutons d'autres lignes stratégiques (les 7 et 8) orientées à Renforcer les Capacités de la Société Civile. Nous mettons ici le renforcement institutionnel des BPD comme titulaire des responsabilités; cela veut dire:
 - La formation sur thèmes comme les Droits Humains, l'Approche de Genre, la Planification Stratégique Participative, la Gestion du Cycle des Projets, Le Cadre Logique dans la Coopération Internationale au Développement, la Déclaration de Paris...
 - Renforcement en Gestion, prenant comme base le toolkit de VIA Don Bosco.
 - Renforcement des Secrétariats Techniques pour les différents Secteurs et Commissions de la Pastorale des Jeunes. Appui au travail en réseau et l'approche de Programme.
 - Au-delà du renforcement de BPD, il est possible d'inclure comme ligne stratégique le travail avec les Parents d'Elèves, les Associations des Anciens Elèves, et d'autres institutions de la Société Civile.

Nous pouvons nous poser les questions suivantes:

1. Est-ce que nos projets servent uniquement à palier les urgences, le besoin des quelques jeunes bénéficiaires? (une goutte d'eau dans l'océan).
2. Au contraire, nos projets sont coordonnés avec d'autres acteurs et intègrent:
 - Le Renforcement des Politiques Educatives pour pouvoir changer les structures qui génèrent pauvreté.
 - Renforcement des Capacités des partenaires locaux et d'autres acteurs de la Société Civile, titulaires des responsabilités.

PLANIFICATION STRATEGIQUE DU SECTEUR FORMATION PROFESSIONNELLE AVEC L'APPROCHE DES DROITS HUMAINS (8 LIGNES STRATEGIQUES)					
ACCIONS ORIENTÉES À FAIRE EFFECTIF LE DROIT À L'ÉDUCATION		ACTIONS ORIENTÉES AU CHANGEMENT DES STRUCTURES		ACTIONS ORIENTÉES AU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS	
<i>LES PERSONNES COMME TITULAIRES DES DROIT</i>		<i>LES GOUVERNEMENTS SONT TITULAIRES DES OBLIGATIONS</i>		<i>LES COMMUNAUTÉS/SOCIÉTÉ CIVILE, TITULAIRES DES RESPONSABILITÉS</i>	
1	ACCES A L'EDUCATION	6	POLITIQUES D'ACCES	7	RENFORCEMENT BPD ET CENTRE LOCAL (APPROCHE DDHH/GENRE)
2	QUALITE DE LA FORMATION (NORME ISO / EFQM)		POLITIQUES DE QUALITE EDUCATIVE		PSP/PCM (PLAN STRATÉG./CYCLE PROJ.) AIDE EFFICACE-DÉC. DE PARÍS
3	INSERTION AU TRAVAIL		POLITIQUES D'INSERTION AU TRAVAIL		RENFORCEMENT DE LA GESTION RENFORCEMENT SECRÉT. TECHNIQUE
4	INSERTION SOCIOCULTURELLE		POLITIQUES D'INSERTION SOCIOCULTURELLE	8	RENFORCEMENT SOCIETE CIVILE
5	QUALITE DE LA GESTION		POLITIQUES DE GESTION		RENFORCEMENT APE
PARTICIPATION ACTIVE DES TD		HARMINISATION AVEC D'AUTRES ACTEURS: COMMISSION FP			

Il se peut qu'en réalité les Salésiens travaillent déjà avec une approche basée sur les Droits Humains, mais ils n'ont pas encore pris conscience de cela. Voyons 4 expériences que Jóvenes y Desarrollo connaît dans le monde salésien.

- En Angola, les Salésiens, qui ont gagné plusieurs fois le Prix National de l'alphabétisation, ont travaillé avec le Ministère de l'Education; en février 2007 fut approuvé la «loi pour le Plan National d'Alphabétisation et Récupération Scolaire», basée sur une proposition présentée par les Salésiens en mai 2005.
- Au Togo, l'Association don Bosco, membre de l'Aoudaghost qui participe dans l'élaboration des rapports alternatifs de la société civile sur les Droits Economiques, Sociaux et Culturels (DESC) <http://www.agirpourlesdesc.org/espanol/quienes-somos/article/division-de-togo#resultados>.

- En République Dominicaine, nous assistons techniquement la création du «Cadre National de Qualification de la Formation Professionnelle basée sur les compétences dans le Travail».
- Au Mozambique nous avons appuyé depuis quelques années la Réforme de la Formation Professionnelle; les centres salésiens de FP ont été pris comme centres pilotes pour entamer la réforme nationale.

QUELQUES EXPERIENCES SALESIENNES REUSSIES DE TRAVAIL DE RENFORCEMENT DES POLITIQUES:	
MOZAMBIQUE	ANGOLA
RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	LOI DE L'ALPHABÉTISATION
REP. DOMINICANA	TOGO
CADRE DE QUALIFICATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	MEMBRES SU CONSEIL DE SUPERVISION DU PDESC



CONCLUSIONS POUR UNE MEILLEURE "RÉPONSE" À LA JEUNESSE

A.- SENS DU BPD

1. Le BPD ne dépend pas de l'économe provincial seulement, mais aussi de la Pastorale des Jeunes:
 - La Pastorale des Jeunes dit ce qu'il faut faire
 - L'économe cherche les ressources pour réaliser les activités proposées.
2. Le BPD travaille:
 - D'une part, pour la Pastorale des Jeunes en facilitant les processus de Planification Stratégique des différents secteurs de la Pastorale.
 - D'autre part: pour l'économe afin d'appuyer Les Programmes et Projets qui découlent des Plans Stratégiques Sectoriels.

B.- AVANTAGE DE L'APPROCHE DE PROGRAMME (AVEC LES PLANS STRATEGIQUES) PAR RAPPORT A L'APPROCHE DE PROJET

1. Les projets ne sont plus des actions disperses: nous évitons ainsi que le changement d'un salésien change le Projet.
2. Le Plan Stratégique aide à ordonner les améliorations requises par les Centres Educatifs Salésiens (ne dépend pas des intérêts des donateurs, mais de la décision au niveau Provincial).

C.- L'AVANTAGE D'INTEGRER L'APPROCHE DES DROITS HUMAINS DANS LES PLANS STRATEGIQUES:

1. La portée du programme sera plus grande; la réponse salésienne arrive à des nombreux destinataires. «il y a un changement des structures».

2. En participant au Renforcement des Politiques Educatives nous réussissons:
 - ▶ Une meilleure reconnaissance des Salésiens par les Administrations Publiques et la Société.
 - ▶ Signer des conventions avec les Administrations Publiques de manière à ce que le Gouvernement paye les dépenses des CFP.
3. Avec le Renforcement des Titulaires des Responsabilités nous touchons aussi les Parents d'élèves, les anciens élèves, et en définitive la Société Civile. (Système Préventif).
4. Le financement des grands programmes devient plus facile, puisqu'il est difficile aujourd'hui de financer seulement le renforcement interne des institutions; il faut nécessairement interagir avec les entités publiques.

RENFORCEMENT DES CAPACITES AVEC JyD

1. APPUI POUR QUE L'ON INTÈGRE L'APPROCHE DES DROITS HUMAINS DANS LES PLANS STRATÉGIQUES SECTORIELS PARTICIPATIFS DE LA PASTORALE DES JEUNES DE LA PROVINCE.
2. INCLURE DANS LES PROGRAMMES ET PROJETS LES ACTIONS DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES BUREAUX DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT (COMME TITULAIRES DES RESPONSABILITÉS). SELON LE DIAGNOSTIQUE DU BPD.
3. UNE FOIS QUE LES FONDS SONT TROUVÉS POUR LE DÉVELOPPEMENT DES ACTIONS PRÉVUES DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DU BPD:
 - ▶ ASSISTANCE TECHNIQUE LOCALE
 - ▶ ASSISTANCE TECHNIQUE EXTERNE (ESPAGNE OU D'AUTRES PAYS)
 - ▶ ENVOI DES COOPÉRANTS QUI S'INTÈGRENT DANS LES BPD. S.

NOTE: JyD N'OUVRE PAS DES BUREAUX DANS LES PAYS SINON QU'ELLE S'INTÈGRE DANS LES BPD. LES COOPÉRANTS DE JyD NE DOIVENT PAS SUBSTITUER LE PERSONNEL LOCAL, SINON RENFORCER SES CAPACITÉS.

ELEMENTS A CONSIDERER POUR LE RENFORCEMENT INSTITUTIONNEL

1	GOVERNANCE	1A	RECONNAISSANCE LEGALE
		1B	MISSION -VISION
		1C	ORGANE DIRECTIF
		1D	LEADERSHIP
		1E	PLAIDOYER ET LOBBYING
2	SYSTÈMES DE FONCTIONNEMENT ET GESTION	2A	GESTION STRATEGIQUE
		2B	GESTION DE PROJETS ET PROGRAMMES
		2C	GESTION DES DONNÉES
		2D	MONITORING DES SERVICES OFFERTS
		2E	DÉVELOPPEMENT ET PROCÉDURES
		2F	SYSTÈMES DE COMMUNICACTION
3	RESSOURCES HUMAINES	3A	POSTES DE TRAVAIL - ROLES
		3B	GRILLE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
		3C	PRETATIONS SELON GRILLE PROFESSIONNELLE
		3D	POLITIQUE SALARIALE - RÉTRIBUTIONS
		3E	CONTRATATION DU PERSONNEL
		3F	DIVERSITÉ
4	GESTION FINANCIÈRE	4A	SANTÉ FINANCIÈRE ET COMPTABILITÉ
		4B	BUDGETS
		4D	FONDS INTERNES / EXTERNES
5	ALLAINCES ET RELATIONS INTERNATIONALES	5A	RELATIONS PUBLIQUES
		5B	COLLABORATION AVEC LE GOUVERNEMENT
		5C	COLLABORATION AVEC LES ONG
		5D	SECTEUR PRIVÉ
6	THÉMATIQUES INTERNATIONALES DU DÉVELOPPEMENT	6A	GENRE
		6B	PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT
		6C	SIDA
		6D	DROITS HUMAINS
		6E	CODE DU TRAVAIL DES MINEURS

ASSISTANCE TECHNIQUE JYD COOPÉRANTS OU EXTERNES		SOUTIEN POUR D'AUTRES FORMES DE COLLABORATION
1A		
1B	Cooperant JyD - Coordinateur: facilitateur des processus Planification Strategique Participative	
1C		Cours pour directeurs
1D		Cours pour directeurs
1E		
2A	Cooperant JyD - Coordinateur: facilitateur des processus Planification Strategique Participative	
2B	Cooperant JyD - Coordinateur et Administrateur	Cours niveau local ou Pays
2C	Assistance Technique Informatique	
2D		
2E	Cooperant JyD - Coordinateur et Administrateur	
2F		
3A		Cours pour directifs et gestionnaires
3B		Cours pour directifs et gestionnaires
3C		Cours pour directifs et gestionnaires
3D		Cours pour directifs et gestionnaires
3E		Cours pour directifs et gestionnaires
3F		Cours pour directifs et gestionnaires
4A	Cooperant JyD - Coordinateur	
4B	Cooperant JyD - Coordinateur et Administrateur	
4D		Cours de techniques Marketing
5A		
5B	Cooperant JyD - Coordinateur	
5C	Cooperant JyD - Coordinateur	
5D	Cooperant JyD - Coordinateur	
6A	Assistance technique locale ou externe	Cours sur l'approche de Genre
6B		
6C	Assistance technique locale ou externe	Cours sur place
6D	Assistance technique locale ou externe	Cours sur place
6E	Assistance technique locale ou externe	Cours sur place

Par exemple, avec l'appui d'un programme de développement, nous envoyons expatriés qui peuvent en plus d'appuyer l' supervision du Programme, aider dans le BD:

- Etre facilitateur des Processus de Planification Strategique Participative en la option éducative de la Province.
- Appuyer le Bureau de Planification et Développement dans le Cycle des Projets, gestion comptable de la Province et Manuel des Procédures du BPD.
- D'autres éléments qui peuvent être considérés comme Assistance Technique aux partenaires de JyD.

FORMATION ET CAPACITATION DU PERSONNEL COMME PARTIE DU DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DU BPD

P. LUK DELFT, ADMINISTRATEUR DE VIA DON BOSCO (BRUXELLES)
MME. MAUD SEGHERS, VIA DON BOSCO (BRUXELLES)

1. QUELQUES DÉFINITIONS DE BASE

Développement des capacités

- Le développement des capacités est un processus intentionné par lequel le BPD crée, renforce et maintient ses capacités dans le temps à la planification est cruciale
- C'est processus interne qui implique que les différents acteurs du BPD prennent la responsabilité fondamentale d'entrer dans un processus de changement dans l'organisation à "l'appropriation" es cruciale.

Renforcement des capacités

- C'est une intervention externe, pour renforcer les capacités progressivement.
- Elle est offerte par un éventail des acteurs: donateurs, ONG du Nord et du Sud, Institutions académiques, conseillers et facilitateurs indépendants, etc.

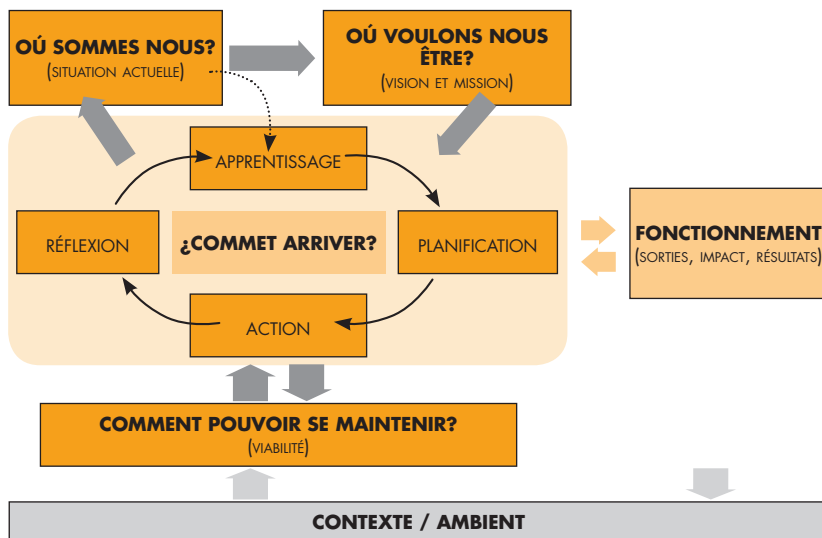
NOTE: Les organisations qui offrent le renforcement des capacités doivent avoir les habiletés pour faciliter le processus de développement des capacités propres du «client», sans utiliser le statut d'expert, ni de donateur, pour contrôler le processus de changement. Son rôle peut être critique en proportionnant une structure et une perspective externe au processus, par exemple: Partager les leçons et expériences d'autres organisations; Injecter énergie et réduire la tension dans le processus de développement des capacités; Aider à maintenir et réduire l'approche pour que le BPD ne soit pas détournée de son propre volume de travail.

Formation y Capacitation

- Formation et Capacitation sont des moyens pour améliorer les compétences spécifiques (habiletés, connaissances, attitudes) du personnel du BPD, du personnel responsable (Econome provincial, directeur du BPD, Coordinateur du BPD) et des employés.
- Ils sont des moyens pour développer les capacités au niveau individuel, mais cela ne garantit pas le développement des capacités de l'institution.

2. LE CYCLE DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS

Le Développement des Capacités est un processus délibéré et déterminé, mais aussi un processus incertain.



3. CAPACITÉ: C'EST QUOI?

VIA Don Bosco utilise une définition large pour ce terme de «capacité» qui a été développé par le Centre européen de gestion de la Politique du Développement (ECDPM). Elle a plusieurs avantages par rapport à d'autres définitions:

- La définition a été formulée par un pays en développement.
- Elle élargit l'approche des «habiletés légères» comme quoi la capacité n'est pas une affaire technique seulement.

D'après l'ECDPM, la capacité c'est l'équilibre et la synergie entre ces cinq capacités:



CAPACITÉ CENTRALE 1 = CAPACITÉ À S'ENGAGER ET AGIR

On souligne les aspects suivants:

- Connaissance de la légitimité du BPD et de son emplacement au sein de la Province.
- Capacité de motiver et d'engager le personnel et ses membres à travailler avec énergie vers les objectifs communs.
- Capacité de maintenir une approche claire et d'avoir la confiance pour affronter les défis.

CAPACITÉ CENTRALE 2 = CAPACITÉ DE RÉALISER LES TÂCHES ESSENTIELLES ET D'OBTENIR RÉSULTATS.

C'est-à-dire:

- Capacité de développer et appliquer le propre plan stratégique du BPD.
- Ressources financières suffisantes et bien administrées.
- Ressources humaines suffisantes (techniquement) et capables de réaliser les tâches essentielles avec une certaine qualité technique.
- Infrastructure, équipements et matériels suffisants et en bon état.

Pour développer la Capacité centrale 2, il est important de bien connaître le rôle et la fonction du BPD dans la Province et dans le monde. La nature exacte de cette capacité peut varier d'un BPE à un autre, selon le mandat provincial et de par le degré de développement du BPD lui-même.

CAPACITÉ CENTRALE 3 = CAPACITÉ DE CRÉER RELATIONS AVEC DES ACTEURS EXTERNES, D'ATTIRER LES RESSOURCES ET L'APPUI.

Cela signifie qu'il y a une:

- Capacité de créer et entretenir des relations et construire des réseaux, faire des conventions et des alliances avec d'autres organisations et individus.
- Capacité d'attirer l'appui et les ressources pour l'existence du BPD.
- Capacité d'influencer les personnes et les institutions par le plaidoyer et la négociation.

CAPACITÉ CENTRALE 4 =CAPACITÉ D'ADAPTATION ET DE RÉNOVATION

Un BPD qui n'est pas capable de s'adapter à l'évolution du contexte et du temps peut mourir, ou rester dans la stagnation, se convertir en pure bureaucratie, etc. il perd ainsi la pertinence et les appuis institutionnels.

Il faut considérer les aspects suivants:

- Capacité d'apprendre, adopter nouvelles idées et réaliser des nouvelles tâches, assumer des nouveaux rôles, par exemple: passer d'un bureau des projets à un BPD.
- Capacité d'encaisser quelques coups et des échecs, par exemple: des décisions imprévues des donateurs, perte d'une personne ressource, etc.
- Capacité de rester actualisé avec les demandes et besoins divers.

CAPACITÉ CENTRALE 5 = CAPACITÉ D'ÉQUILIBRER COHÉRENCE ET DIVERSITÉ

Si bien la créativité et l'innovation sont essentiels, il en va du même pour la continuité. Si un BPD change trop vite son approche, on court le risque de ne pas gagner une légitimité et une confiance suffisante.

Ici nous parlons de:

- Capacité de mettre en rapport des idées différentes, par exemple: articuler le charisme salésien avec les stratégies actuelles de développement, et maintenir le cap de l'orientation salésienne.
- Capacité de développer des manières de travailler différentes avec différents donateurs, selon les priorités des secteurs de la Province et de la Pastorale des Jeunes. Habilité pour obtenir les subventions qui s'alignent avec les priorités salésiennes et non avec la volonté des donateurs.
- Capacité d'équilibrer la centralisation et la décentralisation (dans le cas où le BPD a des succursales).

4. QUELLE EST LA SIGNIFICATION DE CES CAPACITÉS AU NIVEAU INDIVIDUEL DU PERSONNEL DU BPD?

PREAMBULE:

Le terme «personnel du BPD» fait référence au personnel de gestion (directeurs du BPD, Coordinateur du BPD, salésiens en général... mais pas toujours) ainsi que le personnel d'administration (généralement des laïcs...avec quelques exceptions).

Nous abordons en premier les responsables des BPD pour ensuite aborder le personnel d'administration (staff) du BPD. Les rôles et fonctions sont différents et les capacités sont aussi quelque peu différentes pour le responsable du BPD; cependant, tout le personnel est important pour le développement d'un BPD.



