

AGENCY FOR INTERNATIONAL DEVELOPMENT
WASHINGTON, D. C. 20523
BIBLIOGRAPHIC INPUT SHEET

FOR AID USE ONLY

Batch 70

1. SUBJECT CLASSIFICATION	A. PRIMARY Urban development and housing	LA00-0000-0000
	B. SECONDARY General	
2. TITLE AND SUBTITLE Developpement communautaire: application dans les zones urbaines et semi-urbaines		
3. AUTHOR(S) Ogden, Jean		
4. DOCUMENT DATE 1969	5. NUMBER OF PAGES 28p.	6. ARC NUMBER ARC 301.34.A265g
7. REFERENCE ORGANIZATION NAME AND ADDRESS AID/AFR/RTAC ; AID/TA/RD		
8. SUPPLEMENTARY NOTES (<i>Sponsoring Organization, Publishers, Availability</i>) (In Collection: techniques am.,48) (In English,French,and Spanish. English,24p.: PN-AAE-852; Spanish,28p.: PN-AAE-857)		
9. ABSTRACT		

10. CONTROL NUMBER PN-AAE-853	11. PRICE OF DOCUMENT
12. DESCRIPTORS Community development Organizing	13. PROJECT NUMBER
	14. CONTRACT NUMBER AID/AFR/RTAC
	15. TYPE OF DOCUMENT

**Développement
communautaire**

**Application
dans les zones urbaines
et semi-urbaines**

3^e édition

Traduction d'un ouvrage en langue anglaise intitulé
Community Development
CD in Urban
and Semi-Urban Areas
Training Material - Series A - Volume 3, May 1962
Elaboré pour l'AID
par Mrs. Jean OGDEN

La présente édition en langue française est publiée par le
REGIONAL TECHNICAL AIDS CENTER (RTAC)
dénommé
Centre Régional d'Éditions Techniques (CRET)
(PARIS - FRANCE)
qui relève du
Department of State
Agency for International Development
Washington D.C.
Pour tous renseignements au sujet des publications CRET
s'adresser à la
Mission Américaine de l'A.I.D.
Ambassade des États-Unis d'Amérique
(Capitale du pays d'où émane la demande)

Table des matières

INTRODUCTION	1
OBJECTIFS GÉNÉRAUX	3
CARACTÉRISTIQUES DES COMMUNAUTÉS URBAINES	4
PRINCIPES ET TECHNIQUES RECOMMANDÉS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT URBAIN	6
ORGANISATION ET RAPPORTS	11
RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES DU PERSONNEL URBAIN DE L'OFFICE CENTRAL DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE ..	14
A. Fonctionnaire municipal de développement communautaire	14
B. Agent urbain de développement communautaire	14
C. Personnel chargé de l'information et de la formation .	15
FORMATION SPÉCIALE POUR LE DÉVELOPPEMENT URBAIN	16
ACTIVITÉS ET PROJETS	16
CRITÈRES	19
QUELQUES MOYENS ET TECHNIQUES	20
BIBLIOGRAPHIE	22

Définitions

Dans toute la série de brochures sur le Développement Communautaire nous avons adopté la terminologie suivante :

AGENT à l'échelon local ou à l'échelon du village ou **Agent urbain** ou encore **Agent du Développement Communautaire** désigne une personne spécialement formée en matière de développement communautaire. L'agent exerce ses fonctions au sein même de la communauté, en collaboration étroite avec la population locale, en se bornant strictement à aider celle-ci à résoudre ses propres problèmes par l'effort collectif.

MONITEUR désigne une personne chargée de former les Agents dans des institutions spécialement créées à cette fin.

ANIMATEUR de village ou de la communauté désigne un habitant du village qui sans être investi d'une fonction officielle, use de son prestige personnel pour conseiller et inspirer ses concitoyens.

VULGARISATEUR ou agent de vulgarisation désigne un fonctionnaire relevant d'une administration déterminée (généralement le Ministère de l'Agriculture) qui se rend périodiquement dans les communautés pour démontrer des techniques modernisées employées en divers domaines.

Préface

La présente brochure est la troisième de la série A des publications sur la formation en matière de Développement communautaire qui ont été réalisées en s'inspirant des textes préparés sur place aux Philippines par Mme Jean Ogden. Etant donné que le développement communautaire urbain est un domaine relativement nouveau sur lequel nous ne possédons que peu de données, il est suggéré au lecteur de compléter les renseignements fournis dans cette brochure en étudiant un rapport du Secrétaire Général des Nations Unies, intitulé « Développement Communautaire dans les zones urbaines » *Community Development in Urban Areas* et publié par le Département des affaires économiques et sociales New York 1961 (ET/SOA/43 ; E/CN 5/3561 Rev. 1).

Le rôle possible du développement communautaire urbain est évoqué dans un des plus récents livres du Dr George M. Foster, *Traditional cultures and impact of technological change* (Harper and Brothers, Editeurs New York 1962, page 31). Les méthodes actuelles de Développement communautaire urbain ne tiennent guère compte de la présence et de l'influence des villes. Leur stratégie est résumée en quelques termes : « Initiative locale », « effort personnel », « organisation communautaire », « identification des besoins ressentis », « mobilisation des ressources locales », ainsi de suite. Un examen plus approfondi de la nature et des implications des relations entre la ville et le village pourrait inoculer une plus grande vitalité aux programmes de développement communautaire que ne pourrait accomplir toute autre initiative.

Introduction

La présente brochure traite du développement urbain en tant que complément ou application des travaux de développement rural aux Philippines. Les principes et méthodes appliquées dans les communautés rurales pour leur développement sont analysés et étudiés dans le but de les modifier pour pouvoir les adapter au travail de développement urbain.

Par urbanisation, on entend le développement dynamique dû aux efforts coopératifs des citoyens qui, à leur tour, résultent en majeure partie des processus d'organisation déclenchés par les agents du Développement communautaire urbain. Il est également le fruit du processus plus vaste d'évolution économique, culturelle et sociale que subissent les communautés actuelles.

