

Empowerment : collecte d'exemples

La Halte d'Emmaüs, Esteville, avril 1995

Oui, provocateurs, ils le sont.... Ils le resteront jusqu'au bout, ces exclus de la société, qui sont devenus un jour les chiffonniers de l'Abbé Pierre...

Pour éviter l'expulsion d'une famille, ils ont pris sur leurs économies, pour faire ce que les banques ont refusé : une avance de trésorerie, un prêt.... Afin de permettre à une famille vivant dans une caravane à Esteville d'acheter un bout de terrain et réaliser leur projet.

Rénover une grange en torchis pour l'habiter ce n'est pourtant pas le Pérou !!! Même avec des revenus réguliers des ASSEDIC de 9 500 F mensuels et un salaire de 6 000 F pour le travail de l'épouse, personne n'a voulu les aider !

Si on ne trouve pas les 90 000 F nécessaires, fin mars, une famille avec un enfant de 4 ans sera expulsée. Des compagnons retraités et handicapés de la Communauté d'Emmaüs Esteville ont dit non :

« Non ! Il faut les aider... Urgence oblige ! »

Avec les frais de notaire, les 90 000 F ont été rassemblés en deux jours.... L'expulsion du terrain est annulée ! La famille n'en revient pas !!!

Le notaire propose de convoquer chaque compagnon prêteur à son étude afin de signer nominativement les papiers du prêt ainsi que les conditions de remboursement.

« Mais monsieur, ce n'est pas possible ! Vous ne connaissez pas les personnes qui vous ont prêté l'argent : ce sont des compagnons âgés et handicapés, certains d'entre eux sont en fauteuil roulant... amputés des deux jambes !!! » Explique Vincent, un des responsables de la Communauté.

Interloqué, ému, le papa s'exclame :

« Ça alors ! Je n'oublierai jamais... quoiqu'il puisse m'arriver, je m'engage à les rembourser jusqu'au dernier centime... »

Le notaire se propose alors de se déplacer à la Communauté pour faire signer les papiers aux compagnons.

Quel merveilleux cadeau de Pâques ! Quel message d'espérance ! Quelle provocation.... Les pauvres sont capables de faire ce que les riches refusent :

Prendre des risques avec la spontanéité du cœur.

Emmaüs San Sebastian

Les **vendredi 4 et samedi 5 novembre 2011** s'est déroulée une rencontre de formation pour des personnes partenaires d'Emmaüs issues de groupes espagnols. Cette occasion a eu lieu à Donostia, San Sebastian, dans la **maison de la culture de Loiola**. L'organisatrice de ces journées, **Emaüs Fondation Sociale**, a encouragé la participation de tout le personnel, l'assistance à la rencontre ayant un caractère volontaire. Le sujet qui y est abordé, débattu et examiné est l'EMPOWERMENT des personnes. Pour ceux qui n'ont jamais entendu parler de ce concept, précisons que le terme en espagnol *EMPODERAR* était tombé en désuétude jusqu'à il y a peu mais qu'il s'emploie aujourd'hui de plus en plus. Le dictionnaire hispanophone le définit comme le fait de **«concéder du pouvoir à un collectif socio-économiquement défavorisé pour qu'il puisse, à travers son autogestion, améliorer ses conditions de vie»**. La direction de l'organisation **est heureuse de participer à ces journées** qui constituent en outre une des rares opportunités de se rencontrer dans un cadre plus personnel et collectif, peu habituel dans le travail quotidien.

Empowerment : collecte d'exemples

Emmaüs Cambridge

Hiver 2012 | 03

Depuis quelques années la communauté Emmaüs Cambridge participe beaucoup plus aux événements Emmaüs au niveau national et international. Ceci a encouragé les compagnons à s'intéresser davantage à Emmaüs et à s'impliquer personnellement. L'un de nos compagnons a participé à un camp de travail de la communauté de Cologne pendant lequel il a aidé à charger un container destiné à un groupe polonais. Lorsqu'il est rentré à Cambridge, il a suggéré que la communauté organise un camp similaire au cours de l'année. Il souhaitait que d'autres communautés britanniques comprennent ce qu'est la solidarité et songent à organiser la préparation de containers chez eux ; le thème du camp de travail était 'La Solidarité pour les 20 ans à venir'.