CAPACITÉ 1 = CAPACITÉ DE S'ENGAGER ET D'AGIR

CC1 RESPONSABLES DU BPD	CC1 STAFF DU BPD
Créer un sentiment d'identité collective autour des valeurs salésiennes et le sens de développement pour les salésiens. ⇒ inspirer le personnel et transmettre la mission, la vision et les valeurs du BPD, avec des mots et avec des actions, en agissant comme «un modèle». ⇒ Relever l'importance des employés du BPD et le rôle du BPD dans la Province et dans le monde.	Accepter et s'identifier avec le charisme salésien. Appuyer et contribuer à la mission, la vision et les valeurs du BPD à travers le discours et à travers les actions. Persévérer malgré les obstacles. Rester centré sur les objectifs malgré la pression et sous des circonstances difficiles.
Apporter de l'énergie et créer une «motivation collective» → inculquer «camaraderie», favoriser la collaboration.	
Motiver et compromettre le personnel → déléguer sagement, donner des opportunités au personnel du BPD pour qu'ils assument certains domaines du travail → inculquer dans le personnel du BPD, la valeur du travail que l'on fait. Le travail vaut la peine → soutenir et encourager les efforts individuels et collectifs opportunément.	



CAPACITÉ 2 = CAPACITÉ DE RÉALISER LES TÂCHES ESSENTIELLES ET D'OBTENIR DES RÉSULTATS

CC2 RESPONSABLES DU BPD	CC2 STAFF DU BPD
Diriger le développement et l'implémentation du propre Plan Stratégique du BPD.	[au minimum] contribuer à la gestion de cycles des projets. → Identifier les initiatives de développement dans les différents secteurs de la Province et les rapprocher des possibilités qui offrent les donateurs.
Gérer le propre budget du BPD, anticiper les situations, éviter le déficit.	→ Retenir les initiatives réussies → Suivre les initiatives de développement pour qu'elles répondent aux demandes des donateurs et qu'elles permettent aux communautés locales d'améliorer le fonctionnement.
Orienter et conseiller le Provincial et Conseil Provincial, les directeurs des communautés, sur les stratégies de développement convenables à chaque maison.	
Prendre des initiatives pour trouver des ressources, surtout financières, pour le bénéfice des initiatives de développement de toute la Province.	[au minimum] offrir des conseils aux communautés locales dans le cadre de la planification stratégique et le montage des projets et programmes de développement.

CHAPITRE IV



CAPACITÉ 3= CAPACITÉ DE CRÉER RELATIONS AVEC DES ACTEURS EXTERNES, D'ATTIRER LES RESSOURCES ET L'APPUI

CC3 RESPONSABLES DU BPD	CC3 STAFF DU BPD
<p>Entretenir les relations de confiance et de transparence avec les principaux partenaires du BPD.</p> <p>→ Provincial et son Conseil</p> <p>→ Délégués provinciaux et responsables</p> <p>→ directeurs et administrateurs des maisons (salésiens)</p> <p>→ donateurs (potentiels).</p>	<p>Construire et maintenir des relations de confiance et transparentes</p> <p>→ entre le personnel du BPD lui-même</p> <p>→ le personnel d'autres organisations qui intéressent au BPD (locales ou étrangères).</p>
<p>Diversifier les sources des revenus et les contacts pour toutes les communautés et secteurs de la Province, surtout au niveau financier, pour le bénéfice du BPD.</p>	<p>Faire partie des réseaux externes pertinents et de manière active.</p>
<p>Développer activement les contacts du BPD avec le «monde extérieur».</p> <p>→ identifier les réseaux externes pertinents (établir marges de communication, objectifs et pertinence).</p> <p>→ Motiver le personnel du BPD à faire partie des réseaux externes pertinents.</p> <p>→ «demander» au personnel du BPD sur l'information véhiculée dans les réseaux dans le cadre du travail du BPD.</p>	



CAPACIDAD CENTRAL 4. CAPACIDAD DE ADAPTARSE Y AUTO-RENOVARSE

CC4 RESPONSABLES DE LA BPD	CC4 STAFF DE LA BPD
<p>Introducir y conducir el cambio organizacional</p> <p>→ "reinterpretar" conceptos salesianos para poder encarar creativamente las necesidades cambiantes del desarrollo</p> <p>→ ajustar la visión, misión y los valores de la BPD a los diferentes retos de desarrollo y a las necesidades cambiantes del desarrollo</p> <p>→ anticipar los cambios de contexto que afectará la BPD y transformar estos cambios en oportunidades para mejorar la oficina.</p>	<p>S'accommoder aux changements</p> <p>→ adopter une attitude flexible.</p> <p>→ Donner la priorité au travail de qualité, Même dans les situations difficiles.</p>
<p>Promouvoir une «culture de franchise» et de dialogue.</p> <p>→ Communiquer et informer exactement et immédiatement au personnel du BPD les faits leur concernant.</p> <p>→ Créer un climat libre des contraintes et que le personnel se sente libre de demander sur les présupposés ou préjugés d'autres personnes.</p>	<p>Contribuer aux changements dans le BPD.</p> <p>→ Partager connaissances et informations.</p> <p>→ Adopter une attitude de recherche, questionner, écouter, demander conseil.</p> <p>→ Suivre la formation quand il y a des opportunités; chercher activement à mettre en pratique les «leçons apprises».</p>
<p>Promouvoir la «culture de l'apprentissage»</p> <p>→ S'assurer qu'il y a des ressources et des opportunités pour améliorer les compétences du personnel du BPD à travers de la formation ou d'autres expériences.</p> <p>→ favoriser l'expérimentation qui comporte l'échec... qui fait partie de notre travail</p> <p>→ Récompenser le personnel du BPD pour la contribution qu'il fait dans le processus d'apprentissage du BPD.</p>	



CAPACITÉ 5= CAPACITÉ D'ÉQUILIBRER COHÉRENCE ET DIVERSITÉ

CC5 RESPONSABLES DU BPD	CC5 STAFF DU BPD
<p>PrPromouvoir la cohésion dans l'équipe BPD</p> <p>→ Rappeler au personnel la vision, la mission et les valeurs du BPD</p> <p>→ Impliquer le personnel des succursales du BPD dans les décisions critiques.</p> <p>→ S'assurer que les conflits sont résolus et que la diversité d'opinion dans le BPD est un atout.</p> <p>→ S'assurer que les différences entre les membres du personnel du BPD n'empêchent pas l'échange d'expériences et des connaissances.</p>	<p>Travailler ensemble</p> <p>→ Honorer les accords qui ont été signés.</p> <p>→ Partager les propres points de vue mais se conformer aux consensus acquis par l'équipe du BPD.</p> <p>→ Aborder les conflits et les tensions</p> <p>→ Maintenir un équilibre entre les tâches du BPD et les responsabilités strictement personnelles, pour contribuer au bon fonctionnement du BPD. Aider les collègues.</p>
<p>Resteur centré</p> <p>→ rester centré sur la mission, la vision et les valeurs du BPD, même s'il y a divers points de vue, divers besoins; par exemple de la part des donateurs...</p>	

5. 5. OPTIONS PRATIQUES POUR LE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS

a) Formation et Capacitation.

Options:

- Formation dans «le Sud»
 - Offerte par des organisations spécialisées dans le renforcement des capacités, par des institutions académiques, par des conseillers ou facilitateurs, consultants individuels...
- Formation dans «le Nord»:
 - Dans le cas d'absence d'offres locales de formation.
- Formation online
 - Accès à partir des bureaux ou de la maison à éviter les absences dans le BPD. On peut combiner avec des expériences sur le terrain.
 - Pas des dépenses de voyage → plus économique.

Considérations et conditions:

- En ciblant l'amélioration des compétences individuelles
 - L'impact dans le développement des capacités du BPD augmente globalement s'il y a un «environnement propice».
- C'est plus utile si
 - Il y a opportunités d'application concrète dans le travail.
 - La personne reste dans le BPD pendant des longues années après la formation.
- Tenir compte de:
 - La qualité de la formation, contrôler les références sur l'offre.
 - Le prix, le voyage, l'inscription, la durée... tout en calculant l'absence dans le poste de travail.
 - Rotation du personnel du BPD.

NOTE:

Un facteur fondamental de succès du développement des capacités est l'existence d'un environnement positive qui facilite la formation. Pour cela, nous voulons souligner que c'est le personnel du BPD qui doit suivre une formation, qui doit avoir du temps et des ressources, la légitimité et les appuis suffisants pour implémenter et appliquer les changements de base des contenus appris.

Très souvent, les participants d'une formation reviennent pleins d'élan et inspirés pour faire des changements, mais ils sont abattus par le poids du travail ou parce qu'ils n'ont pas des opportunités de mettre en pratique ce qu'ils ont appris. Toute sorte des événements peuvent être contre le BPD malgré la formation reçue; par exemple, le bénéficiaire d'une formation doit se mettre au jour sur le travail en retard et il retourne à la routine, ou il n'a pas simplement un domaine où mettre en pratique les connaissances apprises; il se peut aussi que ses collègues lui font un petit boycott parce qu'ils n'ont pas eu la même chance... etc.

Le responsable du BPD joue un rôle crucial dans la création de cet «environnement positif» et il doit s'assurer de que:

- Chaque membre du personnel est discipliné;
- Les tensions et conflits dans l'équipe soient résolus;
- La formation pour les membres du personnel fait partie d'une trajectoire claire, sans ambiguïtés, et qui est appliquée pour le travail du BPD.

Essayez ces propositions dans votre organisat:

- Se maintenir informé des opportunités de formation:
 - Reliefweb offre un aperçu général des formations par thème et par pays: <http://reliefweb.int/trainings>
 - Impact Alliance offre des actualisations sur différents sujets: http://www.impactalliance.org/ev_en.php
 - MandE y My M&E publie les formations en M&E: <http://pub45.bravenet.com/forum/static/show.php?usernum=3858098953&frmid=8118&msgid=0y> http://mymande.org/index.php?q=training_search&x=admin
- Employez les possibilités de formation online:
 - PM4Dev offre cours online libres en Gestion des Projets <http://elearn.pm4dev.net/www/index.php>
 - FAO a développé un cours online libre dans l'échange de connaissances pour le développement http://www.imarkgroup.org/moduledescription_en.asp?id=138 et un cours sur l'emploi des moyens de communication sociale pour le développement http://www.imarkgroup.org/moduledescription_en.asp?id=109

b) Interaction et Apprentissage «d'égal à égal».

Options:

- Visite d'observation et apprentissage pour le personnel BPD
 - Entre différents BPD
 - Entre différents BPD et d'autres organisations similaires (BPD d'autres congrégations pas exemple).
- Rencontre entre «paires»
 - Dans les séminaires mondiaux, les rencontres techniques,...
- Evaluation entre «paires»
 - Entre BPD
 - Entre BPD et d'autres organisations similaires.

Considérations

- C'est plus utile si:
 - Les «paires» ont un domaine semblable comme travail
 - Il existe une approche interactive, des thèmes identifiés à l'avance qui intéressent aux deux BPD impliqués.
 - None pas investir n'est pas un choix, il faut des contributions. Il convient d'intégrer les opportunités pour un bénéfice mutuel.
- Tenir compte de:
 - Coût de l'expérience et prix du voyage, temps d'absence au bureau, etc,

c) Participation dans les réseaux.

Options:

- Réseaux pour échanger connaissances et forums online.
- Réseaux d'action
 - Sur des sujets importants pour le BPD, par exemple, M&E; GCP; gestion des connaissances...
 - Sur des sujets d'importance pour les secteurs pastoraux de la Province, par exemple la Formation professionnelle, la communication sociale...

Considérations:

- C'est plus utile si:
 - Les thèmes à traiter sont identifiés correctement et intéressent au BPD.
 - Il y a une participation aux réseaux, l'engagement est demandé.
 - Le partage est institutionnalisé pour les opportunités, les contacts, l'information sur des institutions ou d'autres réseaux, d'autres BPD, etc.
- Tenir en compte:
 - Un risque possible du travail en réseau, c'est que l'on cherche un bénéfice personnel.

Essayez ces propositions avec votre organisation:

- Dans le domaine de M&E:
 - Se joindre à la liste de courrier M&E News → <http://mande.co.uk/join-email-list/>
- Dans le domaine de gestion des connaissances:
 - Se joindre au réseau KM4Dev → <http://www.km4dev.org/>

- Dans le domaine d'augmenter l'impact social des initiatives de développement
 - Réseau Impact Alliance → http://www.impactalliance.org/ev_en.php
- Dans le domaine de la Formation Technique et Professionnelle:
 - Se joindre à UNEVOC e-Forum → <http://www.unevoc.unesco.org/eforum.php>

d) Faites-le vous même... "Yes, you can!".

Options:

- Clarifier les rôles → du BPD et de son personnel
 - un rôle clair aide à valoriser les besoins de développement des capacités au niveau de l'organisation et individuellement.
- Investir dans la culture de questionner et écouter
 - Organisez des rencontres systématiques pour la réflexion et l'apprentissage sur les événements et actions entrepris et pour entreprendre.
 - Promouvoir l'auto-formation

Considérations:

- Il est important que le temps et le contexte soient favorables:
 - Profiter de l'opportunité des événements qui nous défient pour innover le BPD.
- C'est plus utile si:
 - Les leaders des BPD s'impliquent directement dans le développement des capacités et agissent en tant que modèles.

- Tenir en compte:
 - Le phénomène de «la fatigue des changements», cela demande à renforcer tout ce qui existe avant d'entamer d'autres changements ou nouveautés pour aboutir à des changements plus rapides.

Essayez ces actions dans votre organisation:

- Développer le plan stratégique pour le BPD
 - CIVICUS a développé un outil pour le leadership du BPD → <http://www.civicus.org/news-and-resources/toolkits/229-strategic-planning>
- Développer un plan de financement pour le BPD
 - CIVICUS a développé un outil pour le leadership du BPD → <http://www.civicus.org/news-and-resources/toolkits/266-developing-a-financing-strategy->
- Améliorer les habiletés de la gestion financière
 - Guide et outils de Mango, idéaux pour le leadership du BPD → <http://www.mango.org.uk/Guide/FreeDownloads>
- Améliorer les compétences pour la rédaction des propositions
 - fundsforngos.org y CIVICUS proportionnent des conseils utiles pour le personnel du BPD → <http://www.fundsforngos.org/how-to-write-proposal/> et <http://www.civicus.org/news-and-resources/toolkits/268-writing-a-funding-proposal->
- Améliorer ses compétences dans l'élaboration des budgets
 - fundsforngos.org offre des conseils utiles pour le personnel du BPD → <http://www.fundsforngos.org/category/budget-for-ngos/>

6. NOTRE APPROCHE SUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

- Offrir au BPD des outils pour valoriser ses propres capacités
 - Aider le BPD à établir son propre plan de développement des capacités
 - Financer presque toutes les différentes options pratiques pour le développement des capacités des BPD, si ces options sont présentées de manière stratégique
 - Créer des opportunités pour l'interaction et l'échange des connaissances entre BPD pendant les rencontres continentales et rencontres techniques, réseaux des BPD.
 - Nous offrons de la formation personnellement pour développer des compétences techniques nécessaires à obtenir et gérer les fonds que les donateurs donnent à travers de notre ONG.
- Nous lançons un nouveau site WEB à la fin décembre 2011 avec des pages dédiées spécifiquement au développement des capacités des BPD, avec accès libre, il est nécessaire de s'inscrire à:
 - <http://www.viadonbosco.org>
 - ou écrire directement à : maud.seghers@viadonbosco.org

BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT: UNE AIDE POUR LE PROVINCIAL

P. PIERLUIGI ZUFFETTI, PROCURATEUR DE MISSIONS DON BOSCO DE TURIN

PRÉAMBULE

Je ne sais pas pour quoi on m'a confié le développement de ce thème. Je ne pense pas être un expert sur la question et je ne serais pas surpris de décevoir vos attentes avec mon intervention. Je n'ai pas des réponses prêtes ni des solutions miracle... si j'avais des telles solutions je serai le premier à les employer. De toute façon, je suis content d'intervenir dans une assemblée des confrères, amis et collaborateurs de grande importance, engagés dans la lutte contre la pauvreté et la promotion du développement, à partir de l'action combinée, la coordination des différentes provinces du monde salésien.

1. POINT DE DÉPART: BUREAU DE DÉVELOPPEMENT

Il y a quelques années, on parlait de «Bureau de Projets» et il était clair que toutes les actions et interventions que l'on voulait faire à partir de cet organe, étaient destinées à chercher les fonds pour financer les différents projets d'une Province. Aujourd'hui par contre, nous parlons de «Bureau de Développement»... un changement non seulement dans la terminologie, mais aussi conceptuel et aussi au niveau de l'approche par rapport aux projets que l'on veut entreprendre. De fait, il est clair qu'il faut introduire les projets dans une vision plus large, qui contemple la philosophie du développement et une politique de coordination entre les ressources humaines et l'économie, capable d'embrasser la réalité

de la Province dans son ensemble, ainsi que les réalités concrètes avec lesquelles les salésiens sont en contact, c'est-à-dire l'environnement social et ecclésial.

Le Provincial et son Conseil, les Directeurs des différentes œuvres, les responsables des organisations salésiennes engagés, ont compris l'importance de créer un organe qui puisse aider techniquement et socialement dans le développement d'une stratégie globale pour la Province. C'est donc chaque Provincial et son Conseil qui doivent assumer la responsabilité et le devoir de créer le Bureau de Planification et Développement, en choisissant le personnel idoine et en y mettant les ressources nécessaires.

Finances.

- Il manque un financement pour embaucher des laïcs compétents et pouvoir les garder, avec des salaires justes; parfois nous dépendons seulement des projets (INN, ITM, FIN, MOR, PER).
- Manque de financement pour appuyer l'investissement initial dans la Province: salaires, infrastructure, embaucher des experts ou payer des consultances... (ITM).
- Besoin d'appui financier (ZMB).

Financement – Suggestions d'après les sujets traités.

- Viabilité du BPD (AFE)
- Assistance financière pour les BPD et la Province en général (AFE).

2. BUREAU DE DEVELOPPEMENT

Philosophie interne.

1. **Directrices générales:** Elles doivent être données par les Supérieurs (Provincial, Conseil, Directeurs...).
2. **Analyse détaillé des divers aspects de l'initiative / projet** que l'on souhaite promouvoir, avec la finalité de formuler un plan général d'action et d'intervention, qui sera confié aux supérieurs pour son approbation. Une fois approuvé, la phase de formulation et des actions concrètes (projets), qui consiste dans le recherche des fonds, suffisants pour couvrir les projets et les aspects parallèles liés au projet, c'est-à-dire le personnel pour le suivi, le coût socioéconomique, etc., en portant une spéciale attention aux dimensions éducative, apostolique et pastorale, qui devrait être toujours présents dans tous nos projets.
3. **Personnel.** Il est nécessaire de sélectionner le personnel idoine, du point de vue numérique mais aussi du point de vue qualification. Le mieux serait de compter avec du personnel salésien ou externe qualifié, avec un seul interne, pour limiter les dépenses. De cette manière nous évitons de créer un organe de type entreprise qui nous oblige à engager un personnel nombreux et augmente les dépenses et empêchant d'avoir des bénéfices.
4. **Attention portée à l'aspect pastoral, éducatif et social.** Nous ne devons oublier que notre première mission c'est d'être éducateurs et pasteurs et que nous sommes insérés dans un environnement social. Ceci doit nous aider à considérer le voisinage et les besoins dans le contexte. Nous devons tenter de changer notre vision éducative de conduire les gens vers nos institutions sans nous mobiliser vers l'entourage. Il nous coûte souvent de considérer notre entourage parce que nous sommes centrés sur nous-mêmes.
5. **Solidarité entre les mais.** C'est une valeur ajoutée de grande importance et qui peut se traduire dans le partage des idées, du personnel ou dans des apports de tout genre.

6. **Ne pas céder aux pressions.** Pressions qui peuvent être extérieures, comme par exemple la pression des donateurs qui souhaitent financer un type d'activité ou un projet spécifique; pressions internes de la part d'un confrère par exemple, qui veut forcément réaliser un projet selon son initiative. Dans les deux cas, si un projet n'est pas possible, le mieux c'est de déclarer l'impossibilité de la réalisation et suggérer d'autres alternatives (travailler avec d'autre BPD ou d'autre bénéficiaire).

Philosophie externe.

1. **Attention avec les pressions**
2. **Respect des intentions.**
3. **Gestion soigneuse et responsable dans la réalisation du projet.**
4. **Rapport économique précis et transparent selon les critères signalés par le bailleur.**

Finances.