Du point de vue économique, social et culturel, les nouvelles communautés urbaines sont étroitement liées aux populations rurales et, de ce fait, les besoins des uns touchent les autres. On peut affirmer que le rythme de développement de tout centre urbain est lié au niveau économique des zones rurales, et vice-versa.

Il est donc évident que la réussite du projet de développement des communautés urbaines repose sur un programme de coordination conçu en liaison étroite avec les secteurs ruraux du pays.

Dans les nouvelles communautés urbaines, les principes et procédés d'Organisation du Développement communautaire peuvent être appliqués avec succès si une majorité de la population et ses chefs ont reçu une formation appropriée, sont prêts à accepter une nouvelle perspective et, à leur tour, plaident fortement en faveur de l'évolution et de la reconstruction.

Considérant le processus de développement à la lumière de ce qui précède, le développement urbain dans le contexte des Philippines peut être envisagé sous les angles suivants :

1. *L'Urbanisation comme processus concomittant :*

Sous sa forme rudimentaire et en tant que modification du travail de Développement communautaire rural, l'urbanisation et l'industrialisation, ou le développement des communautés périphériques d'une ville devraient être entrepris simultanément.

2. *L'Urbanisation comme processus résultant :*

Dans ce contexte, l'urbanisation est étudiée dans le cadre de villes très industrialisées ou de sections de ces villes. Afin de contre-

2 APPLICATION DANS LES ZONES URBAINES ET SEMI-URBAINES

balancer ou d'équilibrer les forces ou les pressions qui sont habituellement associées à un essor rapide de l'industrialisation, les programmes urbains doivent adopter des méthodes et des techniques perfectionnées qui, à leur tour, développeront une attitude sociale et morale plus vigoureuse.

3. *L'Urbanisation comme processus complémentaire :*
Dans une ville, ou section de ville, progressant lentement, et où une sorte d'effort d'évolution et d'organisation a été entrepris isolément depuis quelque temps par des organismes tant gouvernementaux que privés, l'urbanisation peut être employée comme un processus complémentaire. Dans ce cas, l'objectif principal consisterait à intégrer dans le programme philippin de Développement communautaire toutes les entités opérant dans cette région. Ainsi, cette coopération pourra assurer une coopération plus efficace entre les agences existant dans les zones en voie de développement.

Objectifs généraux

Comme il a été indiqué plus haut, le travail urbain peut être examiné sous divers aspects. Par conséquent, les objectifs purement sociaux et opérationnels ne seront pas énumérés ici, mais seules les grandes lignes du programme urbain seront considérées comme étant compatibles avec celles du programme philippin de développement communautaire dont les objectifs sont les suivants :

1. Aider à la création d'une administration autonome dans les *barios*.
2. Accroître la productivité et les revenus de la population par des projets d'effort personnel dans les domaines agricole et industriel.
3. Encourager la construction, principalement par leurs propres moyens, de routes locales qui relieront les *barios* aux routes principales ou routes de raccordement.
4. Fournir des services publics pratiquement égaux à ceux des *problaciones* (ville proprement dite).
5. Assurer une meilleure coordination des services publics à tous les échelons administratifs.
6. Améliorer, par un maximum d'effort personnel, les possibilités d'éducation, de récréation, d'hygiène, d'habitation, de santé, d'alimentation en eau et d'irrigation.
7. Développer les possibilités d'éducation et de formation professionnelle de la population adulte des *barrios*.
8. Apprendre aux citoyens à mieux connaître et à défendre leurs droits en ce qui concerne les lois sur la location, le crédit usurier, le travail et autres matières.
9. Prendre les mesures nécessaires pour améliorer le moral des citoyens et accroître leur participation à la vie économique de la nation.

Caractéristiques des communautés urbaines

1. La migration de la population vers les centres urbains a causé un accroissement des problèmes sociaux. Les citadins ont à faire face à de nombreux problèmes, tels que : crise du logement, taudis, délinquance juvénile, sous-alimentation, ramassage inadéquat des ordures, manque d'égoûts, circulation embouteillée, quartiers inesthétiques, etc...

2. Le niveau et le coût de la vie ne cessent d'augmenter dans les villes alors que l'accroissement de la production ou des revenus n'est pas aussi rapide. Ceci affecte le comportement social et économique des citadins. Du fait d'un taux de natalité élevé et de mortalité faible, le rythme d'augmentation de la population devient alarmant et cause à son tour l'aggravation d'autres problèmes.

3. Les villes existent en approvisionnant et en fournissant des services aux régions avoisinantes.

Leurs services consistent en idées et innovations. En échange, elles reçoivent de ces régions avoisinantes non seulement des produits, mais également un grand nombre de personnes chaque année. Les villes meurent si ces régions avoisinantes cessent d'acheter leurs services et leurs idées, de fournir des emplois pour la main-d'œuvre et des matières premières pour l'industrie.

4. Les Communautés urbaines ont été capables de fournir un certain nombre de spécialistes, techniciens, artisans, commerçants, instituteurs, etc... De par leur nature et leur ampleur, les villes exigent une spécialisation et division de la main-d'œuvre plus poussées et un plus vaste marché du travail.

5. L'individualisme prononcé dans les secteurs urbains est en contraste direct avec le puissant esprit de groupe de la population des zones rurales. Dans les villes à population dense, c'est l'immensité du cadre et l'impersonnalité qui rendent les gens différents. Des liens ne sont pas indispensables ; les voisins ne se connaissent pas entre eux ; ils ne travaillent pas ensemble. La spécialisation, le régionalisme, le compartimentage ont rendu les gens de la ville plus impersonnels que les ruraux.

6. Dans les villes, il y a beaucoup plus d'organisations bénévoles offrant leur assistance et des services sociaux mieux développés, tels qu'écoles, salles de récréation, hôpitaux, centres commerciaux, canalisations d'eaux, etc...

