

# Stratégie pour le changement systémique : encourager l'échange des savoirs

Par [PatriciaT](#) le 22 Juin 2008.

*Quatorzième germe de changements de la série des 20 stratégies pour le changement Systémique décrit par des membres de la Commission de la Famille Vincentienne pour la promotion du Changement Systémique le P. Robert Maloney, CM écrit:*



La quatrième stratégie formulée par les membres de la Commission pour la Promotion du Changement Systémique qui centre sur la coresponsabilité dit : **Encourager des voies d'apprentissage dans laquelle les membres des groupes, et les pauvres spécialement, échangent les uns avec les autres de leurs réussites et de leurs échecs, partagent leurs éclairages et leurs talents, et parviennent à former des agents qui soient de réels démultiplicateurs et des responsables ayant des perspectives dans la communauté locale, des responsables dans les communautés locales, des leaders serviteurs inspirés par Saint Vincent de Paul.**

Préparer des personnes à devenir des responsables est fondamental pour que soient atteints des changements durables. L'expérience révèle que un style d'apprentissage enseignant-enseigné est très rarement utile pour mettre en place des projets de changement durables. Des leaders-serviteurs sont nécessaires, des hommes et des femmes qui écoutent, aident les groupes à formuler des projets, les engage et leur offre des compétences en même temps que les engage dans une auto-évaluation et une conception de soi nouvelle.

En 1970, dans un livre intitulé "Le serviteur en tant que Leader", Robert Greenleaf a développé et popularize le concept de responsabilité de service pour de nombreuses institutions, y compris ecclésiastiques et d'affaires. Ses disciples ont formulés dix principes pour une responsabilité de service:

1. L'écoute
2. Empathie
3. Le soin
4. La conscience
5. La persuasion
6. La création de concepts
7. La prévoyance
8. La gestion
9. L'engagement à conduire les personnes à leur pleine réalisation
10. Construire la Communauté

De nombreux websites offrent des illustrations de ces dix principes, parmi ceux-ci :

[The Leadership Initiative](#)

[Wikipedia](#)

Pour une approche spécifiquement vinciennienne, regardez notamment

[Servant Leadership in the Manner of St. Vincent de Paul](#), par J. Patrick Murphy, C.M., Ph.D.

Il est évident que le concept de "leader-serviteur" parcourt toutes les pages du Nouveau Testament. Il peut aussi être trouvé dans de nombreuses autres traditions religieuses. Chanakya, un penseur populaire clef de l'Inde ancienne, écrivait au sujet de la direction-service dans son livre du 4<sup>ème</sup> siècle : Arthashastra. Il disait

clairement que le leader doit considerer bon, non ce qui est un bien pour lui, ni ce qui lui plaît, mais ce qui plaît à ses disciples »

Dans un certain sens, le leader serviteur, assume le rôle de disciple, en écoutant les autres et en les rendant capables d'atteindre leurs buts. Ils réalisent que lorsqu'ils entendent bien, leurs disciples sont capables de davantage.

L'histoire des AIC à Madagascar illustrent cette stratégie: " Rapidement, les premières volontaires sont devenues des agents d'expansion, elles en ont invitées d'autres à en former d'autres afin qu'ede ce réseau naissant. Afin de faciliter leur travail, nous avons ouvert un projet en vue de donner des ordinateurs à un des groupes des AIC et en offrant aux membres, aidés par des spécialistes, les connaissances nécessaires pour s'en servir. Ce fut un pas important sur la voie de l'autogestion, un développement de la confiance en soi.

« A Manakara, nous avons commencé à voir le futur clairement ce que devrait être une association plus grande au plan national. Nous avons déjà un leader reconnu : une jeune femme, intelligente et forte, avec une bonne formation et une foi profonde. Elle entrevoyait le sens d'une équipe de travail co-responsable. Sa direction, fondée sur sa formation et ses idéaux a été un tremplin pour la promotion du changement systémique »

Par son expérience aux Philippines, le P. Norbert Carcellar a remarqué que des rencontres inter-communautés, dans lesquelles des groupes moins favorisés ont partagés à été la voie vers une nouvelle façon de penser un projet et d'augmenter son efficacité. De telles rencontres permet aussi aux communautés de changer leur mode de penser, « les pauvres ne sont plus alors vus comme un problème, mais comme une partie de la solution ».

Entreprendre la recherché de moyens pour s'extraire de la pauvreté est toujours une entreprise risqué. Le leader-serviteur encourage la communauté à prendre les risques que cela exige.