- Nous devons profiter des ressources locales (Gouvernementales et non gouvernementales). Ceci fera que nos œuvres soient plus connues, que nous soyons plus transparents et que nous soyons plus simples, puisque le donateur est très proche et il serait plus strict. (ZMB)
- Comment avoir des fonds provenant des donateurs locaux: visibilité insuffisante du travail salésien (AFW).
- Augmenter la conscience de besoin d'investissement quand le BPD commence (CIL).
- Recommencer la captation des fonds à l'international (BMA).
- Explorer des nouvelles formes de captation des fonds, en instituant et gardant les manières anciennes (BOL).

Financement– suggestions pour ces thèmes.

- Comment identifier les organisations donatrices pour financer le BPD, ainsi que pour l'assistance technique?

3. RÉCOLLECTION DES FONDS ET FINANCEMENT

La récollection des fonds et des subventions doit se développer en ayant compte de ce modus operandi et doit commencer à travers une attentive évaluation de l'emploi correct et de la disponibilité des ressources internes au niveau des Provinces, de l'œuvre et de l'Institution même. On doit pouvoir compter, en tout premier lieu, avec la solidarité des maisons. Les œuvres qui ont plus des ressources doivent les partager avec celles qui en ont moins.

Fuentes de Financiación.

1. **Les propres fournisseurs**, aux quels nous pouvons demander de nous sponsoriser et de nous financer quelque chose.
2. **Les compagnies ou entreprises présentes dans le territoire.**
3. **Les compagnies étrangères présentes sur le territoire avec ses filiales.**
4. **Les Ambassades**, qui demandent avoir de la diplomatie
5. **Les Fondations dans le Pays.**
6. **Les Agences de Développement dans le Pays.**
7. **Des citoyens auxquels on peut accéder par des connaissances** (les familles de nos élèves de nos centres par exemple).
8. **Les Agences à l'étranger en relation avec nos œuvres.**

9. Les ONG salésiennes.

10. Les Procures salésiennes.

Comment approcher les sources de financement.

1. **Connaissance:** avoir une connaissance détaillée des possibles sources de financement (adresses, nom du responsable, capital, domaines d'intérêt, etc.).
2. **Relations:** Cultiver des relations d'amitié avec des contacts réguliers, des réunions, offre des services qui peuvent être religieux...
3. **Créativité:** Présenter des propositions formulées en fonction des propres besoins et en fonction à un plan de développement, en considérant le type de relation avec la source de financement.

Le premier pas est normalement le concept paper, une idée brève de du projet: endroit, action, montant, responsable du projet, brève description de la réalité. Il est important de considérer les motivations du donateur ou le domaine dans lequel il intervient.

Il est recommandable que le concept paper soit présenté personnellement avec une carte de présentation dans laquelle on peut présenter quelques détails. De cette manière, il est facile d'évaluer si le potentiel donateur a un intérêt quelconque à financer notre initiative.

Si la source approuve notre initiative on procède à l'élaboration de la documentation détaillée qui présente tout complet, à l'appui des potos et vidéos si besoin.

Gestion.

Quand le financement est arrivé, nous entrons dans une phase délicate de la gestion. Il sera nécessaire de:

- **Remercier le bailleur;**
- **Communiquer que le financement a été crédité;**
- **Communiquer les pas donnés pour l'exécution du projet; informer la procédure.**

Dans certains cas, il est convenable que le Supérieur se présente personnellement devant le bailleur ou donateur pour établir un contact qui va au-delà des fonds reçus et qui considère directement la personne à laquelle on fait participer du projet. De cette manière nous mettons les bases de la fidélisation des donateurs ou bailleurs des fonds qui pourraient répondre à d'autres demandes dans le futur. Pour faire possible tout ceci, il est conseillé de:

- **Faire participer le donateur/bailleur avec l'information périodique et opportune du projet,** au-delà de l'économie, dans la description du projet, dans l'ensemble de la mission, avec des photos des réalisations, etc.
- **Administration comptable et économique soigneuse et scrupuleuse** (avec tous les justificatifs à l'appui, factures, photos, documents qui montrent les dépenses et les objectifs obtenus.

Comptabilité et compte-rendu.

Je crois que cet aspect a été développé assez bien, cependant, je veux attirer l'attention sur les points suivant:

- **Respect des intentions;**
- **Transparence dans la réception et l'utilisation des fonds:**
La comptabilité et la reddition des comptes doivent être réalisés dans des comptes différents et en conservant les documents qui prouvent la circulation de l'argent, transferts, avis de crédit, chèquiers ou copies des chèques, en évitant au maximum l'emploi en espèces de l'argent.
- **Attention avec les dépenses cachées,** en rapport aux dépenses d'appui à la province.
- **Administration comptable** en base aux normes de comptabilité du pays.
- **Reddition des comptes** qui satisfait la demande des donateurs.

BUREAU DE PLANIFICATION ET DEVELOPPEMENT: QUELLE EST NOTRE PERCEPTION DE NOUS-MEMES?

SESSION DE TRAVAIL EN GROUPE

1. QUI SOMMES-NOUS? (IDENTITE)

- Affiliation: SALÉSIENS DE DON BOSCO.
- Forme: Organisation basée sur la foi (chrétienne).
- Fonction: Prophètes et Professionnels engagés pour la justice et le développement humain intégral.
- Spécialistes dans le développement et le renforcement des jeunes.
- Forme juridique: Ceci dépend des circonstances religieuses, juridiques et politiques locales.
- La BPD est instituée à la Province et codifiée dans son document institutionnel avec la due approbation du Chapitre Provincial.

2. QU'EST-CE QUI NOUS GUIDE? (CROYANCES, PRINCIPES ET VALEURS)

- Les valeurs de l'Évangile avec une mentalité de Bon Pasteur.
- Mission et Charisme Salésiens (éducation et évangélisation).
- Le système de prévention: Référence de la présentation du Seigneur à Marie. Les Constitutions Salésiennes.
- Les enseignements de l'Église Catholique (Doctrines sociale de l'Église).
- Les Droits de l'Homme Universels, spécialement ceux qui sont directement liés aux Activités Salésiennes.
- « Bons Chrétiens - Honnêtes citoyens ». Les besoins de l'Église locale.
- Les opportunités des gens jeunes.

3. . A QUI NOUS SERVONS ET AVEC QUI NOUS ENTRONS EN RAPPORT? (OBJECTIFS)

3.1. AU NIVEAU INTERNE:

- Jeunes (en particulier les jeunes défavorisés).
- Mouvements des jeunes, notamment en les renforçant.
- Communautés Salésiennes.
- Anciens élèves.
- Famille Salésienne.
- Province.
- Communautés Salésiennes.

3.2. AU NIVEAU EXTERNE:

- Agences de donations.
- Organisations religieuses.
- Organisations gouvernementales et non gouvernementales (Institutions Nationales et Internationales).
- Diocèse.
- Église locale.
- ONG locales.
- Agences Gouvernementales.

4. QUE FAISONS-NOUS? (PROGRAMMES ET SERVICES)

Planification: Support méthodologique des différents plans; POI, PEPS, POL sur lesquels repose la mission (accompagner dans la formulation, l'exécution et l'évaluation). Assister dans le processus d'élaboration du brouillon, l'élaboration, l'implémentation et l'évaluation de l'ensemble du Plan Provincial, du Plan Salésien Éducatif Pastoral; rechercher au niveau des enfants et des jeunes; capacité de construction des communautés locales.

Développement: basé sur la lecture du contexte social. (Deux expériences concrètes: la planification externe exigée par le gouvernement ou par les organismes est réalisée au Pérou; aucune planification n'est réalisée dans la ligne du POI, mais en relation à des activités ou à des projets concrets. En Haïti la planification est réalisée en fonction des besoins de l'Inspection).

- a) Devrions-nous faire en sorte que la BPD connaisse les raisons de l'action qui va être développée. La BPD devrait participer à l'élaboration du POI et, à partir de ceci, élaborer les projets. Si la BPD connaît le POI, elle pourra réaliser des propositions d'actions concrètes adéquates à celui-ci à chaque endroit.

- b) La BPD devrait promouvoir la révision du POI, en impliquant tous les SDB. Au Mexique, par exemple, la BPD peut aider à élaborer le POL local et à assurer son application et révision en impliquant toute la Communauté EP, puisque jusqu'à la date elle ne s'appliquait pas. Pour surmonter le caractère occasionnel et la fragmentation il faut réaliser des planifications d'au moins 6 années. La BPD peut servir également comme élément expert pour signaler la route stratégique à suivre et, en même temps, comme garantie de continuité du POI et du POL, indépendamment des changements du personnel salésien.
- c) La BPD doit intervenir dans les instances et institutions civiles déterminées par les politiques d'éducation, des jeunes et de la marginalisation. (Lobbying et advocacy).

5. QUELLE EST NOTRE RAPPORT AVEC...? (COMMUNICATION ET POSITIONNEMENT)

- Créer des espaces de participation dans le Conseil pour l'équipe de la BPD (conseil, rapports considérés convenables).
 - Davantage de communication et de travail de l'équipe avec les délégués, l'économe, la communication et la pastorale.
 - Se positionner avec les salésiens dans les résultats et mandats, gagner leur confiance.
- a) La BPD ne peut pas devenir un « éléphant blanc » aux épaules duquel sont chargés les fonctions de planification et développement de toute l'Inspection; mais la BPD peut et doit aider l'Inspection et les Communautés Éducatives-Pastorales à exécuter leurs responsabilités de planification et de développement, puisque la BPD est spécialiste dans cette matière.
 - b) En ce qui concerne le Provincial: le Provincial et son Conseil doivent savoir clairement ce que c'est qu'une BPD pour la proposer et l'instaurer dans son Inspection.

- c) Il ne correspond pas à la BPD de remplacer l'Équipe de la Pastorale dans son travail avec les Communautés. L'Équipe de la Pastorale devrait avoir assumé auparavant les indications propres à la BPD. Respect mutuel et support entre la Pastorale des Jeunes et la Communication Sociale.
- d) L'Inspecteur et son conseil définissent la configuration de l'équipe opérationnelle de la BPD, qui devrait intégrer le Délégué de Pastorale des Jeunes, l'Économe, le délégué de Communication et du personnel spécialisé pour réaliser aussi bien la planification que le processus de développement de l'Inspection, qui permettrait d'arriver à une définition des projets dérivés de ceci.
- e) Propriété de la Communauté Salésienne Provinciale. C.44, C.58 Constitutions Salésiennes.
- f) Apporter la conscience de BPD aux communautés locales salésiennes (qui sont conscientes des procédures des projets, etc.). En même temps, la BPD est consciente de la réalité sur le terrain.
- g) La BPD travaille avec la Communauté provinciale grâce à sa structure et processus.

6. DE QUEL PERSONNEL DISPOSONS-NOUS? (RESSOURCES HUMAINES)

6.1. QUALIFICATION:

- Sociologue.
- Économiste.
- Comptable.
- Experts dans le Développement Communautaire.
- Autres professionnels en fonction des besoins.
- Un Salésien de préférence (peut être un frère) engagés.

6.2. FORMATION:

- Gestion du Cycle de Projets.
- Charisme Salésien.
- Salésianité.
- Mentalité de Planification.
- Gestion Financière.
- Gestion Responsable..

6.3. PERSONNES RESSOURCE:

- Avocat.
- Architecte.
- Consultant.
- Commissaires externes.
- Spécialistes M&E.

6.4. CARACTERISTIQUES:

- Ressources humaines en quantité et qualification.
- Support de la Province (Directeur).
- Synergies.
- Intégrée dans les commissions provinciales (le cœur de la BPD-équipe coordonnée et intégrée).
- Valeurs de transparence (confiance et crédibilité avec les donateurs).
- Système unifié de gestion de l'information, données liées aux activités de la BPD.
- Plan clair dirigé vers les objectifs (plan stratégique).
- Assurer la durabilité de la BPD.
- Bonnes relations avec les agences externes (ONG...).
- Grand cœur Salésien (Don Bosco dans toutes ses dimensions.)
- Claire vision d'une BPD.
- Identification des ressources humaines et matérielles.
- Croyance en Dieu.
- Capacité pour travailler en réseau sur tous les niveaux, y compris la Société et avec toute la Congrégation).
- Capacité d'impliquer les communautés locales (groupes objectif) dans le fonctionnement de la BPD.

7. DE QUELLES METHODES ET PROCEDURES DISPOSONS-NOUS? (SYSTEMES ET PROCESSUS)

- PSP, PRA, OPP, OIP, PCM, EPP, etc.
- Communication en esprit de dialogue et camaraderie.
- Transparence et responsabilité.
- Suivi et Évaluation.
- Mise à jour avec les nouvelles tendances en évolution.

7.1. DANS L'EXECUTION DE NOS PROGRAMMES:

- Étique (Transparence, Efficience, Efficacité, Impact, système adéquat d'information).
- Professionnalisme.
- Reconnaissance des limites.
- Créativité.
- Statuts de la BPD, Manuel d'opérations et Code éthique.
- Participation des jeunes et autres bénéfices.

7.2. DANS LE RAPPORT AVEC NOS PARTENAIRES:

- Choses auxquelles nous ne pouvons pas renoncer (voir ce qui nous guide).
- Confiance en soi (ne t'abaisse pas).
- Modestie (véracité).
- Esprit ouvert: Volonté d'apprendre.

- Professionnalisme.

7.3. DANS LE RAPPORT AVEC NOTRE PERSONNEL:

- Raison, religion, amour.
- Les personnes au centre.
- Équité.
- Justice.
- Les méthodes ne doivent pas engager nos principes.
- Développement des RH.
- Construction des capacités.
- Stratégie à long terme, délai de formation du personnel dans la Salésianité, projets et finances.

8. QUELLES SONT LES SOURCES DE FINANCEMENT? (RESSOURCES FINANCIERES)

8.1. DANS LA PROVINCE:

- Élèves.
- Bénéficiaires.
- Fonds de solidarité dans la Province.
- Chaque BPD est autosuffisant à travers la Solidarité Salésienne (de la province et de la congrégation) et les efforts de captation de fonds au niveau local, national et international.

8.2. NATIONAUX:

- **Publiques:** Administrations publiques à différents niveaux (local, régional, gouvernement central...)
- **Privées:** entreprises et donateurs particuliers, fondations bancaires.

8.3. INTERNATIONAUX:

- Ambassades.
- ONG de coopération internationale, salésiennes et non salésiennes.
- Union Européenne.
- Multinationales. Fondations internationales.

8.4. FORMES:

- Organisation d'événements.
- Organisations de campagnes.
- Dépenser de façon plus efficiente.

COMMENT FORMULER UNE PROPOSITION DE PROJET À ENVOYER À UN DONATEUR

P. MARK HYDE, PROCUREUR DES SALÉSIENS MISSIONS DE NOUVELLE ROCHELLE
M. JAIME CORREA, SALESIANS MISSIONS DE NOUVELLE ROCHELLE

SALESIANS MISSIONS, NOUVELLE ROCHELLE, USA (DÉPARTEMENT INTERNATIONAL, PETER REITZ ET COLLABORATEURS, ED. 1995)

- Chapitre 1 – Éléments essentiels de la Planification et la Programmation
- Chapitre 2 – Conception du Projet
- Chapitre 3 – Choix des Sources de Financement
- Chapitre 4 – Préparation des Propositions et Obtention de financement
- Chapitre 5 – Evaluation des Projets
- Chapitre 6 – Gestion Financière des Projets
- Chapitre 7 – Cadre Logique
- Chapitre 8 – Comment réaliser des Présentations Effectives.
- Chapitre 9 – Planification du Programme et Rédaction de la Proposition.
- Chapitre 10 – Répertoire des Agences de Financement
- Chapitre 11 - Bibliographie
- Chapitre 12 - Matériaux

- NB: Cours selon le Manuel offert par Peter Reitz en Éthiopie (SDB-8 jours) et par Salvador Canjura à El Salvador (SDB & FMA-3 jours).
- Contenu basé sur la création de capacités, commençant à développer la capacité pour formuler des propositions de projet premier et de façon très simplifiée.

CHAPITRE V.

FEUILLE DE ROUTE



SÉMINAIRE

HYDERABAD 6-10 NOVEMBRE 2011

AGENCES EXTERNES AVEC LESQUELLES LES BPD SALÉSIENNES ONT RÉALISÉ DES EXPÉRIENCES DE COLLABORATION

BR. JEAN PAUL MULLER, ÉCONOME GÉNÉRAL

RELATION D'AGENCES DES NATIONS UNIES

- ILO (International labor organization)
- UNDP (UN agency for development (MDG))
- UNESCO (UN education, culture organization)
- UNHCR (UN agency for emergency)
- UNICEF- The United Nations Children's Fund
- World For Food - Combat world hunger UN agency

ORGANISATIONS INTERNATIONALES

- AECID (Espagne – Agence Espagnole de Coopération)
- Asian Development Bank
- Austria development
- Agence du développement international canadienne
- Care India
- Danish development corporation (ActionAid Denmark)
- Département du développement international
- ECHO (EU aid/ humanitarian commission)
- Ambassade de la Suisse, l'Angleterre, les EUA, le Japon, la Corée, l'Australie...
- EU Youth in action program (une fondation plutôt petite pour les activités des jeunes au niveau mondial)
- EuropAid Call for proposals
- Commission européenne
- Délégation de l'Union européenne

CHAPITRE V

- Ministère Fédéral allemande pour la Coopération étrangère et le Développement
- Ministère des Affaires Étrangères allemand
- Inde Gouvernement central (Ministère du développement rural et de l'agriculture)
- Italie - MAE (Ministère des Affaires Étrangères)
- Ministère de l'Éducation
- OSEO (Suisse)
- PEPFAR, US President emergency plan for aid relief
- Save Darfur
- Service International Britanique
- Swiss cooperation
- Swiss development corporation
- The World Bank
- USAID (from the USA people)
- Water for the 3rd world (Suisse))

RELATION D'AGENCES À ENTITÉ RELIGIEUSE

- Adveniat
- Aid to the Church in Need
- Archdiocese of Cologne
- AusAid
- Caritas International
- Catholic relief services
- CEI - Italia, Comitato per gli interventi caritativi a favore del Terzo Mondo
- Christian Blind Mission
- CODESPA (Gouvernement espagnol)
- DKA (Drei Konigs Aktion) Autriche
- Holy Childhood (Enfants missionners) = Kindermissionswerk voir ci-dessus
- Katholische Frauenbewegung Autriche
- Kindermissionswerk Allemagne
- Manos Unidas
- Misereor
- Missio
- MIVA (Mission Vehicles Association)
- Orden de Malta
- Pontificium Consilium "Cor Unum"
- USCCB (Bishops Conference USA)
- World Vision

FONDACTIONS PRIVÉES - ENTREPRISES CSR / (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY)

- Accenture Foundation
- ACINDAR Fondation
- Banque alimentaire
- Bill @ Melinda Gates Foundation
- Charles G.Koch Charitable Foundation
- Child Rights and You
- CHILDREN'S AID CALCUTTA
- Conrad N. Hilton Foundation
- Dorcas Aid International
- ERKO (Books for children)
- Fondation Air France
- Fondation Caisse d'épargne
- Fondation de France
- Fondation ELF
- Fondation Roi Bauduin
- Fondation Ronald McDonald
- Ford Foundation
- Fondation Carrefour
- Fondation Castillo Cordoba
- Fondation Gutiérrez
- Fondation Wall Mart
- Hope87
- International development enterprises
- J.R.D. Tata Foundation
- John Hopkins University Foundation
- LEAD Foundation
- Lions Club
- OXFAM
- Porticus Stiftung
- Rape abuse & Incest National Network
- Raskob Foundation for Catholic Activities
- Rockefeller Foundation
- Rotary Club
- Schneider Foundation
- Sponsor a Child Christian Foundation
- Stichting Porticus
- Surfrider Foundation
- The Enough Foundation
- Titan industries
- W.K.Kellog Foundation
- William J. Clinton Foundation
- Yojana Protecthulp India

AGENCES AYANT RÉALISÉ DES AIDES SPÉCIFIQUES EN AMÉRIQUE

- Begeca
- Bread for the World
- Brother's Brother Foundation - BBF
- Hackett Foundation
- Mani Tese (MT)
- Raskob Foundation
- World Neighbors

WEB DES DONNÉES, WEB SÉMANTIQUE, SALÉSIENS, BPD - ONG

P. JULIÁN FOX, DÉPARTEMENT DE COMMUNICATION SOCIALE, ROME

INTRODUCTION

Le Web peut être mieux connu du fait qu'il relie des documents (par exemple, www.sdb.org, ou la Bibliothèque Digitale Salésienne (SDL), et espère être capable de lire ou télécharger presque tous les documents salésiens en plusieurs langues. Cependant, le site web contient une grande quantité de données qui ne peuvent pas être téléchargées. Dirigez-vous sur les pages de «Région», cliquez sur la carte Afrique-Madagascar et vous accéderez à une page composée essentiellement de données, y compris une carte Google maps, une liste des codes de provinces, des informations sur chaque Province. Mais, ces données sont incrustées sur le site web ! Une personne peut les lire et leur donner un sens, si elle possède certaines connaissances implicites au sujet, mais l'ordinateur ne peut pas. Derrière ceci il y a une base de données, vous ne pouvez pas la voir et vous n'y avez pas accès. La page montre un design de données non centralisé (c'est un design de base de données MySQL). Les données dans la page de l'«Afrique-Madagascar» sont structurées d'une certaine façon, sauf que seuls les êtres humains peuvent comprendre la logique.