La communauté donna son accord mais le personnel d'encadrement décida de ne pas participer, la responsabilité complète incombait au compagnon qui a eu cette idée. Il a reçu tout le soutien nécessaire mais était responsable de tout organiser. Il a reçu une formation sur la manière dont on planifie un événement et il a préparé un calendrier des tâches à effectuer avant le camp. Il a envoyé les invitations, passé les appels téléphoniques de suivi et planifié chaque journée du camp, y compris la préparation d'un container pour un groupe polonais.

Le camp s'est déroulé dans la communauté de Cambridge pendant une semaine et 12 compagnons du Royaume-Unis, des Pays-Bas et de Pologne y ont participé. Chaque jour, ils étaient occupés par des tâches de maintenance dans la communauté, des débats sur ce qu'est Emmaüs et par la préparation d'un container qui fut rempli à la fin de la semaine. Le compagnon responsable devait s'assurer que tout se déroule bien et devait régler tous les problèmes qui pouvaient survenir. Tous les participants ainsi que l'ensemble de la communauté considèrent que le camp a été un vrai succès. Le compagnon qui l'a organisé a beaucoup appris sur le terrain et est en train de planifier un autre camp pour l'année prochaine. Dans le passé, la communauté n'organisait pas de tels événements et aucune responsabilité n'était donnée aux compagnons, ceci est donc un pas vers l'autonomisation de ceux qui y ont participé.

Emmaüs Cambridge. Royaume - Uni

La communauté de Cambridge a le même responsable depuis plus de 15 et était devenue un lieu très peu propice à la responsabilisation, où toutes les décisions étaient prises par le responsable et les compagnons ainsi que les salariés avaient pris l'habitude d'exécuter les instructions plutôt que de prendre des initiatives. Ceci devait nécessiter un programme de changement sur le long terme qui débuta avec l'arrivée d'un nouveau responsable.

Au départ, le nouveau responsable de la communauté a dû prouver qu'il était digne de confiance et que l'on pouvait se reposer sur lui, il a donc continué à prendre toutes les décisions jusqu'à ce que la communauté ait confiance en lui et en sa capacité à la diriger. Une fois cette confiance en place, il a commencé à déléguer des tâches à d'autres personnes au sein de la communauté, donnant progressivement confiance en eux à d'autres personnes pour qu'elles puissent prendre leurs propres décisions, tout en les soutenant dans ce processus. L'aspect le plus important de ce processus était de créer un environnement dans lequel les gens puissent sentir qu'il n'est pas grave de commettre des erreurs et d'en tirer des leçons.

Au début, les membres de la communauté ont eu du mal à prendre des décisions parce que cette nouvelle responsabilité était vecteur d'incertitude, mais après une période de 2 ans, on a pu assister à un véritable changement. Les réunions de la communauté ont été modifiées afin d'encourager le débat, un comité de solidarité a été créé et les compagnons étaient écoutés. Lorsque de simples problèmes communautaires surgissaient, le responsable ne s'impliquait pas comme auparavant, mais encourageait les compagnons à prendre leurs propres décisions et à trouver leurs propres solutions.

Les salariés ont joué un rôle très important dans ce processus (3 d'entre eux étaient d'anciens compagnons) et ils ont dû eux aussi apprendre à assumer des responsabilités. Ils ont suivi des cours de formations et des tâches leur ont été confiées afin qu'ils prennent confiance en eux. Finalement, ils ont commencé à prendre des décisions sans en référer au responsable de la communauté et leur statut vis-à-vis des compagnons s'est largement amélioré. Le responsable a réorganisé l'agencement du bureau pour que les compagnons ne puissent pas s'adresser facilement à lui mais pour qu'ils parlent d'abord aux salariés. Toutes les questions de fonctionnement de la communauté étaient gérées au niveau de plus bas possible et non pas transférées au niveau supérieur. Si les compagnons demandaient au responsable de prendre une décision sur des petits problèmes, il les renvoyait à un salarié afin de supprimer leur sentiment de dépendance vis-à-vis de sa fonction et de son autorité.