7. Le plus souvent, ce sont des propriétaires fonciers paternalistes, des politiciens, des intermédiaires et autres qui résident en ville qui jouent le rôle de seigneur sur les populations non urbaines. Ceci influence les modes de hiérarchie sociale (surtout d'ordre politique) dans les zones urbaines et rurales.

Principes et techniques recommandés en matière de développement urbain

Les agents du développement urbain trouveront ci-après des idées directrices :

1. Les citoyens devraient avoir la possibilité d'étudier de façon continue pour leur permettre de prendre conscience de leurs besoins et de leurs problèmes et d'évaluer leurs ressources à mettre en œuvre pour répondre à ces besoins. On devrait également les aider à choisir leurs objectifs avant d'agir. On ne peut imposer aux communautés un moyen d'action efficace en matière de développement communautaire urbain ; il faut qu'il découle des problèmes, besoins, et désirs ressentis qu'ils ont exprimés et reconnus eux-mêmes.

Le besoin de changement se crée lorsque les gens sont encouragés à prendre conscience de leurs besoins et lorsqu'on les aide à acquérir la volonté et l'aptitude à accomplir les changements désirés. Les gens peuvent continuer à travailler en commun au fur et à mesure qu'ils découvrent d'autres problèmes communautaires. Ainsi, l'élan est donné de l'intérieur.

Lorsque les agents du développement ou les animateurs de la communauté apprennent aux populations urbaines à penser, à étudier la situation pour déterminer les besoins et les problèmes de la communauté et à élaborer des projets qui intéressent la majorité de la population, l'hostilité, le préjudice et l'apathie peuvent être totalement éliminés. Ceci étant accompli, un nouvel esprit communautaire prendra naissance. Avec cet esprit et l'aide que l'on peut attendre de l'extérieur, ces projets ont toute chance de réussir.

2. Une planification efficace doit être faite par des organisations officielles et officieuses, avec la participation active de représentants ou éléments de groupes responsables. En outre, le travailleur urbain doit apporter l'aide nécessaire chaque fois qu'elle est souhaitable ou demandée.

Toutes les idées ou opinions ayant trait au choix des projets, à leur ordre de priorité ou aux spécifications, devraient être émises par les citoyens. Les idées peuvent être dégagées en consultant un grand nombre de personnes ou par une étude minutieuse des problèmes par les comités d'étude des groupes officiels et officieux.

Des groupes d'intérêts particuliers, inquiets et mécontents en raison des conditions qui prévalent dans un quartier donné, peuvent devenir le

point d'origine de la prise de conscience de ces conditions par la Communauté des mesures pour remédier à ces problèmes. Le plus souvent, la discussion des problèmes les plus pressants d'une communauté prendra corps d'abord au sein des groupes officieux, tels que réunions de copains, de voisins, de quartiers, clubs d'amis et de jeunes, associations politiques et religieuses. De telles conditions créent dans ces groupes ou associations un intérêt émotif et une préoccupation durables et significatifs pour les causes de ces problèmes, et entraînent le désir de trouver les mesures possibles d'y remédier. En conséquence, il faudrait aider ces groupes à s'organiser et à étudier les causes de ces problèmes communautaires, et principalement les forces responsables des conditions malsaines existantes.

L'attention de groupes officiels, tels que Rotariens, Associations de parents d'élèves, Chambres de commerce, associations religieuses et organismes gouvernementaux, devrait être appelée sur ces conditions défavorables, afin de les inciter à créer et à organiser des groupes d'action. Ces organismes officiels, si on les pousse à apporter leur aide, donneront plus de vigueur et de prestige aux groupements officieux qui s'étaient initialement occupés de ces problèmes. Ils indiquent également la marche à suivre pour trouver la solution de beaucoup de ces problèmes. Ces organismes officiels peuvent apporter non seulement un appui moral, mais également une aide technique et financière. Lorsqu'elles partagent émotionnellement le sentiment de mécontentement et de malaise créé par les conditions insalubres de la communauté, elles seront volontaires pour travailler en commun avec d'autres ou contribuer aux dépenses. Le mieux est d'informer les gens pour les inciter à partager les mécontentements et les responsabilités puis de les faire participer à la recherche des causes de ces problèmes et à l'organisation des futures réalisations. Une telle procédure marquera la naissance d'une nouvelle direction de groupe responsable et d'un mode structural solide.

3. Parallèlement à l'esprit d'enthousiasme, de responsabilité et d'action inspiré par les organismes privés, officiels et officieux, les conseils municipaux et les conseils communaux de *barrio* entrent en participation active sur le plan financier, technique et moral.

C'est à ces organismes officiels qu'il appartiendra d'intégrer et de coordonner toutes les entités travaillant aux réalisations. Ils ne doivent pas cependant imposer leur loi, se substituer aux citoyens pour diriger les activités ni s'attribuer le crédit de la réussite. Le développement urbain devrait être l'affaire de chaque citoyen au vrai sens du mot. Les organismes officiels devraient s'occuper des projets et des programmes avec les groupements de citoyens.

4. Si les citoyens sont unanimement d'accord pour attaquer un problème donné, ils auront toutes les raisons voulues pour vaincre les difficultés rencontrées lors de la planification et de l'organisation des citoyens. Bien entendu, la question de savoir qui réalisera ces plans se posera toujours. Cette question est aisément résolue lorsque les groupements civils ont été profondément impliqués dès l'origine des plans d'organisation. Ils

accepteront alors de prendre la responsabilité de remédier aux problèmes qui les préoccupent.

Dans le cas où des groupements de citoyens envisagent une solution à un problème ou établissent l'ordre de priorité de plusieurs problèmes, à qui appartient-il de faire des objections ? Les fonctionnaires municipaux ou les « travailleurs urbains » devraient-ils s'opposer à cet état de choses et proposer une solution de remplacement à celle des citoyens ? Ou bien, ces conseillers, ces fonctionnaires ou ces agents urbains devraient-ils au contraire encourager ces groupements de planification à mettre eux-mêmes leurs plans en exécution et les laisser chercher les solutions de leurs difficultés ?

