

	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE		
8h45		Découverte du projet pastoral <i>Durée: 20 min</i>	Temps spirituel Laudato Si' <i>Durée: 30 min</i>		
9h00	Temps entre formateurs	Expérimenter la rencontre interculturelle et le choc culturel <u>Support</u> : mise en situation (Bafa bafa ou Albatros) <i>Durée</i> : 2h30			
9h15					
10h30			Arrivée des participants / Accueil / Installation		
11h00	Brise-glace / Introduction / Objectifs / Présentation des formateurs / de la DCC <i>Durée</i> : 30 min	Comprendre les mécanismes du choc culturel <u>Support</u> : schéma de l'Iceberg et découverte des catégories du choc <i>Durée</i> : 1h	Entretiens individuels <i>Durée de chaque entretien : 45 min</i>	<u>En parallèle des entretiens</u> Lancement puis en autonomie : Découvrir les Objectif du développement durable (facultatif) <u>Support</u> : Jeu sur les ODD Témoignages d'anciens volontaires	
11h30	Prendre conscience de ses représentations, préjugés, stéréotypes <u>Support</u> : module "Présentations et représentations" <i>Durée</i> : 1h				
12h00					
12h30	Déjeuner	Déjeuner		Déjeuner	
14h00	Présenter les partenaires d'accueil, partenaires d'envoi, les missions Présenter les fondements du projet associatif (Appelé, Inséré, Engagé, Exposé) <i>Durée</i> : 2h	Comprendre les conséquences de la précarité vs sécurité sur les modes de vie <u>Support</u> : jeu Duo-poly <i>Durée</i> : 1h45		Les questions du volontaire ! Point administratif et suite du parcours <i>Durée</i> : 30 min	
14h30			Entretiens individuels <i>Durée de chaque entretien : 45 min</i>	<u>En parallèle des entretiens</u> Lancement puis en autonomie : Découvrir les Objectif du développement durable (facultatif) <u>Support</u> : Jeu sur les ODD Témoignages d'anciens volontaires	
15h45					
16h00	Pause (30 min)				
16h15					
16h30	S'interroger sur les forces et les limites des projets de développement <i>Durée</i> :2h	La dimension spirituelle en volontariat <i>Durée</i> : 1h30			
17h45		Pause (15 min)			
18h00		Messe anticipée du dimanche			
18h30	Explication de la feuille de vœux				
19h00	Dîner / Dîner avec les préaffectés	Dîner			
20h15	Lancement du groupe messe				
20h30	Réfléchir à ses motivations au départ... et aussi à ses craintes <u>Support</u> : Photolangage <i>Durée</i> : 1h30	Charte des engagements réciproques et sensibilisation à la collecte <i>Durée</i> : 30 min			
21h		Témoignages d'étrangers <i>Durée</i> : 1h			
22h00	Soirée entre candidats / Débrief entre formateurs	Soirée entre candidats / Débrief entre formateurs			



Fiches à imprimer (documents sur la clé USB. Pour les sessions en Ile-de-France, les documents sont déjà imprimés)



Temps d'échange en petits groupes avec le binôme de formateurs, ou en demi-petits groupes avec un formateur du binôme dans chaque demi-petit groupe.

Note : Dans un souci de lisibilité du guide, seul le masculin usuel est utilisé. Cependant, il inclue aussi bien le féminin que le masculin. Ainsi, « formateur » vaut également pour « formatrice », etc.

S O M M A I R E

GENERALITES SUR LA SESSION CHOISIR

A. CADRE DE LA SESSION

1. Objectifs de la session pour les candidats
2. Objectifs de la session pour la DCC
3. Cursus de recrutement et de formation des candidats
4. Références de la session : Église, Développement et DCC