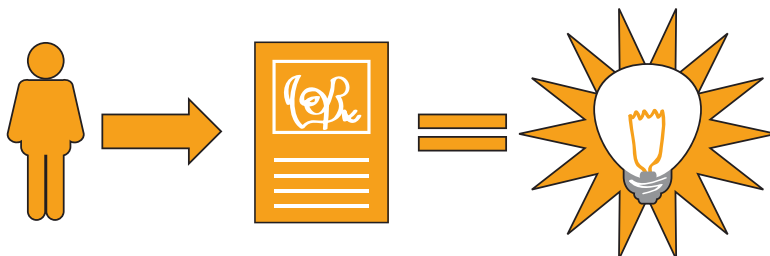
Imaginez alors ce qui pourrait arriver si un équipement pouvait comprendre la structure de cette page et le lien vers une page à un autre endroit pouvant fournir des informations additionnelles structurées, compréhensibles de façon similaire, même la structure pourrait être différente. En effet, ceci signifie que, sans avoir accès à deux bases de

données différentes, pouvant être structurées de façon très différente, un ordinateur peut comprendre deux sites web contenant des données de ces bases et les relier, de sorte que l'une soit constituée sur l'autre. Imaginez alors, si chaque page de données salésienne fût compréhensible pour l'ordinateur si celui-ci, à travers Internet, pourrait immédiatement les relier toutes et construire les unes sur les autres ! Cette vision est expliquée ici.

1. WEB DES DONNÉES

Il existe beaucoup de termes pour ceci: web des données, web sémantique, Web 3.0. Ceci pourrait être plusieurs façons de dire la même chose, mais pas exactement de la même manière. Ce sont des façons différentes de regarder la même réalité : la vision originelle de Tim Berners-Lee, inventeur du WWW. Il souhaitait un web réellement raccordé où les personnes et les choses (ce dernier point est important) pourraient être reliées. Voici ce que le sémantique web signifie pour lui.

Le Web 2.0 a vu d'interminables connexions entre les gens. Son succès est dû notamment aux blogs, wikies, puis les réseaux sociaux, qui sont des extensions d'une technologie simple pour l'utilisateur. Mais le Web 2.0 n'a pas été capable de raccorder efficacement les données. Pourquoi ? Parce que souvent les données sont incorporées à un bloc de texte ou au moins à un fichier HTML (web) page : si on écrit «AFO» dans une phrase (AFO est un concept de données entre 92 d'autres, indiquant les Provinces Salésiennes dans notre base de données de sdb.org) un Salésien sait qu'il fait référence à l'Afrique Francophone Occidentale, ou à la partie francophone de l'Afrique de l'Ouest, et qu'il y a des personnes que nous connaissons ou une scène politique délicate... Ou les mêmes données pourraient se trouver dans une table de données, mais l'équipement ne connaît pas la différence entre une phrase et une table de données et ne sait naturellement pas comment raccorder les données d'AFO avec celles d'un pays faisant partie de cette Vice-Province, par exemple, le Cameroun ; des données qui pourraient être disponibles dans n'importe quel site web. Et, pour être honnêtes, l'ordinateur ne sait pas ce que veut dire "Province" ou "Vice-province"...



Un être humain peut comprendre le contenu implicite, ce que signifie chaque chose. Un ordinateur voit uniquement ce qui se trouve sur une page. Il n'a pas de compréhension implicite.



Nous devons aider les machines à comprendre le Web pour qu'elles puissent nous aider à comprendre les «choses». Les données sont ces «choses» ; ce ne sont pas des personnes, à travers lesquelles arrive l'information sur les personnes, peut-être une photo, et souvent il n'y a pas de rapport entre une chose et l'autre. Ce sont des simples... données : un nom, une figure, une «chose» ! Mais on peut aider à diviser l'information de sorte à ce qu'un ordinateur puisse la manipuler à des fins utiles. Ceci est possible.

2. SOLUTION?

En fait la solution est simple. Un ordinateur peut comprendre: `<http://www.sdb.org/vocabulary/salesian#provinceCode>`,

En particulier si cette même adresse (adresse Web) contient une définition sur le code de Province.

Si l'une des valeurs du Code de Province est AFO, et si on parle d'AFO à différentes parties du site, l'ordinateur peut raccorder le vocabulaire qui décrit ce que c'est le code de Province avec un tag tel que:

```
<p property= "provinceCode" content= " Afrique francophone occidentale" lang="it">AFO</p>.
```

Si, en outre, un fournit une information similaire sur la Côte d'Ivoire, ainsi:

```
<http://www.sdb.org/vocabulary/salesian#inCountry>
```

Où Côte d'Ivoire est reconnue comme pays parmi d'autres dans une liste retrouvée dans:

```
<http://www.sdb.org/pmwiki/pmwiki.php?n=Termbase.Africa-Madagascar>
```

Et aussi dans

```
<http://www.geonames.org/>
```

,

Après on peut écrire une «phrase», mais chaque fois sous forme http, qui serait lue ainsi:

```
<http://www.sdb.org/vocabulary/salesian#ProvinceCode> [Ce sujet est appelé AFO]
```

```
<http://www.sdb.org/vocabulary/salesian#inCountry> [Ceci est appelé «pays», ce qui veut dire qu'il y a un pays comme celui-ci, faisant partie de celui-ci]
```

```
<http://www.sdb.org/pmwiki/pmwiki.php?n=Termbase.Africa-Madagascar> [Il appelle cet objet ou valeur du prédicat, puisque la référence contient la phrase «de Côte d'Ivoire»].
```

En un langage normal, ceci veut dire quelque chose comme: les lettres AFO sont liées à «Côte d'Ivoire», qui à son tour est un pays de la Vice-Province d'AFO. Dans le vocabulaire appelé «salésien», disponible dans tout le monde dans <http://www.sdb.org/vocabulary/salesian#> et spécialement pour chercher dans des moteurs de recherche tels que Google, Yahoo, Bing (pour n'en citer que trois), ils peuvent chercher

non seulement des mots clé pour lesquels les moteurs sont maintenant moins intéressés, mais aussi pour lier AFO avec d'autres informations sur la «Côte d'Ivoire» retrouvées dans <http://www.geonames.org/>.

On pourrait créer immédiatement un deuxième triplet en faisant de <<http://www.sdb.org/pmwiki/pmwiki.php?n=Termbase.Africa-Madagascar>> un sujet, en créant un nouveau prédicat, quelque chose comme <<http://www.vocabulary.salesian#map>><http://www.geonames.org/countries/CI/ivory-coast.html>.

Il combine les deux sets de triplets, ce qui n'est pas difficile pour l'ordinateur (il peut manipuler des chaînes de ce type facilement) et on pourra voir comment les données commencent à se relier. Si une ONG Salésienne a quelque chose sur son site web sur la Côte d'Ivoire, ceci pourrait passer à faire partie du triplet.

Alors on peut voir qu'une partie essentielle de la sémantique du Web est le «vocabulaire» et donc certains tags du site HTML qui sont liés au vocabulaire. Plus ils ont du vocabulaire en commun, après l'avoir préparé de sorte que les ordinateurs puissent comprendre, mieux on peut partager les données que l'on souhaite et indiquer aux moteurs de recherche ce que l'on souhaite qu'ils recherchent.

Dans le Web 3.0, le web sémantique de «liaison de données», tout peut avoir sa propre «adresse» ou ID, du genre <http://etc>. Une fois <http://www.aaa.bbb/cccc> a été créé, même lorsqu'il n'y a rien qui intéresse l'être humain, à la fin de cette adresse, la chose «existe» si elle affecte l'ordinateur. Et chaque fois que l'on dit quelque chose sur cette chose (peut être cette chose appelée «x» existe par rapport à une autre chose appelée «y» ayant la valeur de «w»), on a une «phrase» appelée «triplet» dans le web sémantique. A ce point, la machine est également capable de tracer certaines conclusions raisonnables si notre vocabulaire a été logiquement organisé tout au long des lignes d'une ontologie, qui est un type de carte sémantique de la réalité que nous connaissons comme «Salésienne», dans notre cas.

3. LES DONNÉES DE NOS ONG

Une application assez pondéreuse de ce processus pourrait être la façon de raccorder les données de nos ONG. Il n'est pas nécessaire d'insister sur le fait que l'ONG utilise toujours le même logiciel, MySQL ou un autre type de base de données. Au lieu de ceci, on a besoin d'un accord sur un vocabulaire commun, ce qui ne doit pas obligatoirement être difficile, puis d'un code pour relier ce vocabulaire (bien sûr, sur nos sites web).

A ce point, les données de notre ONG seront reliées, ayant ainsi beaucoup plus de force dans ce monde complexe. Il y a toujours un espace entre l'idéal et la réalité. Il faut réussir beaucoup de tâches pour que la liaison des données des ONG Salésiennes connaissent le succès : un vocabulaire approprié (pas très difficile), en choisissant quelles données vont être affichées (pas non plus très difficile), en les exposant via RDF. On peut créer des documents web en utilisant les outils autorisés RDF et en utilisant des conversions RDF pour la sortie des données existantes sur la structure de la RDF. Ces outils sont déjà disponibles et beaucoup d'eux s'adaptent à ceux qui ne sont pas des experts. Mais c'est un travail intensif et il est gêné par l'évolution de la situation. RDF est un modèle, pas un langage. Il doit être exprimé en tant que langage (le terme est «sérialisé»), et ceci exige une personne compétente dans l'une des sérialisations (par ex. RDFa) pour intervenir directement sur les pages HTML, sauf si on utilise le web sémantique savvy software - p.e. un Drupal 7-based website.

4. PLUS DE DÉTAILS

Nous avons parlé de ces «triplets». Que sont-ils? Ils appartiennent à un modèle avec lequel le Web actuel peut comprendre la sémantique et la raison des choses. Par exemple, je peux dire:

<le ciel><a><des étoiles>

qui est un modèle de sujet, prédicat et objet. Je pourrais également dire <LaFrance> <isPartOf><Région de l'Europe de l'Ouest>. Ce qui est important est que le «ciel» et «LaFrance» ont chacun un seul indicateur (appelé URL ou Indicateur de Ressource Universel). Si je peux

signaler <ciel> ou <LaFrance> comme une seule ressource, je peux dire d'autres choses sur cette ressource et la partager avec le reste du monde. Jusqu'à une période récente on se contentait de partager des documents sur les ressources, maintenant on partage les propres ressources !

Donc, le chemin à suivre pour chaque site web (puisque chaque site web a les données, même si elles sont exprimées sous forme de récit parfois) est d'assurer que:

- Tout ce que l'on souhaite partager (chaque concept de données, chaque personne, nom, figure, etc.) a son URI.
- URI existe sous la forme `http://etc.`
- Cet URI offre des informations vraies et faciles à lire, même si brève, de sorte à ce qu'une machine puisse comprendre (nous utilisons RDF ou Resource Description Framework pour ceci), comme les personnes (nous utilisons HTML ou Langage marqué d'hypertexte pour ceci).
- L'URI contient des liens à d'autres choses (là où le web sémantique commence)

Comment pouvons-nous faire ceci?

5. UN VOCABULAIRE ÉCRIT EN HTML, RDF (AU MOINS CES DEUX FORMATS)

Le vocabulaire donne un URI unique à quelque chose que l'on souhaite partager. Si on se dirige à `http://www.sdb.org/vocabulary/salesian URI # province-Code` tout le monde peut retrouver une description du sens de «code de la Province» pour un salésien: si les types d'êtres humains traités retrouvent un fichier qu'ils peuvent lire, l'ordinateur retrouve un fichier RDF qui dit la même chose.

6. CODE AJOUTÉ À LA PAGE HTML EN RÉFÉRENCE À AFO

Il y a plusieurs façons d'ajouter dans ce code. Ceci dépend du choix des webmasters. Puisque RDF est le vrai «Grand Père» du web sémantique, il peut être utile d'utiliser RDFa, c'est-à-dire, RDF dans les attributs pour HTML. Dans ce cas-là:

```
<h2 property="sdb:provinceCode">AFO</h2>
```

Ceci indique que «code de province» est une propriété expliquée dans un fichier avec l'abréviation «sdb» (le fichier retrouvé sur <http://www.sdb.org/vocabulary/salesian#>). Dans la partie supérieure de la page du code qui fait référence à l'AFO, c'est évident qu'elle devrait indiquer que «sdb» est l'abréviation de <http://www.sdb.org/vocabulary/salesian#>. Avec RDFa on fait ceci, en écrivant @prefix= "sdb: <http://www.sdb.org/vocabulary/salesian#>". On peut ajouter d'autres informations également: que AFO appartient à une liste retrouvée dans une autre URL (dans le même site ou sur un autre site web du monde) appartenant à une Région Salésienne appelée Afrique-Madagascar, etc.

7. POURQUOI?




Actuellement, si on écrit «Abidjan» sur Google, il nous offre des liens à une carte, certains hôtels, plusieurs images et bien sûr beaucoup d'autres connexions. Après beaucoup de liens (pages) on peut retrouver un lien «salésien» à Abidjan. Par contre, s'ils ont relié notre information sur l'AFO tel qu'expliqué ci-dessus, Google, qui à cette étape est en train de rechercher des «données sémantiques» et des «web de données» où elles ont été ajoutées, même si ceci peut prendre un certain temps pour scanner toutes les nouvelles pages ajoutées, il retrouvera aussi nos données. Et peut-être, parmi les liens il en retrouvera d'autres à d'autres parties de l'AFO, du fait que ces données ont été reliées par nous.

Au début, dans ce complet «univers» de web des données, on ne peut pas espérer d'être particulièrement importants, ni les premiers à être recherchés ! Peu à peu, cependant, notre information retrouve sa place.

En décembre 2012 on prévoit que 80% des sites publics des Gouvernements de tout le monde auront ajouté des éléments du genre ici indiqué, c'est-à-dire, RDFa ou une autre méthode, car il y en a d'autres, toutes avec le même objectif. A ce point, on pourrait affirmer avec sécurité, que très peu de sites web de l'Église ont pris cette direction. Mais si on affirme (et en fait on le fait) qu'en 2017 la plupart des sites web afficheront ou devraient afficher ce niveau d'information sémantique, alors on dispose de peu d'années pour continuer avec ce travail.

INFORMATION DÉRIVÉE DE NOS SITES WEB SALÉSIENS

Les sites web modernes sont construits avec une structure de trois niveaux:

Couche de données où se trouve la plupart du contenu (le contenu de sdb.org est extrait d'une base de données MySQL).	COUCHE DONNÉES 
Couche d'application: logiciel qui lit les données et résultats du niveau de présentation. Ceci se fait sur sdb.org à travers des consultations php.	COUCHE LOGIQUE 
Couche de présentation. Elle est obtenue à travers html qui rend visible l'information à l'utilisateur.	COUCHE PRESENTATION 

Le problème pour beaucoup de nos sites web est que la couche de présentation domine en tous les sens : du temps et de l'argent sont consacrés à assurer une bonne présentation. Cependant, la couche de «présentation» est uniquement un tiers de la valeur de la page web, en assumant que les trois niveaux sont égaux, alors que probablement ils ne le sont pas. Les cas dans lesquels la couche de données est la partie la plus importante du site web sont plus nombreux. Effectivement, l'information de nos webs est également dans un «silo» fermé pour tout le monde, ou elle est «nommée» dans la couche de présentation d'une manière que seuls les êtres humains peuvent comprendre. La machine reste à froid, incapable de «voir» ou «comprendre» la structure et la logique.

La section d'une table dans notre base de données sdb.org devrait ressemblerait (et en fait, ressemble) à ceci:

IDNazione	NazioneITA	P_Regione	NazioneENG
1	Germania	5	Germany
2	Andorra	6	Andorra
3	Argentina	2	Argentina

Après l'interprétation de la couche d'application à travers php, cette section apparaît ainsi sur la couche de présentation html de la page "en Anglais":

```
<html>
  <head>
    <title>Nations where there are Salesians
  </title>
</head>
<body>
  <div>
    Germany
  </div>
  <div>
    Andorra
  </div>
  <div>
    Argentina
  </div>
</body>
</html>
```

En d'autres termes, une partie de la structure de la table sous-jacente a été perdue, celle qui a des informations en autres langues, par exemple, et il y a une indication de à quelle Région du pays elle appartient, en termes Salésiens, que la table d'information «connait» mais qui n'est pas apparue dans la couche de présentation. Bien sûr, on pourrait argumenter qu'il serait possible d'inclure un autre type d'information dans notre présentation et ceci est partiellement vrai (qui pourrait conduire à la page «italienne» et l'afficher en italien), mais on peut également voir que nous avons perdu la structure et la logique qui existait dans la table originelle.

Les moteurs de recherche voient uniquement ce qui se trouve sur le niveau de présentation. Ils n'ont pas accès à la base de données, et ils ne peuvent donc pas tirer profit de la structure sous-jacente de la couche de données qui, si ceci était possible, leur permettrait d'exploiter l'information contenue (y compris la connexion à l'autre table qui contient le contexte «régional» de chaque pays)..

Comment résoudre le problème

eulement avec cette petite base de données on peut offrir un ordinateur avec une quantité énorme d'information. Pour ceci on a besoin de:

1. Adopter un vocabulaire commun ou un vocabulaire adapté à nos fins. Dans ce cas-là, du fait qu'il s'agit principalement de données salésiennes et géographiques, on indique un vocabulaire «salésien#» (publicité disponible sur <http://www.sdb.org/vocabulary/salesian#>) et la publicité du vocabulaire salésien disponible sur http://www.w3.org/2003/01/geo/wgs84_pos#. Le premier expliquera ce que c'est qu'une Région Salésienne et le deuxième indiquera comment situer un pays sur la carte mondiale.
2. Inclure l'information sémantique, à chaque tag <div> de la couche de présentation, du fait qu'il s'agit d'une région salésienne, avec un composant de «pays». On peut également indiquer un «langage» attribué pour signaler que nous sommes en train d'utiliser l'anglais ou l'italien. On peut le faire de la façon que l'on souhaite. Il y a plusieurs façons standard de le faire.

Et voici (presque) tout ! Ces deux pas permettent notre couche de présentation de lier maintenant des données dans notre base (à notre choix) aux données contextuelles de type géographique dans d'autres base de données, qui peuvent indiquer où se trouve le pays, sa capital, sa population, et presque tout le genre d'information que l'on considère. D'autre part, puisque les deux vocabulaires sont publics et «lisibles» pour les machines, d'autres ensembles de données seront

capables d'unifier ces vocabulaires. Si les pages Salésiennes concrètement utilisent le vocabulaire Salésien, ceci veut dire que les données Salésiennes seront automatiquement unifiées par l'ordinateur.

Comme indiqué auparavant, il existe une autre étape pour que l'être humain puisse finalement arriver à atteindre les étapes 1 et 2. Les ordinateurs du monde peuvent déjà «voir» les web de données, mais les êtres humains pourraient devoir dépendre d'un moteur de recherche tel que Google, éventuellement mis à jour avec le fait que les données ont été reliées (Google le fera, mais peut-être pas «demain»). Au lieu d'utiliser ce que l'on appelle une consultation SPARQL, un être humain peut déjà découvrir l'information additionnelle contextuelle qui a été reliée par les pas antérieurs.

Vers où nous dirigeons-nous?

Il ne faut pas beaucoup réfléchir pour comprendre que si nos web Salésiennes suivent ces pas, elles ont déjà (1) un vocabulaire salésien utile dont elles peuvent tirer profit, (2), certaines données dans la base sdb.org qu'elles peuvent utiliser sans besoin de les répéter dans leur propre base, et (3), cette même réutilisation du vocabulaire et données a un effet multiplicateur, en tant que groupe, ce qui signifie aussi que les données «Salésiennes» peuvent aider les autres (par ex. dans le champ des ONG), en produisant davantage d'impact.