En tout état de cause, il est préférable d'adopter la seconde ligne de conduite. Les idées ou les projets imposés seront toujours considérés par la population comme des projets gouvernementaux ou municipaux et, par conséquent, la population ne les reconnaîtra pas et refusera de les appliquer, de les utiliser. Ainsi, l'objet même de la mise au point de tels projets, à savoir la promotion d'une méthode coopérative répondant aux besoins de tous sous forme d'initiative et de responsabilité communautaire, ne sera pas atteint.

5. Il est nécessaire qu'il existe une direction responsable pour les activités de formation et la réalisation des projets sélectionnés. Animés par le désir de remédier aux conditions reconnues et admises qui affectent la majorité de la communauté, les groupes locaux inorganisés du début prennent alors une nouvelle forme. Ils reprennent vie, permettant à plus de gens par une action coopérative, de répondre aux besoins et de résoudre les problèmes dont la collectivité est consciente. Une nouvelle race d'animateurs qui devra être éduquée et formée sur la base de valeurs et de standards démocratiques, émergera.

Elle reconnaîtra les droits naturels des gens et leur privilège d'être responsables d'eux-même. Le fait de former de tels animateurs inspirés de ces valeurs et standards, renforce la vitalité et l'organisation des groupes de planification et d'action. Cela constitue un encouragement à la coordination et à l'intégration de sous-groupes et à augmenter ainsi les moyens et les ressources nécessaires à l'exécution des plans et programmes qu'ils ont établis.

6. Sans une direction efficace, un groupe non entraîné à résoudre des problèmes et des difficultés ne peut normalement aller au-devant des désillusions et pertes de temps occasionnées par la planification de programmes ou réalisations communautaires. C'est au stade de la planification de tels programmes qu'interviennent efficacement les animateurs volontaires locaux et les agents urbains. Toutefois, lorsque le groupe a atteint le niveau de maturité et de fonctionnement voulu, l'autorité des agents urbains devrait s'estomper pour donner à ces groupes de planification et d'action plus de liberté pour diriger leurs activités. A ce moment-là, de nouvelles luttes, de nouvelles menaces et besoins urgents peuvent apparaître au sein de ce groupe. Bien entendu, des querelles, des délibérations hors-sujet et des décisions impropres sont toujours possibles. Mais

cela n'entraînera pas une perte d'intérêt, de foi, ni d'efficacité si l'on a bien dosé le partage des fonctions de commandement du groupe. C'est ici que la compétence de groupe des agents urbains devrait entrer en jeu.

Fondamentalement, un commandement responsable existe lorsqu'on aide les groupes de planification ou d'action à déterminer la priorité des problèmes de la communauté, à établir les plans pour résoudre ces problèmes et à exécuter ces plans. Le groupe de planification, et par suite l'organisme réalisateur, conservera la responsabilité de tout le programme ou projet, procurera l'aide extérieure nécessaire et délèguera à des comités le pouvoir d'étudier les divers aspects du programme. Ceci veut dire appliquer intelligemment le principe de participation et de direction et faire usage des ressources et de l'initiative des sous-groupes.

Par exemple, un groupe de planification peut amorcer le processus complexe d'élaboration d'un plan en présence de chefs qui se partagent la responsabilité. Il est essentiel que de petits groupes ou comités participent à ce processus de planification. Les étapes de ce processus sont les suivantes :

a) *Définir le programme communautaire en cours.*

L'ensemble de l'organisme de planification est divisé en petits groupes de discussion pour définir les divers aspects du programme. Ils se mettent d'accord sur les aspects particuliers des problèmes.

b) *Comprendre la portée du problème.*

Etant donné qu'un problème doit être examiné sous tous ses angles — sa signification, sa portée et son implication — le groupe de planification devra désigner un groupe ou comité approprié pour s'occuper de chaque aspect du problème communautaire. Ce problème doit être étudié en détail par de petits groupes. Ils doivent se poser les questions suivantes.

1. Qu'est-ce qui nous préoccupe le plus ?
2. Quelle part de ce problème pouvons-nous raisonnablement entreprendre ?
3. Qui pourrait ou devrait se charger des autres aspects du problème ?
4. Comment pouvons-nous assumer notre tâche, tout en faisant pression pour une prise de considération plus adéquate des autres faces du problème ?
5. Où trouverons-nous la main-d'œuvre et le matériel nécessaire ?

A ce stade et même avant, il convient de s'assurer la collaboration d'hommes compétents dans le processus de planification. Quand il sera temps d'agir, la résistance aura partiellement été devancée et on y aura gagné un support considérable.

c) *Etudier la solution du problème.*

Dès que les aspects précis du problème ont été sélectionnés, les groupes de travail désignés et les éléments d'information recueillis, on détermine alors les diverses solutions possibles. L'unanimité devrait se faire sur la meilleure solution.

10 APPLICATION DANS LES ZONES URBAINES ET SEMI-URBAINES

d) *Mise en œuvre :*

La mise en œuvre des décisions devrait se faire selon un plan soigneusement conçu et élaboré en prévision de son succès. En conséquence, les groupes responsables devraient être amenés à :

1. Etudier attentivement le plan d'action.
2. Connaître les réactions probables de la population.
3. Comprendre les procédures habituelles selon lesquelles des plans similaires ont été acceptés, adoptés ou établis.
4. S'assurer la collaboration des personnes qui donneront leur appui au plan.
5. Connaître le coût de l'exécution du plan et les sources des fonds nécessaires.
6. Savoir pourquoi la réalisation du plan est souhaitable et quels arguments contraires peuvent être valables.
7. Connaître la meilleure manière de rechercher et d'enrôler les animateurs de la communauté et le personnel de l'agence.