B. LE RECRUTEMENT DES VOLONTAIRES

1. Le rôle du formateur
2. L'affectation
3. Les préaffectés

PREPARATION DE LA SESSION

C. ORGANISATION PRATIQUE

1. Répartition des candidats
2. Matériel
3. Logistique

D. PARTIE SPIRITUELLE

1. Préparation de la messe anticipée
2. Temps spirituels du matin

DEROULE DE LA SESSION

E. ACCUEIL

F. LANCEMENT DE LA SESSION

1. Préparation de la salle
2. Déroulement

G. REPRESENTATIONS ET PRESENTATIONS

1. Préparation
2. Déroulement

H. DECOUVRIR LES PARTENAIRES DE LA DCC

1. Préparation de la salle :
2. Déroulement

I. VOLONTARIAT ET DEVELOPPEMENT

1. *Déroulement*

J. EXPLICATION DE LA FEUILLE DE VŒUX

K. MOTIVATIONS ET CRAINTES

1. Déroulement

L. DECOUVRIR LE PROJET PASTORAL

1. Déroulement

M. CHOIX 1 : BAFA - BAFA

1. Préparation en amont
2. Principe du jeu
3. Déroulement

M. CHOIX 2 : L'ALBATROS

1. Préparation en amont
2. Contenu
3. Déroulement

N. COMPRENDRE LES MECANISMES DU CHOC CULTUREL : L'ICEBERG

1. Contenu
2. Déroulement

O. COMPRENDRE LES CONSEQUENCES DE LA PRECARITE VS SECURITE SUR LES MODES DE VIE

1. Principe du jeu
2. Préparation
3. Déroulement

P. LA DIMENSION SPIRITUELLE EN VOLONTARIAT

1. Déroulement

Q. CHARTE DES ENGAGEMENTS ET SENSIBILISATION A LA COLLECTE

R. TEMOIGNAGES D'ETRANGERS

1. Préparation
2. Déroulement

S. TEMPS SPIRITUEL : LAUDATO SI'

T. ENTRETIENS INDIVIDUELS

1. Préparation
2. Mieux cerner les candidats
3. Cadre de l'entretien
4. Déroulé détaillé de la grille d'entretien
5. Conclusion de l'entretien

COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN INDIVIDUEL

U. QUESTIONS/REPONSES SUR L'ASPECT ADMINISTRATIF

1. Questions administratives (25 minutes)
2. Clôture de la session (5 minutes)

ANNEXES

- *YABBOQ*
- *JEU DES ODD*
- *COMMENT REMPLIR LA FICHE SYNTHETIQUE ET EXEMPLES*
- *LA PLACE D'UN ENFANT DANS LE VOLONTARIAT (DOCUMENT À USAGE INTERNE – NE PAS DIFFUSER)*
- *LE PROJET ASSOCIATIF DE LA DCC*
- *LES 4 « R » DU DEVELOPPEMENT*
- *LA VISION DCC DU DEVELOPPEMENT*
- *COMPLEMENTS SUR LA DOCTRINE SOCIALE DE L'EGLISE*

Généralités sur la session Choisir

A. Cadre de la session

1. Objectifs de la session pour les candidats

Connaître la DCC en :

- 🌐 **Identifiant les spécificités de la DCC pour choisir de partir avec cet organisme :**
 - ◆ Comprendre et s'approprier la vision du développement et du volontariat DCC
 - ◆ Entendre l'ouverture de la DCC à chacun selon ses convictions
 - ◆ Se situer personnellement par rapport à la foi, à l'Église
 - ◆ Comprendre les enjeux d'un départ dans un cadre d'Église

- 🌐 **Approfondissant l'expérience spirituelle du volontariat :**
 - ◆ Discerner sur la composante spirituelle de son projet
 - ◆ Expérimenter différentes façons de prier, de vivre sa foi, de célébrer
 - ◆ Acquérir des connaissances sur l'Église
 - ◆ Se préparer à la rencontre avec l'Église locale, au fait de vivre sa foi ailleurs

Permettre à chaque candidat un discernement par rapport à un départ éventuel en mission de volontariat avec la DCC en :

- 🌐 **Discernant quant à la maturité et la pertinence de son projet de départ :**
 - ◆ Identifier ses motivations au départ aux différentes étapes du parcours
 - ◆ Comprendre l'importance des questions de santé, d'équilibre personnel et affectif
 - ◆ Se situer par rapport à un départ en Volontariat de Solidarité Internationale