Il est intéressant ce que le Recteur Majeur a dit dans sa lettre sur l'acculturation en AGC411:

Que pourrait alors signifier la «levure» d'un continent digital à travers nous tous ? C'est une image familière qui vient de faire irruption, en un temps où le Web Mondial, à mode d'exemple, est en train de changer du Web 2.0 vers le Web 3.0, d'un Web concentré sur la connexion des gens de façon interactive vers un autre qui cherche le lien significatif des données. Ce changement est en train de se produire subtilement devant nos yeux, pas trop différent de celui de l'activité secrète de la levure dans la masse. Qui n'a pas déjà cliqué sur un lien pour afficher une grande ville avec une variété d'options?

Hébergement pour séjourner, événements, lieux à visiter et, très possiblement, selon nos préférences personnelles. Les ordinateurs connaissent-ils ces préférences ? Non pas en tant que telles, mais ils savent comment réaliser certaines connexions significatives. La réponse se trouve dans la sémantique et uniquement les êtres humains peuvent (et le font, et ceci ne doit pas être oublié) offrir cette sémantique de façon à ce que les machines puissent l'interpréter.

CONCLUSIONS. PLAN DE CHEMINEMENT VERS 2015

1. INTRODUCTION

Ce Séminaire BPD 2011 a eu lieu six ans après le premier séminaire BPD (Rome, 30 mars – 2 avril 2005) qui a donné aux provinces salésiennes le dynamisme nécessaire pour commencer ou développer les BPD (Bureaux du Planning et du Développement) au service de la mission salésienne. Quelque quatre-vingt-dix Salésiens et Partenaires du Volontariat Missionnaire, venant des cinq continents, se sont rassemblés à la maison provinciale de Hyderabad (Inde) pour une durée de cinq jours (6-10 novembre 2011). Les participants représentaient les BPD de cinq Régions Salésiennes (10 provinces de la région Afrique - Madagascar, 2 d'Amérique – Cône Sud, 7 d'Amérique Centrale, 5 de l'Asie-Est – Océanie et 11 provinces de la Région Asie - Sud); ils représentaient 62 pays où les BPD apportent leur aide pour réaliser la mission salésienne.

Le Séminaire était animé par le salésien coadjuteur Jean Paul Müller, Econome Général, et don Václav Klement, Conseiller pour les Missions. Quelque 10 agences salésiennes différentes (Bureaux Missionnaires, ONG, Don Bosco Network), qui s'occupent du développement et des missions, ont enrichi le Séminaire de leur expérience – longue de 20 ans – dans le domaine des activités BPD.

Le thème du Séminaire 'Bureau du Planning et du Développement au service du Charisme Salésien dans la province' est le résultat visible

CONCLUSIONS

des progrès accomplis durant les six dernières années. Dans le contexte plus large de la solidarité missionnaire salésienne, environ 50 provinces salésiennes ont participé à la préparation de cette rencontre au cours des 12 derniers mois par leurs réponses à deux rapports et par le partage de leurs expériences positives. Dès le début, trois conseillers généraux (Jeunesse, Missions et Economat) furent associés au travail. Un matériel abondant de ce travail est disponible à l'AGORA de la congrégation salésienne au site web www.sdb.org.

Nous sommes très reconnaissants à l'égard de tous ceux qui ont contribué à ce point de réussite importante et aux résultats de toute cette entreprise, à savoir: 50 provinciaux salésiens avec leurs conseils, économes, directeurs BPD et leur personnel, confrères et partenaires laïcs engagés dans la préparation et les activités du séminaire 'India-Hyderabad'. Nous soulignons tout particulièrement le soutien et l'esprit créatif du Conseiller Général pour la Région Asie du Sud, le P. Maria Arokiam Kanaga, du responsable de la province indienne de Hyderabad, le P. Balaraju Raminedi et de son conseil, ainsi que de tous les directeurs BPD de l'Inde et les confrères SPCSA.

Venant de tous les continents, nous avons commencé par une réflexion sur le contexte de la mondialisation et sur les tendances de la congrégation salésienne en ces temps de rapides changements. Nous avons confirmé que notre réponse spécifiquement salésienne à la pauvreté globale est notre mission pédagogique et pastorale auprès des jeunes, surtout les plus pauvres. Dans le but de nous attaquer aux racines culturelles de la pauvreté, nous avons réfléchi sur l'efficacité de notre mission et la manière de la soutenir. Nous avons reconnu le singulier avantage d'être une " entreprise " pédagogique présente dans le monde entier et qui possède une méthode spécifique d'évangélisation caractérisée par le système préventif de Don Bosco; en particulier, nous approfondissons l'identité salésienne de notre mission, nous profitons efficacement de notre réseau mondial pour en faire une occasion de partager; nous souhaitons communiquer davantage avec les autorités civiles et ecclésiales, nous engager plus activement dans le domaine du lobbying et de la défense des droits de l'homme; en même temps, nous trouvons des indications claires pour mieux employer nos ressources financières et humaines (population locale, jeunesse, partenaires laïcs

de la mission). En tant qu'éducateurs, nous voulons considérer et former les jeunes comme acteurs de leur propre vie; en tant qu'évangélisateurs, nous voulons les former comme missionnaires des jeunes, leurs pairs.

2. LE PROCESSUS DE CROISSANCE DU BPD (2005-2011)

Progression des BPD durant les six dernières années.

La décision de la congrégation de créer et d'aider à la croissance du BPD fut en général appréciée par la majorité des 50 provinces qui ont répondu au premier rapport. Parmi les principales réalisations, on notait la contribution à une mentalité de programmation, le service professionnel qui facilite les processus de prise de décisions dans les conseils provinciaux; ce qui facilite l'utilisation du Plan Organique de la Province (POP), incite au travail de qualité, et crée une meilleure synergie entre les différentes commissions provinciales.

Par ailleurs, les provinces ont reconnu certaines faiblesses: une compréhension étroite du BPD, un manque de précision en ce qui concerne le rapport entre l'évangélisation et le développement social, un manque de clarté également dans le rapport entre le directeur du BPD d'une part, et le Délégué de la Pastorale des Jeunes et sa Commission, d'autre part. En outre, certaines provinces n'ont pas pris une position officielle concernant le rôle et les fonctions du BPD.

Une preuve concrète de cette 'évolution' du BPD se trouve dans les différentes étapes ou modèles décrits par les provinces. Nous avons constaté qu'il y avait une longue route à parcourir, depuis le premier stade d'une province non-organisée (Modèle 0), en passant par le simple Bureau de Projets (modèle 1), le Bureau de Planning des Projets (modèle 2) jusqu'à un BPD bien équipé (modèle 3-4). Ce chemin de croissance n'est pas un processus systématique qui se construit pas-à-pas: il y a également quelques modèles 'hybrides'. Il y a parmi eux quelques exemples très pauvres, qui existent encore dans certaines provinces, comme par exemple des BPD gérés exclusivement par un personnel expatrié, d'autres BPD qui ne s'occupent que d'une seule maison ou d'un seul projet, des BPD qui ne font pas encore partie de la culture de la province - ils ne sont pas encore acceptés par la majorité des

confrères -, soit encore des cas où les salésiens ne sont pas convaincus de la nécessité ou de la valeur ajoutée du BPD pour la communauté provinciale.

Principaux défis et occasions favorables qui résultent du processus.

Comme salésiens nous poursuivons un développement intégral et intégré des jeunes, spécialement des plus pauvres entre eux. La priorité est accordée aux valeurs du Royaume et nous tâchons de les réaliser au moyen de la spiritualité préventive de Don Bosco.

Nous avons réellement besoin d'un mécanisme pour développer, réaliser et évaluer le POP (Plan Organique Provincial) dans chaque province (CG25, 84) ce qui peut également être fait par le BPD. Bien qu'il n'y ait pas de modèle unique ou idéal de BPD pour toutes les provinces salésiennes, nous estimons qu'il doit répondre au minimum à quelques principes pour qu'il soit efficace.

Le BPD doit jouer un rôle dans l'animation de la province. Sous la direction du provincial, le BPD aide l'équipe de Pastorale des Jeunes à établir le planning d'animation de la province et son programme stratégique pour sa croissance, son développement et/ou sa restructuration. Il collabore avec les délégués de la Pastorale des Jeunes et de la Communication sociale, ainsi qu'avec l'économiste, dans les processus de cette animation

Le BPD doit être dirigé par des salésiens qualifiés et des partenaires laïcs impliqués dans la mission. À leur tour, ils doivent promouvoir une mentalité de programmation entre les salésiens dès les premières années de leur formation, développer leurs capacités techniques et inculquer le charisme salésien parmi nos collaborateurs laïcs. Cela contribuera à la continuité, la stabilité et l'identité salésienne du BPD et de la province.

Dans la situation actuelle de l'économie mondiale, aussi bien dans le monde séculier que dans la congrégation salésienne, que chaque provincial cherche comment faire, des aptitudes techniques, des avantages en espèces ou en nature dans sa propre situation locale, des subventions du gouvernement à tous les niveaux, des aides de corporations privées ou publiques, de trusts non-salésiens et de fondations, de

communautés et de groupes, et de tous les individus de bonne volonté. Dans cet effort pour arriver à l'autosuffisance, le BPD s'assure que tous ses partenaires pratiquent des valeurs compatibles avec notre identité chrétienne et salésienne.

Le BPD salésien croit fermement que les gestes d'assistance charitable doivent être limités à de brèves périodes et dans des situations de crise ou de désastre, et en faveur de jeunes qui, à cause de besoins exceptionnels, se trouvent dans une situation pratiquement désespérée. Nous travaillons selon une méthode d'approche basée sur les droits de l'homme, qui rend les individus et les communautés capables de se suffire à eux-mêmes et de faire leur propres choix.

3. LA CHARTE DE CHEMINEMENT VERS 2015

Nous reconnaissons que des possibilités réelles ont été créées durant ces six années, depuis l'introduction du BPD dans les provinces salésiennes, mais nous devons néanmoins reconnaître la nécessité de formuler de nouveau les éléments essentiels de ce qu'un BPD doit être. Ces éléments de base nous indiquent des terrains dans lesquels le BPD doit s'ancrer solidement, et qui nous donnent un espace commun malgré les réalités différentes de chaque province salésienne. Durant les années qui nous mèneront à 2015 nous traçons la route du BPD, - large bien qu'orientée, universelle bien que locale -, comme un cadeau tout indiqué pour le deuxième centenaire de la naissance de Don Bosco.

a) L'identité et le rôle du BPD:

Le BPD est une entité juridique ou autre, instituée et détenue par la communauté provinciale salésienne (Constitutions Salésiennes: C.44, C.58), entièrement au service du charisme salésien dans la province. Cette entité prend part à la restructuration, au remodelage, à l'ajustement des œuvres salésiennes. Le BPD constitue un lien, un pont entre les salésiens consacrés et la société civile, dans l'œuvre de la promotion et du développement des capacités des jeunes, de la justice et du développement humain intégral. Il est reconnu dans le directoire de la province avec l'approbation requise du chapitre provincial.

b) Croyances, valeurs et principes du BPD:

Dans son travail pour aider à réaliser la double mission salésienne d'éducation et d'évangélisation, le BPD se laisse guider par des valeurs évangéliques - avec une mentalité inspirée par le récit d'Emmaüs - par l'enseignement social de l'Église catholique, le système préventif salésien, les Constitutions salésiennes, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, ainsi que par les besoins de l'Église locale et des jeunes.

c) Les groupes visés par le BPD:

Le BPD est au service des jeunes, spécialement les plus défavorisés, en aidant à réaliser le processus graduel, et lourd de conséquences, pour les former à être de bons chrétiens et d'honnêtes citoyens. Il est aussi au service des mouvements de jeunesse, des communautés salésiennes, de la Famille salésienne, de l'Église locale, de la communauté du territoire, spécialement en les aidant à acquérir leur pouvoir d'auto-détermination dans leurs domaines respectifs de développement.

d) Les programmes et services du BPD:

Le BPD aide à esquisser, élaborer, exécuter et évaluer le Projet Organique Provincial (POP) et le Projet Éducatif et Pastoral Salésien (PEPS) en assurant sa durabilité. Il fait des recherches dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse afin de rendre pertinents les plans et les programmes de la province.

Le BPD contribue à la création des capacités des groupes cibles en les rendant capables d'être profondément et activement voués à la justice sociale et devenant ainsi des protagonistes du développement.

Le BPD intervient d'une façon significative et responsable dans les réalités citoyennes et exerce une influence sur la politique locale et nationale de l'éducation, des enfants et des jeunes, spécialement les plus pauvres.

e) La position du BPD dans la communauté provinciale:

Le BPD agit guidé et supervisé par le conseil provincial. Il collabore avec les délégués de la Pastorale des Jeunes et de la Communication Sociale dans un climat de travail en équipe, de respect et de soutien mutuel. Il prend part aux discussions avec les organes provinciaux et locaux concernant les affaires qui regardent son mandat.

Le BPD rend les communautés salésiennes locales conscientes de l'avancement des projets et de la gestion du cycle de projets tout en maintenant une conscience précise des réalités sur place.

Le BPD gagne la confiance des communautés salésiennes en présentant des résultats concrets pour le progrès de la mission salésienne, dans un esprit de collaboration, de synergie, de dialogue et de transparence avec les structures et procédés provinciaux et locaux.

Le BPD jouit d'une crédibilité auprès de ses partenaires en présentant des résultats concrets dans un esprit de transparence et de responsabilité.

f) Les ressources humaines du BPD:

Le BPD est géré par des professionnels, compétents et dévoués, qui jouissent d'une formation adéquate dans le domaine de l'analyse sociale, de la gestion du cycle des projets, du management des finances, de l'esprit salésien, et d'autres formations encore, techniques et salésiennes, en rapport avec les activités du BPD.

Les ressources humaines du BPD adoptent une culture de planning et de travail en réseau, de dialogue, diplomatie, transparence et confiance en Dieu.

g) Les procédés du BPD:

Le BPD exécute ses programmes et ses activités en tenant compte du Plan Organique Provincial et du Projet Éducatif et Pastoral, et cela d'une façon éthique, transparente, efficiente, efficace et visant l'impact, et qui adapte le charisme salésien au contexte donné.

Le BPD adopte des statuts, des manuels indiquant la marche à suivre, ainsi qu'un Code éthique dans ses opérations internes et dans ses transactions avec ses groupes destinataires et ses partenaires.

Le BPD garantit que ses procédés de communication construisent et nourrissent de bonnes relations.

h) Les ressources financières du BPD:

Le BPD tend à l'autosuffisance grâce à la solidarité salésienne (au niveau de la province et de la congrégation) et par des collectes de fonds au niveau national et international.

Nous affirmons clairement que le BPD ne peut exister d'une façon significative et fructueuse que si le provincial et son conseil facilitent son intégration saine dans la vie de la province. Allant au-delà de l'idée d'un BPD comme une structure, nous constatons qu'il peut être davantage qu'un bureau d'individus qui assurent des services, mais plutôt une façon de penser et d'agir que les salésiens doivent commencer à mettre en pratique dans toutes les activités des communautés provinciales et locales.

4. LE SUIVI DU SÉMINAIRE – QUELQUES INVITATIONS POUR LE FUTUR

- a) Nous remercions tous ceux qui ont contribué à la préparation et au partage du matériel pour le séminaire BPD, surtout les 'Misiones Salesianas' de Madrid pour la publication des Actes du Séminaire aussi bien en Anglais qu'en Espagnol. Nous voudrions que toutes nos provinces profitent de ce Séminaire en diffusant les bonnes pratiques et la vision profonde qui en sont les résultats; et nous nous engageons à rendre cette information disponible.
- b) Nous suggérons que le BPD devienne une partie intégrante des structures d'animation et du management, par le Plan Organique Provincial et le Directoire provincial qui pourraient être tous les deux approuvés par les prochains chapitres provinciaux en 2013.
- c) Nous proposons que les membres du Chapitre Général 27 prennent en considération l'approbation d'un nouvel article pour le Règlement Général, qui reconnaisse la nécessité d'avoir un BPD.
- d) Nous invitons les Procures des Missions Salésiennes et les ONG à continuer de contribuer à l'augmentation des capacités des BPD et à la création de nouveaux BPD en prenant soin qu'ils croissent dans leur service au charisme salésien.
- e) Nous proposons que l'institution des ressources humaines du BPD couvre la doctrine sociale de l'Église, les fondements de l'esprit salésien, et les capacités professionnelles en rapport avec le planning et le développement.
- f) Nous encourageons le BPD à comprendre et utiliser convenablement la terminologie salésienne telle qu'elle est présentée dans le site web <http://www.sdb.org/pmwiki.php>.
- g) Nous encourageons l'utilisation régulière du réseau (Networking) entre les BPD à l'intérieur de chaque région salésienne pour faciliter le soutien mutuel en échangeant les bonnes pratiques entre les provinces.

ANNEXE



SÉMINAIRE

HYDERABAD 6-10 NOVEMBRE 2011

CONCLUSIONI. ITINERARIO VERSO IL 2015

1. INTRODUZIONE

Questo Seminario del 2011 sull'UPS (Ufficio di pianificazione e sviluppo) venne convocato sei anni fa dopo il primo Seminario internazionale degli UPS (Roma, 30 Marzo – Aprile 2005), che diede un impulso per animare le Ispettorie Salesiane ad attivare l'inizio o consolidare gli "Uffici di Pianificazione e Sviluppo", al servizio della Missione Salesiana. Circa 90 Salesiani e Laici collaboratori dei 5 continenti si riunirono nel Centro Ispettoriale di Hyderabad in India dal 6 al 10 Novembre 2011. I partecipanti rappresentavano gli UPS di 5 Regioni Salesiane (10 Ispettorie dell'Africa-Madagascar, 2 Ispettorie del Sud America, 7 Ispettorie della Regione Interamerica, 5 Ispettorie della Regione Asia Est- Oceania e 11 Ispettorie della Regione dell'Asia Sud), rappresentando 62 nazioni in cui gli UPS sostengono e impusano la Missione Salesiana.

Animarono il Seminario il Sig. Jean Paul Muller, Economo Generale, e Don Václav Klement, Consigliere per le Missioni. Parteciparono pure rappresentanti di 10 Istituzioni Salesiane coinvolte nella Missioni e nello Sviluppo (Procure Missionarie, ONG, Don Bosco Network...), che arricchirono il Seminario con 20 anni di esperienza nella consolidazione istituzionale e nelle competenze degli UPS.

Il tema centrale del Seminario, “Uffici di Pianificazione e Sviluppo al servizio del Carisma Salesiano nell’Ispettorìa”, è una chiara espressione del risultato di un processo portato avanti negli ultimi 6 anni. Circa 50 Ispettorie Salesiane di tutto il mondo parteciparono nella preparazione del Seminario negli ultimi 12 mesi: risposero a 2 questionari e condivisero esperienze con buon esito. Fin dall’inizio della preparazione del Seminario, tre Consiglieri Generali (Pastorale Giovanile, Missioni ed Economato) accompagnarono il processo. I ricchi contributi di questo lavoro si possono trovare nello spazio AGORA della web della Congregazione www.sdb.org

Siamo riconoscenti a tutti coloro che hanno contribuito all’esito positivo di questo evento e al risultato ottenuto: 50 Ispettorie Salesiane con i loro Consigli, Economi Ispettoriali, Direttori ed équipes di UPS, confratelli e laici collaboratori dell’Ispettorìa di Hyderabad (INH) coinvolti nella preparazione e nello sviluppo di questo Seminario. In modo particolare manifestiamo la nostra stima per il suo appoggio cordiale e creativo al Consigliere Regionale della Regione dell’Asia Sud, Don Maria Arokiam Kanaga, all’Ispettore dell’INH, Don Balaraju Raminnedi ed il suo Consiglio e a tutti i direttori dell’India e ai confratelli della Regione Asia Sud (SPCSA – Salesian Provincial Conference of South Asia).

Dopo l’arrivo dei partecipanti provenienti da tutti i Continenti, iniziamo il Seminario con una riflessione sul contesto della globalizzazione e le tendenze della Congregazione Salesiana in questi anni di trasformazioni rapide e profonde.