7. Il faut prendre des dispositions pour former des agents urbains et des animateurs de communauté. Il est recommandé de temps à autre, de convoquer les animateurs et les spécialistes dans les cités et les communes pour un entraînement de direction communautaire qui les rendra plus compétents en matière de développement et d'organisation. La connaissance des principes, la prise des responsabilités, l'utilisation des capacités pour les traduire en actes donnera plus de vitalité au travail de développement. La formation proprement dite sera mise au point par les stagiaires avec l'aide des agents urbains et de la section de formation et de renseignement ; des cours de commandement et d'orientation peuvent être donnés à des animateurs non spécialistes et au personnel d'agences respectivement. Des séminaires, travaux pratiques et tournées d'études seront également organisés si nécessaire.

8. Il devrait exister des plans d'avenir adéquats, basés sur une évaluation et une planification continues. Le programme urbain s'élargit à mesure que l'évaluation se fait et que des projets d'avenir sont discutés par des citoyens et des agents urbains. Au besoin, des conférences de replanification et d'évaluation seront organisées par des groupes de citoyens assistés d'agents urbains.

Organisation et rapports

Afin que les objectifs principaux du programme puissent être atteints, l'organisme de mise en œuvre devra être réorganisé pour pouvoir amalgamer ses activités passées avec celles de développement communautaire. Dans les villes dotées d'un pouvoir administratif (charte), où il existe une structure gouvernementale différente établie par des dispositions de ces chartes, les agents et les membres officiels des Comités municipaux de développement communautaire devront incorporer le personnel d'agence dans la charte opérationnelle combinée. Etant donné que les villes sont étendues et composées de différents types de groupes, les agents urbains devront s'efforcer le plus souvent d'intégrer prudemment dans l'organisme, les gens venant de ces groupes et ayant un certain pouvoir ou prestige.

Les comités municipaux de *barrio* organisés par le développement communautaire sont les unités de base pour la coordination de l'action locale et pour l'établissement et l'exécution des plans. Dans ce cas, les comités de développement communautaire urbain travaillent en rapport étroit avec les comités de *barrio* en exécutant les plans dont la portée dépassera les besoins strictement locaux.

En général, la procédure est la suivante : les plans de développement de *barrio* sont établis par les animateurs de villages qui ont été directement élus par la communauté aux comités de *barrio*. La communauté, par l'intermédiaire de l'assemblée de *barrio* légalement constituée aura ainsi un maximum de chance de participer à l'élaboration des plans du développement local.

L'assemblée peut se réunir à tout moment à la demande du Président du village ou sur pétition d'un nombre suffisant de ses membres. Elle peut également recevoir des demandes de ratification de mesures de développement décidées dans les comités de *barrio* élus.

Un genre de participation limitée dans l'élaboration du plan est assurée en commun par le *barrio* et les unités gouvernementales en dehors du village dont on sollicite l'aide tant financière que technique pour le développement de *barrio*. A cet effet, on crée des comités de développement communautaire dans les municipalités, les provinces et dans les villes administrées. Ces comités formulent des critères et décident de l'ordre de priorité d'emploi des sources d'assistance relativement limitées.

12 APPLICATION DANS LES ZONES URBAINES ET SEMI-URBAINES

Au niveau national, le Conseil interdépartemental de développement communautaire établit également les critères et l'ordre de priorités pour l'usage des fonds nationaux et d'autres ressources.

L'organisation pour l'exécution des programmes de développement communautaire suit celle de la planification. Les projets purement d'effort personnel sont les seuls exécutés à la discrétion de la population locale. L'exécution des projets d'effort personnel assisté est partagée avec les comités de développement communautaire à l'échelon de la municipalité, de la province (du département) et des villes à charte. Là où les ressources nationales sont utilisées, l'agence nationale de développement communautaire envoie dans cette région son représentant, pour diriger l'exécution en se conformant aux critères et aux ordres de priorité précédemment établis pour l'utilisation des ressources nationales.

Chaque ville organisée pour le développement communautaire possède un comité municipal de développement communautaire (C.M.D.C.), constitué par des techniciens des différentes agences municipales. Du fait qu'ils doivent servir comme techniciens, pour la mise en œuvre des projets de *barrios*, ils doivent aider à l'établissement des critères et des ordres de priorités pour les projets qui sont recommandés par les divers comités de *barrio* dans la municipalité. Ces techniciens forment ce qu'on appelle « l'Equipe de développement communautaire ». Mais il convient de souligner de nouveau que les comités de *barrio* assistés par les associations de voisinage, les clubs locaux et les groupes de l'élite au pouvoir composent les organismes qui prennent les décisions, coordonnent et exécutent à l'échelon inférieur.

Le Conseil de développement communautaire municipal (C.D.C.H.) peut être composé comme suit :

1. Maire	Président
2. Fonctionnaire municipal de D.C.	Secrétaire Général
3. Adjoint au Maire	Membre
4. Trésorier de la ville	—
5. Vérificateur des comptes	—
6. Ingénieur civil municipal	—
7. Fonctionnaire du service sanitaire	—
8. Chef de la police municipale	—
9. Directeur des écoles	—
10. Administrateur des services sociaux	—
11. Ingénieur agronome (dans certaines villes)	—
12. Assistante Sociale	—
13. Vétérinaire municipal	—
14. Chefs des organisations civiques actives dans le développement communautaire (4 au maximum, au choix du Comité)	—

L'Equipe de développement communautaire de la ville devrait comprendre :

1. 1 médecin
2. 1 dentiste
3. 1 infirmière
4. 1 sage-femme
5. 1 inspecteur sanitaire
6. 1 vétérinaire
7. 1 représentant d'écoles primaires et secondaires
8. 1 ingénieur agronome (dans certains cas)
9. 1 aide familiale (dans certains cas)
10. 1 travailleur social
11. 1 ingénieur
12. 1 délégué à la liberté surveillée (le cas échéant)
13. 1 agent urbain de D.C.
14. tout autre personnel d'agence désigné au choix par le Comité.