Le responsable s'est progressivement retiré de toutes les prises de décisions à part les plus importantes et a pu assumer un rôle international et était donc moins présent dans la communauté, ce qui permettait à d'autres d'assumer davantage de responsabilités sans avoir le sentiment d'être surveillés constamment. Par conséquent, le responsable joue maintenant un rôle beaucoup moins important au sein de la communauté et n'y est présent qu'à temps partiel. Étant donné que la communauté a changé et que les nouveaux venus n'ont pas souvenir de la manière dont les choses étaient gérées avant, la communauté est devenue un endroit où il est facile de prendre des responsabilités, où les compagnons peuvent remettre en question des décisions et devenir plus responsables au niveau personnel.

GtU – Danemark

Parfois il faut dire aux compagnons /autres membres que l'on ne participe pas dans un processus quelconque. Lors de la dernière assemblée générale de la GtU on a décidé d'élaborer une nouvelle brochure d'introduction. Le président (= dirigeant de l'assemblée) a demandé qui voulait participer, et 3 personnes ont levé la main. On a demandé si je voulais joindre et j'ai dit non. Quatre mois se sont passés depuis l'AG, et je sais que l'on a discuté de l'imprimerie à contacter et les possibilités éventuelles d'obtenir un soutien pour couvrir partiellement ou complètement les dépenses. Les textes doivent alors être rédigés, mais je ne les ai pas vu - je n'ai pas demandé. Une seule fois j'ai répondu favorablement à une question : quand on m'a demandé de fournir une liste d'évènements cruciaux de notre association avec les années. Même si on fonctionne comme coordinateur, on n'a pas l'obligation de jouer un rôle primordial dans tout ce qui se passe. Quand on refuse, d'autres trouveront l'énergie pour faire ce qu'il faut. Il est possible que pas mal de phrases mettent soulèvent des éléments autres que ceux qui sont importants selon moi, mais c'est cela que l'on appelé démocratie.

Empowerment : collecte d'exemples

06

Emmaüs Cambridge. Royaume - Uni

La communauté Emmaüs Cambridge possède un atelier depuis plus de 15 ans qui testait et réparait des appareils électriques pour les vendre dans la boutique. On a toujours pensé que l'atelier devrait être supervisé par un électricien qualifié qui était membre du personnel d'encadrement et qui pourrait former et aider les compagnons qui travaillaient à l'atelier. Telle a été la situation pendant de nombreuses années, jusqu'à ce que des compagnons commencent à demander pourquoi un salarié était nécessaire. La communauté a donc examiné la situation avec attention et n'a pas trouvé de raison logique justifiant la nécessité d'un salarié et il fut donc décidé de licencier le salarié et de laisser les compagnons gérer l'atelier.

Les compagnons ont reçu une formation afin de s'assurer qu'ils avaient suffisamment confiance en eux pour faire tout ce qui était nécessaire à l'atelier et on leur a confié un budget à gérer, ainsi qu'un objectif de vente annuel. Les compagnons ont été encouragés à prendre toutes les décisions concernant l'atelier, en collaboration avec l'un des dirigeants de la communauté et l'une des premières choses qu'ils ont faite a été de réorganiser complètement l'atelier et la zone réservée à la vente. Cela leur a immédiatement donné le sentiment d'être aux commandes et il est très intéressant de voir à quel point l'efficacité de l'atelier a pu être augmentée.

Pendant la première année complète, l'atelier a généré le même montant que l'année précédente avec un salarié et il n'y a eu aucun problème de panne ou de retour des appareils revendus. Le moral est élevé dans l'atelier et les compagnons forment maintenant d'autres compagnons afin de garantir le transfert de compétences.