Riaffermiamo che la risposta specifica di noi Salesiani alla povertà globale è la nostra Missione educativa ed evangelizzatrice dei giovani, specialmente dei più poveri. Cercando di capire le radici culturali ed il contesto della povertà, riflettiamo sulla efficacia e sulle condizioni di possibilità per sostenere la nostra missione.

Segnaliamo il vantaggio di essere una istituzione educativa con presenza mondiale, che dispone di una propria forma di evangelizzazione, caratterizzata dal Sistema Preventivo di don Bosco e dall’identità salesiana della nostra missione.

Constatiamo che effettivamente siamo in grado di approfittare della nostra rete globale come una opportunità per lavorare in rete con la società civile e le autorità religiose, per essere così più efficaci nel campo del lobby e del advocacy.

Così pure, contando su questa rete mondiale, possiamo disporre meglio e in modo efficiente delle risorse umane e finanziarie (personale locale, giovani e collaboratori laici). Come educatori desideriamo vedere e formare i giovani come protagonisti del loro sviluppo; come evangelizzatori vogliamo formarli come missionari dei loro compagni.

2. IL PROCESSO DI CRESCITA DEGLI UFFICI DI PIANIFICAZIONE E SVILUPPO (2005-2011)

Progressi fatti dagli UPS negli ultimi 6 anni.

La maggior parte delle 50 Ispettorie che risposero al primo questionario, valorizzarono l'interesse della Congregazione per attivare ed aiutare la crescita degli UPS. Tra i più significativi risultati che si sono ottenuti, segnaliamo: il contributo da loro offerto per favorire una mentalità di pianificazione; l'appoggio professionale per facilitare i processi decisionali dei Consigli Ispettoriali; una maggior fiducia nell'attuazione del Progetto Organico Ispettoriale (POI); lo stimolo per migliorare la qualità della Missione; e la promozione di sinergia tra le varie delegazioni ispettoriali.

D'altra parte, si segnalano anche i punti deboli nell'ambito delle Ispettorie: una limitata comprensione degli UPS; una fragile articolazione nella sinergia tra evangelizzazione e sviluppo sociale; la necessità di chiarire meglio la relazione partecipativa tra il Direttore dell'UPS e il Delegato della Pastorale Giovanile e il suo equippe. Inoltre, alcune Ispettorie non furono in grado di mettere a fuoco la loro posizione ufficiale circa il ruolo e le funzioni dell'UPS.

Come evidenza di questa "evoluzione" degli UPS, si segnalano differenti momenti o modelli di UPS descritti dalle Ispettorie. Constatiamo un lungo processo che va da una Ispettoria non organizzata (modello 0), a una Ispettoria che dispone di un semplice Ufficio di Progetti (modello 1), a una Ispettoria che riesce a integrare un UPS incipiente (modello 2) fino a giungere a una Ispettoria che ha raggiunto un buon livello nel processo di crescita del suo UPS (modelli 3-4). In questo cammino di sviluppo, si constata che questi

modelli non sono del tutto definiti; appaiono, infatti, con frequenza modelli “ibridi”. Sono presenti, persino, modelli non affidabili presenti in alcune Ispettorie, come nel caso di UPS diretti da personale esterno con poca identità salesiana.; o UPS che solo prestano attenzione ad un settore specifico di lavoro; o che non entrano a far parte della cultura ispettoriale, per cui non sono accettati dalla maggior parte dei confratelli o da Salesiani che non sono convinti del valore aggiunto che può offrire un UPS alle Comunità.

Principali sfide ed opportunità che emergono in questo processo.

Come Salesiani ci proponiamo uno sviluppo pieno ed integrale dei giovani, in modo speciale dei poveri. Per questo, diamo priorità ai valori del Regno presenti nel nostro lavoro educativo e pastorale grazie alla Spiritualità Preventiva di Don Bosco.

Abbiamo bisogno di uno strumento che permetta disegnare, eseguire e verificare il processo di attuazione del Progetto Organico Ispettoriale (POI) in ogni Ispettoria (CG25,84): questo strumento può essere precisamente l'UPS. Anche se non esiste un modello ideale di UPS per tutte le Ispettorie, tuttavia constatiamo che almeno ci debbono essere alcune condizioni indisponibili, perchè possano risultare veramente efficaci.

L'UPS giuoca un ruolo di animazione nell'Ispettoria. Sotto la guida dell' Ispettore, l'UPS aiuta l'equipe di Pastorale Giovanile a disegnare i Progetti Ispettoriali di animazione ed il Piano Strategico per la crescita, lo sviluppo e/o il ridimensionamento dell'azione pastorale. L'UPS lavora in singergia con la Pastorale Giovanile, la Comunicazione Sociale e l'Economato Ispettoriale nel processo di animazione.

L'UPS dev'essere gestito da personale salesiano e laici collaboratori qualificati, che motivano e favoriscono il cambio di mentalità dei Salesiani verso una mentalità di pianificazione, fin dai primi anni di formazione. Promuove inoltre competenze tecniche nei Salesiani e nei nostri collaboratori laici il Carisma Salesiano. Questo contribuisce naturalmente alla continuità, stabilità ed identità salesiana dell'UPS e della Ispettoria.

Nell'attuale situazione di economia globale, l'UPS Ispettoriale cerca, sia nell'ambito della Società come della Congregazione, risorse

per vie differenti: comunicazione di esperienze, consulenza tecnica, donativi in denaro, donativi in merce, contributi da parte del governo locale, appoggio di industrie e di corporazioni private o pubbliche, aiuti di Fondazioni ed ONG non salesiane di fiducia, collaborazione di agenzie e gruppi ed in generale di persone di buona volontà. In questo sforzo per assicurare la propria sostenibilità, l'UPS provvede che tutti i suoi collaboratori siano animati da valori compatibili con l'identità cristiana e salesiana.

L' UPS Salesiano considera che la forma di assistenzialismo solo può esistere per brevi periodi di tempo ed in situazioni di emergenza e di calamità; come anche per giovani e persone in situazione di particolare vulnerabilità. La nostra scelta di intervento operativo si ispira in una prospettiva fondata sui Diritti dell'Uomo, promuovendo le comunità e le persone a non essere dipendenti, ma capaci di prendere le proprie decisioni.

3. ITINERARIO VERSO IL 2015

Pur evidenziando le opportunità emerse da quando gli UPS si sono consolidati nelle Ispettorie Salesiane negli ultimi 6 anni, si avverte tuttavia la necessità di riconsiderare gli aspetti fondamentali su cui un UPS può trovare la sua consistenza. Questi aspetti fondamentali mettono in evidenza alcune aree che gli UPS devono fissare in modo chiaro e sicuro come base comune, pur tenendo conto delle diverse situazioni di ogni Ispettoria. In cammino verso il 2015, abbozziamo l'ampio - ma allo stesso tempo concreto- , l'universale - ma allo stesso tempo particolare -, itinerario che gli UPS devono seguire, come un regalo per il bicentenario della nascita di Don Bosco.

a) L'identità del UPS e la sua funzione:

L'UPS è una entità, che può avere una personalità giuridica propria (ONG), stabilita ed assunta dalla Comunità Ispettoriale Salesiana (C44.58), al servizio del Carisma Salesiano nell'Ispettoria. Partecipa nella ristrutturazione, ridefinizione e nel ridimensionamento delle opere salesiane. Serve da vincolo di unione e da ponte tra i Salesiani Consacrati e la Società Civile nell'impegno di promozione, della giustizia,

dello sviluppo, del protagonismo dei giovani e la maturazione integrale delle persone. È riconosciuta ufficialmente nei documenti istituzionali dell' Ispettorato con la approvazione del Consiglio Ispettorale.

b) Principi e valori degli UPS:

L'UPS, nel suo impegno di servizio della Missione Salesiana nell'inscindibile binomio di educazione ed evangelizzazione, si ispira e si regola alla luce dei valori del Vangelo, della Dottrina Sociale della Chiesa, del Sistema Preventivo, delle Costituzioni Salesiane, della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, tenendo conto pure delle necessità della Chiesa Locale e delle opportunità dei giovani

c) I destinatari del UPS:

L'UPS ha come destinatari i giovani, specialmente quelli che si trovano in situazione di vulnerabilità, aiutandoli a maturare in modo graduale come cristiani convinti ed onesti cittadini. Evidentemente sostiene anche il movimento giovanile, le Comunità Salesiane, la Famiglia Salesiana, la Chiesa Locale e le Comunità locali, in modo che abbiano la capacità di autodeterminazione nei loro processi di sviluppo.

d) I programmi ed i servizi del UPS:

L'UPS sostiene il processo di disegno, elaborazione, esecuzione e valutazione del Progetto Organico Ispettorale (POI) e del Progetto Educativo Pastorale Salesiano (PEPS) con mira alla loro efficacia.

Si impegna pure nell'indagine sulla condizione dei ragazzi e giovani, per garantire la significatività dei piani e programmi dell' Ispettorato. L'UPS offre inoltre consistenza istituzionale ai suoi destinatari, favorendone l' atteggiamento proattivo con profonda sensibilità nei riguardi della giustizia sociale perchè giungano ad essere agenti impegnati del loro sviluppo.

L'UPS interviene in modo significativo e proattivo nella realtà sociale ed influisce sulle politiche locali e nazionali relative all'educazione, all'infanzia e alla gioventù e su quelle che in particolare incidono sulla povertà.

e) Le relazioni dell' UPS:

L'UPS svolge le sue funzioni sotto la guida e la supervisione del Consiglio Ispettoriale. Agisce in sinergia con la Pastorale Giovanile e la Comunicazione Sociale, in un clima di collaborazione, di lavoro in equipe, di rispetto ed aiuto reciproco. Partecipa nella riflessione con i delegati ispettoriali e locali di animazione su aspetti di rilievo, che sono connesse con le sue funzioni.

L'UPS motiva le Comunità Locali a maturare la mentalità progettuale e di gestione dei progetti; mantiene viva la sensibilità per le situazioni del territorio.

L'UPS ottiene la fiducia delle Comunità Locali mediante risultati concreti nell'esecuzione della missione salesiana, in un clima di collaborazione, sinergia, dialogo e trasparenza con le strutture ispettoriali e locali.

L'UPS è credibile nei confronti dei suoi soci per i risultati concreti ottenuti, in un clima di trasparenza, rendendo conto della propria gestione.

f) Il personale dell'UPS:

L'UPS opera grazie a professionisti competenti ed impegnati, con una adeguata formazione salesiana e professionalità per l'analisi della realtà sociale, per la gestione del ciclo dei progetti e dei mezzi finanziari, secondo le esigenze del proprio lavoro.

Il personale dell'UPS deve manifestare mentalità di pianificazione e capacità di lavoro in rete, di dialogo, di trasparenza, di relazione e di fiducia in Dio.

g) I processi dell'UPS:

L'UPS promuove i suoi programmi ed attività tenendo conto delle linee operative del Progetto Organico Ispettoriale (POI) e del Progetto Educativo Pastorale Salesiano (PEPS), procedendo in modo etico, trasparente ed efficace, da poter così generare impatto sociale e favorire l'inculturazione del carisma salesiano nel territorio.

L'UPS elabora i propri statuti ed i manuali di operazione, come pure il proprio codice di etica da applicare sia nella gestione interna come nelle relazioni con i propri destinatari e soci.

L'UPS promuove le relazioni ed i processi di comunicazione.

h) Le Fonti di finanziamento dell' UPS:

L'UPS ha come obiettivo preciso quello della autosostenibilità finanziaria, da ottenersi mediante la solidarietà salesiana (nell'Ispettorato e nella Congregazione) e gli intenti di gestione di finanziamenti locali, nazionali ed internazionali.

Siamo convinti che l'UPS solo può operare in modo significativo ed efficace se l'Ispettore ed il suo Consiglio agevolano una positiva integrazione nell'ambito ispettorale. Così pure riaffermiamo che l'UPS non è tanto una struttura o un ufficio di persone che svolge dei servizi, ma piuttosto un modo di pensare ed agire che dobbiamo cominciare ad applicare in riferimento ad ogni attività che noi Salesiani intraprendiamo a livello ispettorale e delle Comunità Locali.

4. DOPO IL SEMINARIO: PROPOSTE CONCRETE PER IL FUTURO

- a) Manifestiamo la nostra riconoscenza verso tutti coloro che hanno contribuito nella preparazione e socializzazione del materiale dei diversi UPS per questo Seminario. In modo speciale ringraziamo la Procura delle Missioni Salesiane di Madrid per la prossima pubblicazione degli Atti sia in inglese come in spagnolo.

Desideriamo che le nostre Ispettorie possano arricchirsi con la socializzazione delle esperienze positive e con la conoscenza più profonda dei processi finora realizzati. Ci impegnamo a far conoscere i contenuti e le conclusioni di questo seminario nella nostre Ispettorie.

- b) Come suggerimento proponiamo che l'UPS giunga ad essere parte integrante della struttura salesiana di animazione e governo dell'Ispettoria, tenendo conto del Progetto Organico Ispettoriale (POI) e del Direttorio Ispettoriale (DI), da approvarsi nel prossimo Capitolo Ispettoriale del 2013.
- c) Proponiamo che i membri del CG27 prendano in esame l'approvazione di un nuovo articolo dei Regolamenti Generali che riconosca la necessità di contare con la presenza di un UPS.
- d) Invitiamo gli Uffici delle Missioni Salesiane e le ONG a continuare con il loro contributo al processo di consolidazione istituzionale e di professionalità degli UPS già esistenti e alla attivazione di nuovi con la precisa finalità di essere al servizio del Carisma Salesiano.
- e) Proponiamo che la formazione del personale degli UPS includa aspetti che riguardano la Dottrina Sociale della Chiesa, la Salesianità come pure temi orientati a promuovere la professionalità in quanto alla pianificazione e allo sviluppo.
- f) Incoraggiamo gli UPS a conoscere e a usare in modo conveniente la terminologia salesiana (<http://www.sdb.org/pmwiki/pmwiki.php>).
- g) Raccomandiamo che si promuova in modo regolare il lavoro in rete degli UPS in tutte le Regioni Salesiane in vista di un reciproco aiuto, condividendo tra le Ispettorie le esperienze positive al riguardo.

CONCLUSIONS. ROAD MAP 2015

1. INTRODUCTION

This BPD Seminar 2011 took place 6 years after the first international BPD seminar (Rome, 30 March – 2 April 2005) which gave the impetus to the Salesian provinces to start or develop the 'Planning Development Offices' at the service of the Salesian mission. Some ninety Salesians and Lay Mission Partners gathered at the Provincial House of India – Hyderabad province for five full days, November 6-10, 2011, coming from all five continents. The participants represented the BPD of five Salesian Regions (10 provinces of Africa-Madagascar, 2 provinces of the America-Southern Corner, 7 provinces of Interamerica, 5 provinces of East Asia-Oceania and 11 provinces of the South Asia region), representing some 62 countries where the BPD are helping to realize the Salesian Mission.

The Seminar was animated by Br. Jean Paul Muller, Economist General, and Fr. Václav Klement, Councilor for the Missions. Some 10 different Salesian agencies (Mission Offices, NGOs, Don Bosco Network) involved in missions/development work enriched the Seminar with their 20 year-long experience of 'BPD' capacity building.

The topic of the Seminar, 'Planning and Development Office at the service of the Salesian Charism in the Province' is a clear expression of the past 6 year-long process. Within the larger context of Salesian missionary solidarity some 50 Salesian provinces worldwide were involved

CONCLUSIONS

in the preparation during the past 12 months, replying to two surveys and contributing with sharing of their good practices. From the beginning three General Councilors (Youth Ministry, Missions and Economer) were involved in the whole process. Abundant materials of this process are available at the AGORA of the Salesian Congregation on the web-site www.sdb.org.

We are very grateful to all who contributed to the very successful proceedings and results of the entire event: 50 Salesian provincials and their Councils, Provincial Economers, BPD directors and staff, confreres and lay mission partners involved in the preparation and proceedings of the India-Hyderabad seminar. We acknowledge especially the very supportive and creative attitude of the General Councilor for South Asia Region, Fr. Maria Arokiam Kanaga, the INH Provincial Fr. Balaram Raminedi and his Council, and all the BPD directors of India and SPSA confreres.

Coming together from all continents, we started with a reflection on the globalized context and the trends of the Salesian Congregation living in these fast changing times. We confirmed that our specific Salesian answer to global poverty is our educational-evangelizing mission to the youth, especially the poorer ones. Aiming to address the cultural roots of poverty, we reflected on the effectiveness and sustainability of our mission. We recognized our unique advantage as being a globally present educative agency with a specific way of evangelization marked by the Preventive System of Don Bosco, especially in deepening the Salesian identity of our mission, effectively taking advantage of our global network as an opportunity to share, invitation to network with civil and ecclesial authorities, be more actively involved in the field of lobbying and advocacy, at the same time a clear indication to make better use of our financial and human resources (local people, youth, lay mission partners). As educators we want to see and form the youth as protagonists of their lives and, as evangelizers, we want to form them as missionaries of their peers.

2. THE GROWTH PROCESS OF THE PLANNING AND DEVELOPMENT OFFICE (2005-2011)

Progress of the BPD in the past 6 years.

The move of the Congregation to create and help the growth of the BPD was generally appreciated by the majority of the 50 Provinces who replied to the first survey. Among the main achievements were mentioned the contribution to a planning mentality, the professional service of facilitating the decision making processes of Provincial Councils, establishing the implementation of the Overall Provincial Plan (OPP), giving stimulus for quality work, and bringing about improved synergy among the various Provincial commissions.

On the other hand, some weaknesses were recognized by the Provinces: a limited understanding of the BPD, lack of clarity regarding the relationship between evangelization and social development, lack of clarity in the relationship between the BPD Director and Youth Ministry Delegate and his Commission. Also some provinces did not take an official position regarding the BPD's role and functions.

Concrete evidence of this 'evolution' of the BPD is found in the different stages or models of BPD described by the provinces. We observed a long journey from a non-organized Province (model 0), through to a simple Project Office (model 1), a Planning–Project Office (model 2) and a fully fledged Planning and Development Office (model 3-4). This growth path is not a step-by-step process, and there are also some 'hybrid' models. Among these were poor examples, still in place in some Provinces, such as BPD run only by expatriate staff, BPD concerned with either only one house or one project, or BPD that are not yet part of the Provincial culture – not yet accepted by the majority of the confreres or where the Salesians are not convinced about the need or added value of the BPD for the provincial community.

Main challenges and opportunities emerging in the process.

As Salesians we aim at a holistic, integrated development of the young, particularly the poor among them. We give priority to the values of the Kingdom and work towards realizing them through the Preventive Spirituality of Don Bosco.

We do need a mechanism to develop, realize and evaluate the OPP in every province (GC25, 84) which can also be done by the BPD. Although there is no single or ideal model of a BPD for all Salesian provinces, we recognize there should be some minimum standards for it to be effective.

The BPD has a role to play in the animation of the province. Under the leadership of the Provincial, the BPD helps the Youth Ministry Team to draw up the province's plan of animation and its strategic plan for growth, development and/or re-dimensioning. It works hand in hand with the Youth Ministry and Social Communication delegates and the Economist in the processes of this animation.

The BPD is to be managed by well qualified Salesians and lay mission partners. They, in turn, should encourage a planning mentality among Salesians from the early years of their formation, develop their technical capacities and inculcate the Salesian charism among our lay collaborators. This will contribute to the continuity, stability and Salesian identity of the BPD and of the Province.

In the current situation of the global economy, both in the secular world and in the Salesian Congregation, each provincial BPD looks for resources in the form of know-how, skills, cash or kind in their own local situation, from the government at all levels, from private and public corporations, from non-Salesian trusts and foundations, from communities and groups, and from all individuals of good will. In this effort to become self-reliant, the BPD takes care that all its partners hold values that are compatible with our Christian and Salesian identity.

The Salesian BPD strongly believes that acts of charity are to be limited only to short periods and in situations of emergencies and disasters, and for young people who, for some exceptional needs, are in

almost helpless situations. We work with a human rights-based approach, enabling individuals and communities to become self-reliant and capable of making their own choices.