Responsabilités professionnelles du personnel urbain de l'office central de développement communautaire

Les attributions du personnel de l'Office couvrant les secteurs urbains, sont en général les suivantes :

A. FONCTIONNAIRE MUNICIPAL DU D.C. :

- Il agit pour le compte et au nom de l'office central dans l'administration et l'exécution du programme de développement communautaire.
- Il est le Secrétaire général du Conseil de Développement communautaire municipal.
- Il supervise les ouvriers et employés assignés ou désignés au travail urbain et,
- il exécute tout autre travail ou responsabilité qui lui sont assignés par l'office central.

B. AGENT URBAIN DE D.C. :

En général, l'agent urbain de D.C. assumera les responsabilités suivantes :

- Enseignement du développement communautaire dans le secteur urbain.
- Stimulation et organisation d'activités d'effort personnel dans les communautés où il a été assigné.
- Assistance aux représentants des agences techniques, et
- Liaisons entre la population et l'Administration.

En général, il agit pour le compte et au nom de l'office central, dans l'accomplissement du programme dans les communautés urbaines où il a été affecté. Il accomplit donc toute tâche qui lui est assignée par cet office.

En fait, l'agent urbain de D.C. assure les fonctions et les responsabilités de l'agent de D.C. de *barrio*, mais en plus il devra s'acquitter de tâches administratives relatives à l'organisation interne de l'office central.

**C. PERSONNEL CHARGÉ DE L'INFORMATION
ET DE LA FORMATION :**

Conjointement avec les agents urbains de D.C., le personnel chargé de la formation et de l'information élabore et dirige pour l'ensemble de la ville des programmes de formation conçus pour seconder les opérations de formation. Ces activités peuvent prendre la forme d'instituts, de séminaires, de cours pratiques, tournées d'études, conférences et exposés.

En outre, ce personnel aidera à suivre les progrès accomplis par le personnel ayant suivi les sessions de formation pour épauler à fond les opérations du programme. Ceci permet également l'évaluation des activités sur place.

Formation spéciale pour le développement urbain

Devront suivre un stage spécial de formation pour le développement urbain, les agents de développement urbain et les fonctionnaires choisis par l'Office pour être affectés dans les villes où les zones urbaines y compris ceux qui ont participé et participent actuellement à des travaux de développement communautaire dans les villes et centres urbains. La section de formation préparera les plans de ces programmes d'instruction et les agents urbains de toutes les régions seront formés ensemble sous la direction d'un personnel spécial qui sera désigné par le fonctionnaire chargé de la formation.

Dès que le personnel de développement urbain sera choisi, la liste des personnes sélectionnées sera communiquée à l'Office, y compris celle des personnes déjà en place dans les villes incorporées dans le plan, en indiquant leur poste actuel et leurs précédentes activités. Ces renseignements permettront à l'Office de donner son approbation et de confirmer dans leurs postes le personnel sélectionné. Dès que l'Office aura reçu toutes les listes régionales, un cours spécial de formation sera organisé. Les nouveaux sélectionnés seront informés du lieu, de la date et de la durée des cours.

Activités et projets

Le Développement communautaire n'est possible qu'avec le concours des citoyens. C'est d'eux que doit émaner le désir de réalisations communautaires (par des efforts concertés et une participation active) et les citoyens doivent établir les plans et les réaliser. Le comité de planification devrait donc prévoir chaque activité, en ne négligeant rien pour qu'une participation complète lui soit acquise. Les projets entrepris par les citoyens doivent être de deux types : effort personnel et effort personnel assisté.

Groupés suivant leurs catégories, voici une liste d'activités et projets suggérés :

CATÉGORIE I - AUGMENTATION DE LA PRODUCTION ET DU REVENU.

Buts : Accroissement de la production alimentaire.

Augmentation du revenu liquide.

Activité de Formation : Cours de courte durée portant sur la spécialisation et les fonctions de commandement dans les domaines de la production et des revenus. Le personnel de l'agence technique intéressé devra s'occuper de ces cours en coopération étroite avec les agents de l'Office.

Projets :

Agriculture :

Amélioration de la qualité des graines (semences). Canaux d'irrigation et d'écoulement des eaux ; lutte contre les insectes nuisibles ; outils agricoles, outils de l'immigrant, jardins maraîchers ; parcelles de démonstration de masagana, plantation d'arbres, vergers (arboriculture fruitière), pompe et générateur portatifs, engrais, etc.

Animaux :

Lutte contre les fléaux et maladies, projets concernant les chèvres, projets de porcheries individuelles et d'aviculture en se servant des races indigènes ou améliorées, élevage de pigeons.

Artisanat et travail du métal :

Tressage de chapeaux de paille, tissage de nattes, tissage de tissus indigène, vannerie, confection de sacs, de sandales et pantoufles, travail de l'étain et de la tôle, fabrication d'outils de ferme. Couture, confection de bakya, de meubles, sculpture sur bois, menuiserie, construction de maisons, trousse à outils (ces projets doivent être accomplis par la population elle-même, l'Office l'aidera dans l'achat des machines et de l'outillage nécessaire à ces activités).

CATÉGORIE II - AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS ET HABITATION.

Buts : a) amélioration des services publics et des unités d'habitation ;
b) augmentation du nombre de services techniques.

Activités de formation : Sessions de conférences et d'exposés destinés à inspirer la conscience civique aux habitants et à les encourager à faire appel aux services du personnel d'organismes techniques.

Projets :

Amélioration des services publics : élimination des taudis, amélioration de l'état des rues de la zone, passerelles pour piétons dans la zone, amélioration de l'évacuation des eaux, écoles communales de *barrios*, centre récréatif de *barrio*, électrification de la commune, etc...