3. ROAD MAP 2015

Affirming the opportunities that have emerged in the past six years since the BPD was introduced to the Salesian provinces, we, nonetheless recognize the need to re-state the essentials of what it is to be a BPD. These basics point to us significant areas that a BPD has to solidly anchor itself on and give us our common ground notwithstanding the different realities of each Salesian province. In the years leading up to 2015, we draw the broad yet focused, the universal yet local path of the BPD, as a fitting gift to the bi-centenary of the birth of Don Bosco.

a) The BPD - identity and role:

The BPD is an entity, juridical or otherwise, instituted and owned by the Salesian Provincial Community (C.44, C.58 Salesian Constitutions), fully at the service of the Salesian charism in the province. It participates in the restructuring, re-shaping and re-dimensioning of the Salesian works. It serves as a link, a bridge, between the consecrated Salesians and civil society in the work of promoting youth development and empowerment, justice, and holistic human development. It is recognized in the province's Directory with due approval of the Provincial Chapter.

b) The BPD - beliefs, values and principles:

The BPD, in its work of helping to realize the two-fold Salesian mission of education and evangelization is guided by gospel values, with a Emmaus mentality, the social teaching of the Catholic Church, the Salesian preventive system, the Salesian Constitutions, the universal declaration of human rights, as well as by the needs of the local Church and of the young people.

c) The BPD - target groups:

The BPD serves the youth, especially those in need, helping to realize the gradual and far-reaching process of making them good Christians and honest citizens. It also serves the youth movements, Salesian communities, Salesian Family, local Church, local territory/community especially building up their empowerment for self-determination in their respective realms of development.

d) The BPD - programs and services:

The BPD assists in the process of the drafting, elaborating, implementing and evaluating of the Overall Provincial Plan (OPP) and the Salesian Educative Pastoral Plan (SEPP) ensuring its sustainability. It undertakes research in the field of children and youth to continuously make relevant the plans and programs of the province.

The BPD assists in the capacity-building of its target groups enabling them to be deeply and proactively attuned to social justice, thus, becoming main players of development.

The BPD meaningfully and proactively intervenes in socio-civic realities and influences local and national policies on education, children and youth, especially the poor.

e) The BPD - position in the Provincial community:

The BPD works under the guidance and supervision of the Provincial Council. It works with the Youth Ministry and Social Communication delegates in an atmosphere of teamwork, mutual respect and support. It takes part in discussions with provincial and local organs of animation on matters relevant to its mandate.

The BPD brings awareness of project processes and project cycle management to the local Salesian communities while maintaining a keen awareness of the realities on the ground.

The BPD gains the trust of the Salesian communities by delivering concrete results for the advancement of the Salesian mission, in a spirit of collaboration, synergy, dialogue and transparency with provincial and local structures and processes.

The BPD achieves credibility with its partners by delivering concrete results, in a spirit of transparency and accountability.

f) The BPD - human resources:

The BPD is run by professional, competent and committed persons, equipped with adequate formation in social analysis, Project Cycle Management, Financial Management, Salesianity, and other technical and Salesian formation related to BPD activities.

The human resources of the BPD assume a culture of planning and networking, of dialoging, diplomacy, transparency and trust in God.

g)The BPD - processes:

The BPD carries out its programs and operations in relation to the Overall Provincial Plan and the Educative Pastoral Plan in an ethical, transparent, efficient, effective, and impact-oriented manner which inculcates the Salesian charism in the respective context.

The BPD adopts statutes, manuals of operation, as well as a Code of Ethics in its internal operations and in its dealings with its target groups and partners.

The BPD ensures its communication processes build and nurture relationships.

h)The BPD - fund sources:

The BPD aims for self-sufficiency through Salesian solidarity (provincial and congregational) and local, national and international fund-raising efforts.

We clearly affirm that the BPD can only exist in a significant and fruitful way when the Provincial and his Council facilitates its healthy integration into the life of the province. We reiterate that beyond the idea of a BPD as a structure, we have recognized that it can also be, not so much an office of individuals that develop services, but rather a way of thinking and relating - that Salesians must start to apply in every activity of the provincial and local communities.

4. FOLLOW UP OF THE SEMINAR – SOME CONCRETE INVITATIONS FOR THE FUTURE

- a) We are grateful to all who contributed to the preparation and sharing of the BPD seminar materials, especially to the 'Misiones Salesianas' of Madrid for the future publication of the Acts of the Seminar both in English and Spanish. We would like all our provinces to benefit from the seminar by sharing the good practices and deeper insights which have resulted and we commit ourselves to making this information available.
- b) We suggest that the BPD becomes an integral part of the Salesian provincial animation and government structures, through the Overall Provincial Plan (OPP) and Provincial Directory both of which might be approved by the next Provincial Chapters in 2013.
- c) We propose that the members of the General Chapter 27 consider for approval a new article for the General Regulations which recognizes the necessity of having a Planning and Development Office.
- d) We invite the Salesian Mission Offices and NGOs to continue their contribution to the capacity-building of the BPD and in the establishment of new ones ensuring that the BPD grow in service of the Salesian Charism.
- e) We propose that the formation of the BPD human resources covers the social teaching of the Catholic Church, Salesianity, and planning and development related professional capacities.

- f) We encourage the BPD to understand and use properly the Salesian terminology as provided in the website (<http://www.sdb.org/pmwiki/pmwiki.php>).
- g) We encourage networking among the BPD within each Salesian region on regular basis, in order to facilitate mutual support, sharing of good practices among the Provinces.

CONCLUSIONES. HOJA DE RUTA 2015

1. INTRODUCCIÓN

Este Seminario-2011 sobre OPD fue convocado hace 6 años tras el primer Seminario Internacional de OPD (Roma, 30 de Marzo – 2 Abril 2005), que supuso un impulso para que las Provincias Salesianas se animaran a empezar o desarrollar las “Oficinas de Planificación y Desarrollo”, al servicio de la Misión Salesiana. Cerca de 90 Salesianos y Laicos colaboradores procedentes de los 5 continentes se reunieron durante 5 días en la Casa Provincial de Hyderabad, en la India (del 6 al 10 de Noviembre de 2011). Los participantes representaban las OPD de 5 Regiones Salesianas (10 Provincias de África-Madagascar, 2 Provincias de América del Sur, 7 Provincias de la Región de Interamérica, 5 Provincias de la Región Este Asiático-Oceanía y 11 Provincias de la Región de Asia Sur), representando 62 países en los que las OPD están apoyando a llevar adelante la Misión Salesiana.

El Seminario estuvo animado por el Hno. Jean Paul Muller, Ecónomo General y por el P. Vaclav Klement, Consejero para las Misiones. También participaron representantes de 10 instituciones Salesianas diferentes involucradas en la Misión y Desarrollo (Procuras Misioneras, ONG, Don Bosco Network...), que enriquecieron el Seminario con sus 20 años de experiencia en el fortalecimiento institucional y de capacidades de las OPD.

El tema de fondo del Seminario, “Oficinas de Planificación y Desarrollo al servicio del Carisma Salesiano en la Provincia”, es una clara expresión y resultado de un proceso llevado a cabo durante los últimos 6 años. Alrededor de 50 Provincias Salesianas de todo el mundo participaron en la preparación del Seminario durante los últimos 12 meses. Contestaron 2 encuestas y contribuyeron compartiendo experiencias exitosas. Desde el inicio de la preparación del Seminario, tres Consejeros Generales (Pastoral Juvenil, Misiones y Economato) han participado en todo el proceso. Se dispone de abundante material de todo el proceso en el espacio AGORA de la web de la Congregación www.sdb.org

Estamos muy agradecidos a todos los que han contribuido con el exitoso desarrollo de este evento y los frutos cosechados: 50 Provincias Salesianas y sus Consejos, Eónomos Provinciales, Directores de OPD y su equipo, hermanos y personal laico colaborador de la Provincia Salesiana de Hyderabad (INH) han estado involucrados en la preparación y el desarrollo del mismo. Apreciamos especialmente el apoyo y actitud creativa del Consejero Regional para la Región del Sur de Asia, P. María Arokiam Kanaga, del P. Provincial de INH, el P. Balaraju Raminedi y su Consejo y de todos los directores de India y hermanos de SPCSA.

Una vez llegamos los participantes procedentes de todos los Continentes, empezamos el Seminario con una reflexión sobre el contexto globalizado y las tendencias de la Congregación Salesiana en estos años de rápidos cambios. Confirmamos de nuevo que nuestra específica respuesta Salesiana a la pobreza global, es nuestra Misión educativo-evangelizadora de los jóvenes, especialmente dirigida a los más pobres. Tratando entender las raíces culturales y del contexto de la pobreza, reflexionamos en la efectividad y sostenibilidad de nuestra misión. Hemos identificado nuestra ventaja comparativa al ser una entidad educativa con presencia mundial, que cuenta con una forma propia de evangelización, marcada por el Sistema Preventivo de Don Bosco y la identidad Salesiana en nuestra misión. Vemos que efectivamente podemos aprovechar nuestra red global como una oportunidad para trabajar en red con la sociedad civil y las autoridades religiosas, para ser más efectivos en el campo del lobby y el advocacy. Así mismo, aprovechando esta red mundial podemos hacer mejor uso de nuestros recursos humanos y financieros (personal local, jóvenes, cola-

boradores laicos) de forma más eficiente. Como educadores queremos ver y formar a la juventud como protagonistas de su propio desarrollo; y como evangelizadores queremos formarles como misioneros de sus compañeros y compañeras.

2. EL PROCESO DE CRECIMIENTO DE LAS OFICINAS DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO (2005-2011)

Progresos de las OPD en los últimos 6 años.

La mayoría de las 50 Provincias que respondieron a la primera encuesta, apreciaron el interés de la Congregación para crear y ayudar al crecimiento de las OPD. Entre los principales logros alcanzados debemos mencionar entre otros: su contribución hacia una mentalidad de planificación; el apoyo profesional facilitando los procesos de decisión de los Consejos Provinciales; una mayor confianza en la implementación del Plan Operativo General (POI); el estímulo para favorecer la calidad en la Misión; y las sinergias entre varias comisiones Provinciales.

Por otro lado, se reconocieron varias debilidades por parte de las Provincias: un entendimiento limitado de la OPD; la falta de una mejor articulación en la sinergia entre la evangelización y el desarrollo social; la necesidad de una mayor claridad en la sinergia entre el Director de la OPD y el Delegado de la Pastoral Juvenil y su Comisión. Además, algunas Provincias no lograron identificar su posicionamiento oficial con respecto al rol y funciones de la OPD.

Como muestra de esta "evolución" de las OPD se aprecian diferentes estados o modelos de OPD, que fueron descritas por las Provincias. Observamos un largo camino desde una Provincia no-organizada (modelo 0), a una Provincia que cuenta con una simple Oficina de Proyectos (modelo 1), a una Oficina de Planificación y Proyectos (modelo 2), a una ya totalmente desarrollada Oficina de Planificación y Desarrollo (modelos 3-4). En este camino de crecimiento, se aprecia que estos modelos no son modelos totalmente definidos, sino que a menudo aparecen modelos "híbridos". Incluso aparecen modelos no muy recomendables que todavía se dan en algunas Provincias, como son el caso de aquellas OPD que son llevadas por personal expatriado;

u OPD que solo atienden un sector específico de trabajo; o aquellas que todavía no forman parte de la cultura Provincial y todavía no son aceptadas por la mayoría de los hermanos o por Salesianos que no están convencidos sobre el valor añadido que pueda aportar una OPD a las Comunidades.

Principales desafíos y oportunidades que surgen en este proceso.

Como Salesianos aspiramos a un desarrollo integral y holístico de la juventud, particularmente de los pobres. Damos prioridad a los valores del Reino y trabajamos con ellos a través de la Espiritualidad Preventiva de Don Bosco.

Necesitamos un instrumento para diseñar, implementar y evaluar el Proyecto Orgánico Inspectorial (POI) en cada Provincia (CG25,84), y este instrumento puede ser la OPD. A pesar de que no existe un modelo ideal de OPD para todas las Provincias Salesianas, reconocemos que debe haber al menos unos mínimos estándares para que sean efectivas.

La OPD juega un rol de animación en la Provincia. Bajo el liderazgo del Provincial, la OPD ayuda al equipo de Pastoral Juvenil a diseñar los Planes Provinciales de animación y su Plan Estratégico para el crecimiento, desarrollo y/o redimensionamiento de la acción pastoral. La OPD trabaja de la mano de la Pastoral Juvenil, Comunicación Social y el Ecnomo en el proceso de animación.

La OPD debe ser gestionada por personal Salesiano y laicos colaboradores bien cualificados. Ellos animan y favorecen el cambio de mentalidad de los Salesianos hacia una mentalidad de planificación, desde los primeros años de su formación. También desarrollan capacidades técnicas a los Salesianos e inculca entre nuestros colaboradores laicos el Carisma Salesiano. Esto contribuirá en la continuidad, estabilidad e identidad Salesiana de la OPD y de la Provincia.

En la actual situación de economía global, tanto en el mundo secular como en la Congregación Salesiana, cada OPD Provincial busca recursos por diferentes vías: aporte de experiencias, apoyos técnicos, entregas en efectivo, entrega de donaciones materiales, apoyos del gobierno local a diferentes niveles, apoyo de empresas y corporaciones

privadas o públicas, aportes de Fundaciones y ONG no salesianas de confianza, colaboraciones de Comunidades y grupos y en general de individuos de buena voluntad. En este esfuerzo de ser autosuficientes, la OPD tiene en cuenta que todos sus colaboradores tengan unos valores que sean compatibles con nuestra identidad Cristiana y Salesiana.

La OPD Salesiana cree que el puro asistencialismo solo puede ser considerado en períodos cortos de tiempo y en situaciones de emergencia y desastres; así como para jóvenes y personas en situación de especial vulnerabilidad. Optamos por trabajar desde un Enfoque Basado en Derechos Humanos, favoreciendo a las comunidades y a sus individuos a convertirse en personas no dependientes y capaces de tomar sus propias decisiones.

3. HOJA DE RUTA 2015

Afirmamos las oportunidades que han salido desde que las OPD fueron establecidas en las Provincias Salesianas en los últimos 6 años, no obstante se reconoce la necesidad de restablecer los fundamentos en lo que debería apoyarse una OPD. Estos fundamentos señalan algunas áreas que las OPD tienen que dejar establecidas de forma sólida y darnos una base común, aun teniendo en cuenta las diferentes realidades de cada Provincia Salesiana. Camino al 2015, dibujamos el ancho, pero concreto, y el universal, pero local camino a seguir para las OPD, como un regalo dedicado al bicentenario del nacimiento de Don Bosco.

a) La identidad de la OPD y su rol:

La OPD es una entidad, que puede tener personalidad jurídica propia (ONG), establecida y asumida por la Comunidad Provincial Salesiana (C.44.58), Constituciones Salesianas), dedicada totalmente al servicio del Carisma Salesiano en la Provincia. Participa en la re-estructuración, la re-definición y el re-dimensionamiento de las obras Salesianas. Sirve de unión y puente entre los Salesianos consagrados y la Sociedad Civil en el trabajo de promoción de la justicia, del desarrollo, del empoderamiento de la juventud y del desarrollo integral

de las personas. Está reconocida en los documentos institucionales de la Provincia con su correspondiente aprobación por el Capítulo Provincial.

b) Las creencias, principios y valores de la OPD:

La OPD en su trabajo de apoyo a la realización de su doble misión Salesiana educativo-evangelizadora, está guiada por: los valores del espíritu con una mentalidad de Emmaus, la Doctrina Social de la Iglesia Católica, el Sistema Preventivo, las Constituciones Salesianas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como por las necesidades de la Iglesia Local y las oportunidades de los jóvenes.

c) Los destinatarios de la OPD:

La OPD tiene como destinatario a los jóvenes, especialmente aquellos en situación más vulnerable, ayudándoles a desarrollar un proceso gradual y a largo plazo para convertirlos en buenos Cristianos y honestos ciudadanos. También apoya al movimiento juvenil, las Comunidades Salesianas, la Familia Salesiana, la Iglesia Local y las Comunidades locales, empoderándolas para que tengan capacidad de autodeterminación en sus respectivas líneas de desarrollo.

d) Los Programas y Servicios de la OPD:

La OPD da apoyo en el proceso de diseño, elaboración, implementación y evaluación del Proyecto Orgánico Inspectorial (POI) y del Sistema Educativo Pastoral Salesiano (PEPS), asegurando su sostenibilidad. Trabaja también en el ámbito de la investigación sobre la infancia y juventud, para hacer relevante de forma continuada los Planes y Programas de la Provincia.

La OPD ofrece fortalecimiento institucional a sus destinatarios, favoreciendo en ellos una actitud proactiva y en profunda consonancia con la justicia social, haciéndoles actores importantes del desarrollo.

La OPD interviene de forma significativa y proactiva en la realidad social y ejerce influencia en las políticas locales y nacionales de educación, de infancia y juventud y aquellas que afectan a la pobreza.

e) Las relaciones de la OPD:

Las OPD trabajan bajo la guía y supervisión del Consejo Provincial. Trabaja con la Pastoral Juvenil y la Comunicación Social, en un ambiente de complementariedad, trabajo en equipo, respeto mutuo y apoyo. Participa en las discusiones con los órganos Provinciales y locales de animación de la Provincia en aspectos relevantes a su mandato.

La OPD crea conciencia en las Comunidades Locales respecto a un enfoque de Programa y de Gestión de Proyectos; y mantiene una conciencia cercana a las realidades de cada lugar.

La OPD se gana la confianza de la comunidad salesiana a través del logro de resultados concretos para la consecución de la misión salesiana, en un espíritu de colaboración, sinergia, diálogo y transparencia con las estructuras y procesos provinciales y locales.

La OPD se gana la credibilidad frente a sus socios por los resultados concretos de la asociación, en un espíritu de transparencia y rendición de cuentas.

f) Los Recursos Humanos de la OPD:

La OPD funciona a través de profesionales, personas competentes y comprometidas, con una adecuada formación en análisis del contexto social, Gestión del Ciclo de Proyectos, Gestión Financiera, Salesianidad y otro tipo de formación técnica y salesiana relacionada con sus actividades.

Los recursos humanos de la OPD están impregnados de una mentalidad de planificación y trabajo en red, diálogo, transparencia, diplomacia y confianza en Dios.

g) Los procesos de la OPD:

La OPD desarrolla sus programas y operaciones en relación al Proyecto Orgánico Inspectorial (POI) y el Proyecto Educativo Pastoral de manera ética, transparente, efectiva y orientada a generar impacto, inculcando el Carisma Salesiano en el contexto respectivo.

La OPD adopta estatutos y manuales operativos, así como un código ético aplicado tanto a su gestión interna como a sus relaciones con sus beneficiarios y socios

La OPD fomenta las relaciones y el desarrollo de procesos de comunicación.

h) Las Fuentes de financiación de las OPD:

La OPD tiene como objetivo la autosuficiencia financiera que debería conseguirse a través de la solidaridad salesiana (en la Provincia y en la congregación) y a través de esfuerzos de gestión de recursos locales, nacionales e internacionales.

Nosotros afirmamos claramente que la OPD puede solamente trabajar de una manera significativa y fructífera si el Provincial y su Consejo facilitan una integración saludable dentro de la Provincia. También reiteramos que más allá de la idea de la OPD como una estructura, reconocemos que puede ser vista no solo como una Oficina de individuos que desarrollan servicios, sino más bien como una forma de pensar y relacionarse que los Salesianos empiecen a aplicar en cada una de las actividades a nivel Provincial y de las Comunidades Locales.

4. CONTINUACIÓN TRAS EL SEMINARIO – ALGUNAS PROPUESTAS CONCRETAS PARA EL FUTURO

- a) Estamos agradecidos con todos los que contribuyeron con la preparación y socialización de los materiales propios de cada BPD para el Seminario y especialmente agradecemos a Misiones Salesianas de Madrid por la próxima publicación de las Actas

del mismo, tanto en Inglés como en Español. Quisiéramos que nuestras provincias se beneficien de la socialización de las buenas prácticas y de un conocimiento más profundo de nuestras realidades. Nos comprometemos a dar a conocer los contenidos y las conclusiones del seminario en nuestras provincias.

- b) Sugerimos que la OPD se convierta en una parte integral de la estructura de gobierno y animación salesiana en la Provincia, a través del Proyecto Orgánico Inspectorial (POI) y el Directorio Provincial, que podrían ser aprobados por el próximo Capítulo Provincial en 2013.
- c) Proponemos que los miembros del Capítulo General 27, consideren sea aprobado un nuevo artículo para las Regulaciones Generales que reconozca la necesidad de disponer de una OPD.
- d) Invitamos a las Oficinas de Misiones Salesianas y ONG a continuar su contribución al proceso de fortalecimiento institucional y de capacidades de las OPD ya existentes y al establecimiento de las nuevas, asegurándose que crezcan al servicio del Carisma Salesiano.
- e) Proponemos que la formación de los Recursos Humanos de la OPD incluya aspectos relacionados con la formación de la Doctrina Social de la Iglesia Católica, Salesianidad, así como temas que fortalezcan las capacidades profesionales en Planificación y Desarrollo.
- f) Alentamos a las OPD a entender y utilizar adecuadamente la terminología salesiana (<http://www.sdb.org/pmwiki/pmwiki.php>).
- g) Recomendamos el trabajo en red de las OPD en cada Región Salesiana de forma regular para que el apoyo sea mutuo, compartiendo buenas prácticas entre las Provincias.

CONCLUSÕES. ROTEIRO PARA 2015

1. INTRODUÇÃO

Este seminário de 2011 sobre OPD foi convocado 6 anos atrás durante o Primeiro Seminário Internacional das OPD (Roma, 30 de Março – 2 de abril de 2005), que exortou as Inspetorias salesianas a desenvolverem as “Oficinas de Planejamento e Desenvolvimento” a serviço da missão salesiana. Cerca de 90 Salesianos e leigos colaboradores, procedentes dos 5 continentes, se reuniram durante 5 dias na casa inspetorial de Hyderabad, Índia (de 6 a 10 de novembro de 2011). Os participantes representavam as OPD de 5 Regiões salesianas (10 Inspetorias da África-Madagascar, 2 Inspetorias da América do Sul, 7 Inspetorias da Região Interamérica, 5 Inspetorias da Região Leste Ásia-Oceania e 11 Inspetorias da Região Ásia Sul), representando 62 países nos quais as OPD procuram apoiar a missão salesiana.

O seminário foi animado pelo Ir. Jean Paul Müller, Ecônomo Geral, e pelo Pe. Vaclav Klement, Conselheiro Geral para as Missões. Participaram também representantes de 10 Instituições salesianas diferentes envolvidas na missão e no desenvolvimento (Procuradorias missionárias, ONG, Don Bosco Network...), que enriqueceram o seminário com seus 20 anos de experiência no fortalecimento institucional e na capacitação das OPD.

O tema de fundo do seminário, “Oficinas de Planejamento e Desenvolvimento a serviço do carisma salesiano na Inspetoria”, é uma cla-

CONCLUSIONS

ra expressão e o resultado de um processo levado a cabo durante os últimos 6 anos. Cerca de 50 Inspetorias salesianas de todo o mundo participaram na preparação do seminário durante os últimos 12 meses. Responderam 2 pesquisas e contribuíram compartilhando experiências positivas. Desde o início da preparação do seminário, 3 Conselheiros Gerais (Pastoral Juvenil, Missão e Economato) participaram de todo o processo. Está à disposição abundante material de todo o processo no espaço AGORA da web da Congregação www.sdb.org

Somos muito gratos a todos que contribuíram com o bom andamento desse evento e com os frutos colhidos: 50 Inspetorias salesianas e seus Conselhos, Ecônomos inspetoriais, Diretores de OPD e sua equipe, irmãos e pessoal leigo envolvidos na preparação e no desenvolvimento do encontro. Apreciamos especialmente o apoio e a atitude criativa do Conselheiro Geral para a Região da Ásia, Pe. Maria Arokian Kanaga, do Padre Inspetor de INH, Pe. Balaraju Raminedi e seu Conselho, e de todos os Diretores da Índia e irmãos de SPCSA.

Depois da chegada dos participantes de todos os continentes, começamos o seminário com um reflexão sobre o contexto globalizado e as tendências da Congregação salesiana nesses anos de rápidas mudanças. Confirmamos novamente que a nossa resposta salesiana específica à pobreza global é a nossa missão educativo-evangelizadora dos jovens, especialmente voltada para os mais pobres. Procurando entender as raízes culturais e o contexto da pobreza, refletimos sobre a eficácia e a sustentabilidade da nossa missão. Identificamos as vantagens que temos por sermos uma entidade educativa com presença mundial, que dispõe de uma forma própria de evangelização, assinada pelo Sistema Preventivo de Dom Bosco e pela identidade salesiana em nossa missão.

Vemos que de fato podemos aproveitar a nossa rede global como uma oportunidade para trabalhar em rede com a sociedade civil e as autoridades religiosas, para sermos mais eficientes no campo do lobby e da advocacy. Assim mesmo, servindo-nos dessa rede mundial, podemos usar os nossos recursos humanos e financeiros (pessoal local, jovens, colaboradores leigos) de maneira melhor e mais eficiente. Enquanto educadores, nós queremos ver e formar a juventude como protagonista de seu próprio desenvolvimento; e enquanto evangelizadores, queremos formá-los como missionários de seus próprios colegas.

2. O PROCESSO DE CRESCIMENTO DAS OFICINAS DE PLANEJAMENTO E DE DESENVOLVIMENTO (2005-2011)

Progresso das OPD nos últimos 6 anos.

A maioria das 50 Inspetorias que responderam a primeira pesquisa apreciou o interesse da Congregação para criar as OPD e ajudá-las em seu crescimento. Entre os principais êxitos alcançados devemos mencionar especialmente: sua contribuição para uma mentalidade de planejamento; o apoio profissional facilitando os processos de decisão dos Conselhos inspetoriais; uma maior confiança na implementação do Plano Operativo Geral (POI); o estímulo para favorecer a qualidade da missão; e as sinergias entre as várias Comissões inspetoriais.

Por outro lado, foram constatadas diversas fragilidades por parte das Inspetorias: um entendimento limitado das OPD; a falta de uma melhor articulação na sinergia entre a evangelização e o desenvolvimento social; a necessidade de maior clareza na sinergia entre o Diretor das OPD e o Delegado da Pastoral Juvenil e sua Comissão. Além disso, algumas Inspetorias não conseguiram definir seu posicionamento oficial quanto ao rol e às funções das OPD.

Como amostra dessa “evolução” das OPD, foram avaliadas diferentes situações ou modelos de OPD descritas pelas Inspetorias. Constatamos um longo caminho desde uma Inspetoria não organizada (modelo 0), a uma Inspetoria que conta com uma simples Oficina de Projetos (modelo 1), a uma Oficina de Planejamento e Projetos (modelo 2), a uma Oficina de Planejamento e Desenvolvimento já totalmente desenvolvida (modelos 3-4). Nesse caminho de crescimento, observamos que esses modelos não são modelos totalmente definidos, mas que com frequência surgem modelos “híbridos”. Inclusive, surgem modelos não muito recomendáveis que ainda existem em algumas Inspetorias, como é o caso daquelas OPD que são levadas adiante por parte de pessoal de fora; ou OPD que só atendem a um setor específico de trabalho; ou aquelas que fazem parte da cultura inspetorial, mas que ainda não são aceitas pela maioria dos irmãos ou por Salesianos que não estão convencidos do valor que uma OPD pode acrescentar ao trabalho de uma comunidade.

Principais desafios e oportunidades que surgem nesse processo

Como Salesianos, aspiramos a um desenvolvimento integral e global da juventude, particularmente dos pobres. Damos prioridade aos valores do Reino e trabalhamos com eles por meio da Espiritualidade Preventiva de Dom Bosco.

Precisamos de um instrumento para elaborar, implementar e avaliar o Plano Operativo Geral (POI) em cada Inspetoria (CG25,84), e esse instrumento pode ser a OPD. Apesar de não existir um modelo ideal de OPD para todas as Inspetorias salesianas, reconhecemos que deve haver pelo menos um mínimo de esquemas que sejam efetivos.

A OPD desempenha uma função de animação na Inspetoria. Sob a liderança do Inspetor, a OPD ajuda a equipe de Pastoral Juvenil a elaborar os Planos inspetoriais de animação e seu Plano estratégico para o crescimento, o desenvolvimento da ação pastoral. A OPD trabalha de mãos dadas com a Pastoral Juvenil, a Comunicação Social e o Economato no processo de animação.

A OPD deve ser gerida por pessoal Salesiano e por leigos colaboradores bem qualificados. Eles animam e favorecem a mudança de mentalidade dos Salesianos em função de uma mentalidade de planejamento, desde os primeiros anos de sua formação. Também desenvolvem capacidades técnicas para os Salesianos e inculcam entre os nossos colaboradores leigos o carisma salesiano. Isso contribuirá para a continuidade, estabilidade e identidade salesiana da OPD e da Inspetoria.

Na atual situação de economia global, tanto no mundo secular como na Congregação salesiana, cada OPD inspetorial busca recursos por diferentes caminhos: contribuição de experiências, apoios técnicos, doações em dinheiro, doações de material, apoio do governo local nos diversos níveis, apoio de empresas e corporações particulares ou públicas, contribuição de Fundações e de ONG não salesianas de confiança, colaboração de comunidades e grupos, e de modo geral de pessoas de boa vontade. Nesse esforço para ser autossuficiente, a OPD procura que todos os seus colaboradores possuam alguns valores que sejam compatíveis com a nossa identidade cristã e salesiana.

A OPD salesiana crê que o puro assistencialismo só pode ser levado em conta em períodos curtos de tempo e em situações de emergência e de desastres; assim como para jovens e pessoas em situação de especial vulnerabilidade. Optamos por trabalhar a partir de um enfoque baseado em direitos humanos, favorecendo as comunidades e seus indivíduos para que se convertam em pessoas não dependentes e capazes de tomar suas próprias decisões.

3. ROTEIRO PARA 2015

Merecem relevo as oportunidades que surgiram desde que as OPD foram criadas nas Inspetorias salesianas nos últimos 6 anos; todavia, deve-se reconhecer a necessidade de estabelecer os fundamentos em que deveria se apoiar uma OPD. Esses fundamentos indicam algumas áreas que as OPD devem definir de maneira sólida e criar uma base comum, embora tendo em conta as realidades diferentes de cada Inspetoria salesiana. Visando 2015, queremos traçar o caminho amplo, embora concreto, e universal, embora local, a ser seguido pelas OPD, como um presente dedicado ao bicentenário do nascimento de Dom Bosco.

a) A identidade da OPD e sua função:

A OPD é uma entidade que pode ter personalidade jurídica própria (ONG), estabelecida e assumida pela comunidade da Inspetoria salesiana (C.44, C.58), dedicada totalmente ao serviço do carisma salesiano na Inspetoria. Participa da reestruturação, redefinição e redimensionamento das obras salesianas. Serve de união e ponte entre os Salesianos consagrados e a sociedade civil no trabalho de promoção da justiça, do desenvolvimento, da tomada de consciência da juventude e do desenvolvimento integral das pessoas. É reconhecida pelos documentos institucionais da Inspetoria com sua correspondente aprovação pelo Capítulo Inspetorial.

b) Crenças, princípios e valores da OPD:

A OPD em seu trabalho de apoio à realização da sua dupla missão salesiana educativo-evangelizadora é guiada pelos valores do espírito com uma mentalidade de Emaús, pela Doutrina social da Igreja Católica, pelo Sistema Preventivo, pelas Constituições salesianas, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim como pelas necessidades da Igreja local e as oportunidades dos jovens.

c) Os destinatários da OPD:

A OPD tem como destinatários os jovens, especialmente os que vivem em situação mais vulnerável, ajudando-os a desenvolver um processo gradual e a longo prazo para transformá-los em bons cristãos e honestos cidadãos. Também apóia o Movimento juvenil, as comunidades salesianas, a Família salesiana, a Igreja local e as comunidades locais, tornando-as conscientes para que tenham capacidade de auto-determinação em suas respectivas linhas de desenvolvimento.

d) Os programas a serviço da OPD:

A OPD dá apoio ao processo de esquema, elaboração, implementação e avaliação do Plano Geral da Inspetoria (POI) e do Sistema Educativo Pastoral Salesiano (PEPS), garantindo sua sustentabilidade. Trabalha também no âmbito da investigação a respeito da infância e da juventude, para tornar relevantes, de forma continuada, os Planos e os Programas da Inspetoria. Oferece fortalecimento institucional a seus destinatários, favorecendo neles uma atitude ativa e em profunda consonância com a justiça social, tornando-os atores importantes do desenvolvimento. Intervém de forma significativa e ativa na realidade social e exerce influência sobre as políticas locais e nacionais de educação, de infância e juventude e aquelas que afetam a pobreza.

e) As relações da OPD:

A OPD trabalha sob a guia e a supervisão do Conselho inspetorial. Igualmente trabalha com a Pastoral Juvenil e a Comunicação Social, num ambiente de complementaridade, de trabalho em equipe, respeito mútuo e apoio recíproco. Participa das discussões com os órgãos inspetoriais de animação da Inspeção nos aspectos relevantes do seu mandato. Cria a consciência das comunidades locais a respeito de um enfoque de programação e de gestão de projetos; e mantém uma consciência próxima às realidades de cada lugar. Conquista a confiança da comunidade salesiana por meio da busca de resultados concretos para a execução da missão salesiana, de seu espírito de colaboração, de sinergia, de diálogo e de transparência para com as estruturas e os projetos inspetoriais e locais. Finalmente, conquista credibilidade junto a seus sócios por meio de resultados concretos da associação, em espírito de transparência e prestação de contas.

f) Os recursos humanos da OPD:

A OPD funciona por meio de profissões, pessoas competentes e comprometidas, com uma adequada formação na análise do contexto social, gestão do ciclo de projetos, gestão financeira, salesianidade e outros tipos de formação técnica e salesiana relacionada com suas atividades. Os recursos humanos da OPD estão impenhados de uma mentalidade de planejamento e de trabalho em rede, diálogo, transparência, diplomacia e confiança em Deus.

g) Os processos da OPD:

A OPD desenvolve seus programa e operações em relação ao Plano Geral Inspeção (POI) e ao Projeto Educativo Pastoral Salesianos (PEPS) de maneira ética, transparente, efetiva e orientada a gerar impacto, inculturando o carisma salesiano no respectivo contexto. Ela adota estatutos e manuais operativos, assim como um código ético aplicado tanto à sua gestão interna quanto a suas relações com seus destinatários e sócios. Fomenta as relações e o desenvolvimento de processos de comunicação.

h) As fontes de financiamento da OPD:

A OPD tem como escopo a autossuficiência financeira que deveria ser alcançada por meio da solidariedade salesiana (na Inspetoria e na Congregação) e por meio de esforços de gestão de recursos locais, nacionais e internacionais.

Nós afirmamos claramente que a OPD só pode trabalhar de forma significativa e frutuosa se o Inspetor com seu Conselho facilitarem uma integração saudável dentro da Inspetoria. Também reiteramos que, para além da ideia da OPD como estrutura, reconhecemos que pode ser vista não só como uma Oficina de indivíduos que desenvolvem serviços, mas como uma forma de pensar e de relacionar-se que os salesianos começam a aplicar em cada uma das suas atividades em nível inspetorial e de suas comunidades locais.

4. CONTINUAÇÃO APÓS O SEMINÁRIO – ALGUMAS PROPOSTAS CONCRETAS PARA O FUTURO

- a) Agradecemos a todos que contribuíram com a preparação e a socialização do material próprio de cada ODP para o seminário que realizamos e especialmente agradecemos a “Misiones Salesianas de Madrid” pela próxima publicação das atas do mesmo, tanto em inglês quanto em espanhol. Gostaríamos que as nossas Inspetorias se beneficiassem da socialização das boas práticas e de um conhecimento mais profundo das nossas realidades. Comprometemo-nos a fazer conhecer os conteúdos e as conclusões do seminário em nossas Inspetorias.
- b) Sugerimos que a OPD se converta em parte integrante da estrutura de governo e de animação salesiana da Inspetoria por meio do Plano Geral Inspetorial (POI) e do Diretório Inspetorial, o que poderia ser aprovado pelo próximo Capítulo Inspetorial de 2013.
- c) Propomos que os membros do Capítulo Geral 27 considerem a aprovação de um novo artigo dos Regulamentos Gerais que reconheça a necessidade de dispor de uma OPD.

- d) Convidamos as Oficinas de “Misiones Salesianas” e as ONG a continuar sua contribuição para com o processo de fortalecimento institucional e de capacitação das OPD já existentes e com a criação de novas, assegurando o crescimento do serviço do carisma salesiano.
- e) Propomos que a formação dos recursos humanos da OPD inclua os aspectos relacionados com a formação da doutrina social da Igreja Católica, a salesianidade, assim como temas que fortaleçam a capacitação profissional em planejamento e desenvolvimento.
- f) Exortamos as OPD a entender e utilizar adequadamente a terminologia salesiana: (<http://www.sdb.org/pmwiki/pmwiki.php>).
- g) Recomendamos o trabalho em rede das OPD em cada Região salesiana de forma regular para apoio mútuo, compartilhando as experiências positivas entre as Inspetorias.

REFLEXIÓN SOBRE LAS EMERGENCIAS

P. PIERLUIGI ZUFFETTI, PROCURADOR MISIONES DON BOSCO DE TURÍN

Introducción

Las situaciones de emergencia son cada vez más frecuentes y numerosas y representan una realidad frente a la que no podemos abstenernos de intervenir. No podemos de hecho, cerrar los ojos a los hermanos y hermanas que se encuentran de repente hundidos en el dolor, en el sufrimiento y en el abandono.

Un cristiano, y aún más un religioso, tiene que identificarse con estas víctimas inocentes, tiene que compartir su situación no solo con la oración y las “buenas” palabras, sino también con gestos de solidaridad capaces de concretarse en acciones específicas y bien dirigidas.

¿Qué se puede hacer en concreto?

Podemos distinguir **dos diferentes situaciones** de emergencia:

- a) **Situaciones en las que los salesianos no están afectados en primera persona.** En este caso, aunque no hay una involucración directa, no es posible pasar por alto el sufrimiento y el dolor de los que en cambio han sufrido pérdidas y daños y se encuentran en dificultad.

- b) **Situaciones en las que los salesianos y las obras salesianas están afectados directamente.** En este caso, aún más que en el primero, como hay una involucración personal, se necesita una intervención rápida, dirigida a aliviar el sufrimiento de los hermanos y de los estudiantes que se encuentren en situación de emergencia, sin olvidar a la población que está en dificultad.

En ambos casos se necesita una acción rápida y dirigida que implica:

1) Información.

Cada Inspectoría tiene que organizar un sistema de comunicación eficiente, capaz de informar inmediatamente sobre la situación de emergencia, a través de una comunicación rápida e inmediata, incluso si no es exacta y oficial, acompañada, cuando sea posible de fotos y estadísticas. Esto permitirá dar conocer, no solo a los Superiores sino a todo el mundo salesiano, (Procura, ONG salesianas, etc.), la situación de emergencia con toda su gravedad, permitiéndoles intervenir según las respectivas capacidades y competencias (recaudación de fondos, testimonios, etc.). Este sistema de comunicación, que funcionaría bajo el control de los Superiores, tendrá también el deber de informar sobre las necesidades inmediatas.

2) Acciones de primeros auxilios.

Para reaccionar de manera rápida y dirigida, enviando las primeras ayudas de emergencia, es necesario organizar a nivel de la Congregación, a través de las Procuras y las ONG salesianas, un “fondo de emergencia”.

3) Acciones locales.

Cada Inspectoría debería incluir en su organización la creación de “grupos de emergencia” formados por voluntarios locales. Preparados para ayudar a la población en caso de emergencia. Podrían incluir a los estudiantes de las escuelas salesianas y a los jóvenes de los centros juveniles, desarrollando también, de esta forma, una importante acción educativa.

4) Acciones a largo plazo.

Cuando sea claro el cálculo de las pérdidas y los daños, los Superiores locales, junto a los grupos incluidos, podrán plantear las intervenciones a largo plazo y formular los proyectos de reconstrucción.



SÉMINAIRE

BUREAU DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT
AU SERVICE DU CHARISME SALÉSIEEN
DANS LA PROVINCE

El Plan a Seis años del Rector Mayor para 2008-2014, (Parte II, Misiones, Area 3, 3.2.1.1 y 3.2.1.2): *"Promover y consolidar las Oficinas de Planificación y Desarrollo en las Provincias" y "Ayudar a las Provincias y acompañar a las PDO con claros criterios salesianos para el desarrollo de la misión Salesiana"*. Este seminario es un claro escalón para conseguir ayudar a las Provincias a hacer de sus PDO una herramienta básica para la calidad de su misión.

HYDERABAD 6-10 NOVIEMBRE 2011



**DICASTERIO
PARA LAS MISIONES SALESIANAS**

DIREZIONE GENERALE OPERE DON BOSCO VIA DELLA PISANA, 1111 - 00163 ROMA