Habitation et Relogement : Petites unités d'habitation, relogement

18 APPLICATION DANS LES ZONES URBAINES ET SEMI-URBAINES

hors de la zone, projets de coopérative de briques crues et pierres, briqueterie communale, outillage (approvisionnement en outils) pour *barrio*, projet communal de sablières et carrières.

CATÉGORIE III - HYGIÈNE ET SANTÉ.

Buts : Amélioration des installations sanitaires et observation des principes d'hygiène.

Activités de Formation : Cours de courte durée ayant trait aux applications d'hygiène et de santé tenus par le personnel d'agence qualifié sous la supervision étroite du personnel de l'Office.

Projets : Eau potable, conduite d'eau, bains publics, lieux d'aisance publics, toilettes individuelles, amélioration du service d'égoûts et d'enlèvement des ordures, centres de santé, trousse médicale, distribution de lait, assainissement, etc...

CATÉGORIE IV - MAGASINS, BOUTIQUES ET RESTAURANTS DE COMITÉS DE BARRIO.

Buts : Participation accrue aux affaires et aux commerces locaux.

Activités de Formation : Cours de courte durée ayant trait au programme de magasins de vente de quartier et formation spéciale en matière de l'art de vendre, de relations publiques dans les affaires, de supervision et direction de magasins. Ces cours devront être donnés par les instructeurs qualifiés.

Projets : Centre commercial de magasins et boutiques. Magasin de confection de sari-sari, cafétérias, restaurants, épiceries, boulangeries, grainetiers, salons de coiffure, établissements de crédits (ces projets devront être conformes au programme de *barrio* de centre commercial).

CATÉGORIE V - ACTIVITÉS DANS LES DOMAINES DE L'ÉDUCATION, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DES LOISIRS.

Buts : Faire meilleur usage des loisirs en procurant des activités éducatives et récréatives.

Activités de Formation : Alphabétisation, cours de formation à l'esprit civique, cours sur l'usage intelligent des loisirs, cours sur la préservation de l'art local et du folklore.

Projets : Terrains de jeux communaux, équipement récréatif, court de basket-ball, radios, instruments musicaux (groupes de jeunes jouant de la batterie et de la trompette). Cercle communal de lecture, enseignement professionnel tels que la mécanique automobile, construction d'immeubles.

CATÉGORIE VI - RENFORCEMENT DES ADMINISTRATIONS ET GROUPES LOCAUX.

Buts : Cours de formation de commandement, classes d'orientation, conférences, exposés, etc., ayant trait au développement communautaire, cours donnés dans toute la ville, d'une durée de deux ans et programmes d'observation faisant suite à ses activités de formation.

Activités de Formation : Instituts de formation de chefs pour les membres de conseils de *barrio*, les femmes et les jeunes gens, séminaires et classes d'orientation pour les fonctionnaires municipaux et pour le personnel d'agences ; assemblées de *barrio* et tournées d'études.

Projets : Les projets n'offrant pas de grandes difficultés seront choisis durant les classes de formation et seront considérés comme des activités et des projets d'effort personnel, à moins que les groupes en question ou le conseil demandent une aide financière, auquel cas l'aide accordée ne devra pas être supérieure au tiers du coût total des projets.

Critères

Pour s'assurer que les objectifs des travaux de développement urbain soient atteints, il y a lieu de tenir compte, durant la planification et l'exécution des projets, des critères suivants :

1. Les projets doivent être en accord avec les considérations générales imposées et répondre aux besoins ressentis par la population de cette ville.
2. Le projet doit pouvoir se classer dans la catégorie générale définie comme projets de priorités nationales.
3. Les citoyens doivent accepter de réaliser l'entreprise et de l'entretenir après sa réalisation.
4. L'Office agira en première priorité pour des activités et projets d'effort personnel non assisté.
5. Les activités nécessitant l'aide de l'Office recevront en seconde priorité.

Quelques moyens et techniques

Pour la réussite du programme, les agents urbains et stagiaires devraient se servir des techniques et moyens suivants :

1. *Technique d'auto-analyse.* Cela implique la participation d'un grand nombre de personnes compétentes qui déterminent d'abord les causes des problèmes communautaires et puis recommandent publiquement les moyens d'y remédier. Cette analyse est accomplie habituellement avant de prendre les décisions et d'établir les plans définitifs.
2. *Co-Optation.* On observe les personnes ayant un certain prestige ou les animateurs importants de la communauté ainsi que le personnel d'agence pour juger de leur capacité d'influencer les gens au sein de la communauté. Les personnes qui ont été influencées seront intégrées progressivement dans la structure fonctionnelle de développement communautaire. Cette façon d'agir s'est avérée la meilleure quand l'appui de ces personnes est nécessaire aux programmes d'action. Les entreprises industrielles ainsi que les organismes reconnus de la région sont d'excellentes sources de personnes ayant un certain prestige auprès de la population.
3. *Communications libres.* Dans chaque programme de développement urbain, il survient des événements qui méritent d'être connus. Ces renseignements peuvent être propagés sous forme de memorandum, de lettres, de circulaires d'information, par des contacts personnels, par la radio et le téléphone. Il convient de rendre justice à ceux qui méritent des éloges et de le faire publiquement. Habituellement, cette technique réduit au minimum la majeure partie des suspicions concernant un programme et des jalousies dans la communauté.
4. *Instituts pour la formation d'animateurs. Cours pratiques pour animateurs de quartiers.* Cette formation a pour objet de familiariser les animateurs avec les principes et la philosophie de développement communautaire, de leur enseigner les procédures d'organisation et de les inciter à accepter des responsabilités communautaires. Après cette formation, le développement d'un programme solide peut prendre place.

5. *Séminaires, Conférences, Exposés pour fonctionnaires municipaux et communaux et personnel d'agence.* Ces méthodes se sont avérées très utiles aux fonctionnaires. A la suite de ces activités éducatives, ils ont été capables de donner un avis constructif et objectif aux planificateurs.
6. *Formation de groupes d'intérêts spéciaux.* Des cours sélectifs de direction ou de formation professionnelle, devraient être organisés pour de petits groupes d'intérêt particulier. Toutefois un seul cours devrait prendre place pendant une période donnée. Ce genre de formation permettra de réaliser une spécialisation et un développement urbains à plein rendement en se fondant sur des principes démocratiques et des compétences solides.
7. *Recrutement d'employés à temps partiel ou d'animateurs bénévoles locaux.* Des animateurs potentiels, jeunes ou vieux, hommes ou femmes devraient être soigneusement recrutés et formés professionnellement afin de les employer à temps partiel à des salaires modérés ou comme animateurs locaux bénévoles. Les fonds nécessaires aux salaires des employés à temps partiel devront être supportés par l'Office.

Jusqu'à ce qu'ils soient devenus des travailleurs expérimentés, ces animateurs peuvent être employés dans les quartiers ou districts soit comme agents urbains adjoints, soit comme assistants, instructeurs ou organisateurs communautaires.

En se servant de cette technique, les animateurs les plus doués devraient s'intéresser au programme de développement et peuvent y adhérer. En participant étroitement au programme, ces animateurs y gagneront plus de prestige et de compétence ; ils pourront, ainsi, devenir de puissants avocats en faveur de l'évolution de leurs régions respectives.

Bibliographie

LIVRES

HANDBOOK FOR DISCUSSION LEADERS, par J. Jeffrey et Henry Lee Ewbank, Harper et Brothers, N.Y., 1947 (118 pages).

Ce livre énumère huit types de formes de discussion et en donne une description détaillée. L'auteur s'est efforcé de donner un aperçu « étape par étape des procédures de base dont l'expérience a démontré l'efficacité dans l'organisation et la direction des discussions ». Il y analyse la préparation des réunions, la fonction du chef et les principes d'évaluation. On y trouve également une liste importante d'ouvrages de référence.

NEW WAYS TO BETTER MEETINGS, Bert et Frances Strauss, Viking Press, N.Y., 1957 (175 pages).

Ce livre de poche vivant et pratique, écrit en collaboration non pas par un éducateur mais par un ingénieur d'organisation (management engineer) et sa femme (très active dans beaucoup de groupes civiques) est dédié aux membres et présidents de groupes. Il indique la manière d'inciter les membres de groupes de tous genres à participer aux débats ; comment parvenir à des décisions, sans user de règlement rigides ; comment se servir de la méthode précieuse des jeux de scène ; pourquoi le travail se fait mieux en petit comité (petite réunion) ; comment encourager l'auditoire à participer aux débats dans une grande réunion ; et comment obtenir les meilleurs résultats dans une conférence importante.

Ces méthodes, disent les éditeurs, se sont développées durant les dernières années dans un domaine nouveau de recherches dénommées « dynamiques de groupe ». Ils ont été mis à l'épreuve et adoptés chaleureusement par l'industrie et les groupes dirigeants, par les assistants sociaux et par les organisations éducatives. Monsieur et Madame Strauss ont écrit le premier livre non académique et facile à lire sur les résultats de cette recherche, qui sera, ils espèrent, un atout dans la préparation plus efficace de réunions.

BROCHURES

GROUP PROCESSES FOR ADULT EDUCATION, Paul Bergevin et Dwight Morris, Seabury Press, Greenwich, Connecticut, 1950 (86 pages).

Cette brochure donne un aperçu des caractéristiques de chaque moyen communément employé pour l'éducation privée de l'adulte. Elle indique quand et comment se servir de discussions de groupes, comités, forums, instituts, ateliers, etc. Les avantages et les limitations de chaque technique sont énumérées, et les installations matérielles nécessaires sont représentées schématiquement.

La bibliographie décrit près de 50 livres, brochures et articles qui ont trait à l'usage de ces moyens d'éducation.

A MANUAL FOR DISCUSSION LEADERS AND PARTICIPANTS, par Paul Bergevin et Dwight Morris, Seabury Press, Greenwich, Connecticut, 1954 (73 pages).

Servez-vous de cette brochure comme aide pratique sur les méthodes de discussion, définitions et objectifs, personnel de discussion de groupe : l'animateur et ses responsabilités ; le participant et ses responsabilités, dispositifs matériels pour des discussions efficace et le rapport entre la discussion et l'action.

LEADERSHIP - PAMPHLETS, Adult Education Association of the U.S.A. Chicago, Illinois (chaque brochure 48 pages).

1. *Comment diriger une discussion.*

Guide pratique pour les chefs de groupes éducatifs, gouvernementaux, sociaux, d'hygiène, agricoles, religieux et autres. Cette brochure vous apprendra à diriger un groupe de discussion ou à le diriger d'une manière plus efficace en donnant des conseils sur la planification de réunions ; sur les moyens de partager les fonctions de chef en donnant des idées de programmes et des listes de contrôle d'évaluation.

4. *La Connaissance du fonctionnement des Groupes.*

Vous y découvrirez une documentation sur les applications de « dynamique de groupe » ayant trait aux problèmes communs, tel que : désaccord entre membres de groupe, apathie, indécision, intérêts du groupe contre intérêts privés, méthodes inefficaces.

6. *Comment se servir des jeux scéniques...*

... et d'autres moyens d'enseignement : schémas de programmes, aides audiovisuelles, visite sur les lieux, rétrospectives.

9. *Ateliers et Instituts.*

Cette brochure décrit pas à pas chaque phase de la méthode de travaux pratiques ; préparation préalable, mise en route, utilisation des compétences, jeux éducatifs, applications à la maison et évaluation.

11. *Conférences efficaces.*

Cette brochure est destinée à tous ceux qui organisent et dirigent des conférences. Elle explique en détail comment faire participer les délégués, mettre sur pied des comités de planification, organiser des groupes de travail et former des animateurs.