Se former en :

- 🌐 **Comprenant la richesse et la complexité de la rencontre interculturelle :**
 - ◆ Expliquer l'origine et les mécanismes du choc culturel
 - ◆ Apprendre à dépasser le choc interculturel pour rentrer en contact avec l'autre
 - ◆ Intégrer le fait que la rencontre interculturelle est une dimension essentielle du volontariat
- 🌐 **Inscrivant son projet de départ et sa mission dans un projet de développement :**
 - ◆ Connaître la vision du développement portée par l'Église
 - ◆ Analyser la place des acteurs de développement « du Nord » dans les projets « du Sud »
 - ◆ Se définir comme acteur de développement
- 🌐 **Approfondissant des connaissances relatives à la future mission :**
 - ◆ Identifier et mettre en œuvre les démarches administratives nécessaires au volontariat

2. Objectifs de la session pour la DCC

Pour les formateurs, la session vise à permettre de cerner chacun des candidats en :

- 🌐 L'aidant à définir son projet de volontariat au cours de la session et à l'exprimer ;
- 🌐 Appréciant sa personnalité, sa maturité et son équilibre personnel ;

Ces objectifs pour le candidat et le formateur servent à valider un départ éventuel avec la DCC.

3. Cursus de recrutement et de formation des candidats

> Appel de bienvenue

Suite à l'envoi de son CV et de son dossier de candidature, chaque candidat a été appelé par un salarié de la DCC afin de l'accueillir dans le processus de recrutement-formation et de répondre à quelques questions.

> 1ère session : session Choisir

Pour beaucoup de candidats, il s'agit de la 1ère rencontre interpersonnelle avec la DCC. Cette session à distance constitue donc une étape importante dans le parcours de formation du volontaire et dans son lien avec la DCC.

A ce stade, les candidats n'ont pas encore reçu de proposition de mission, leur projet de départ en volontariat n'a pas encore été validé par la DCC.

La session Choisir permet de creuser la question d'un départ dans un autre contexte culturel et dans le cadre d'un projet de développement.

Elle est assurée par différentes équipes de formateurs, bénévoles de la DCC.

Chaque candidat y aborde :

- a) La complexité des échanges interculturels ;*
- b) Une approche des systèmes de références culturelles ;*
- c) Les différentes visions du développement avec une approche historique ;*
- d) La question de la pertinence d'un projet de développement et donc celle de la pertinence d'un départ dans le domaine de la solidarité internationale ;*
- e) La nécessité d'approfondir ses motivations et sa démarche personnelle pour un départ de longue durée ;*
- f) La nécessité de se former, notamment en consultant des ouvrages de référence ou en effectuant des recherches personnelles.*

La pédagogie de cette session repose sur :

- a) La mise en situation par des jeux de rôles où le candidat est confronté à ses propres réactions et est invité à analyser son attitude et celle du groupe ;*
- b) La présentation d'outils d'analyse pour aborder des logiques culturelles différentes ;*
- c) Les échanges formels et informels entre les différents candidats, avec les formateurs, des personnes issues elles-mêmes d'une autre culture et des anciens volontaires.*

A la fin de cette session, les candidats doivent avoir perçu que les situations qu'ils rencontreront au quotidien dans une culture différente sont éminemment complexes. Une analyse préalable de ces situations est indispensable pour s'y préparer et pour être capable de les décrypter une fois sur le terrain. Cette analyse permet de donner des explications logiques à des comportements qui peuvent être apparemment incompréhensibles, et de remettre en cause les conditionnements culturels. Le candidat situe alors l'enjeu d'un volontariat à l'étranger : il se doit d'être un acteur responsable ayant une vigilance constante dans son attitude.

Les candidats sont invités à présenter leur projet de départ en volontariat, à le confronter à l'esprit du volontariat proposé par la DCC.

Cette session est avant tout un temps de formation mais aussi de discernement : les formateurs peuvent transmettre au siège de la DCC certains éléments notables sur les candidats. La stratégie vise à la fois :

- 🌐 à une auto-sélection des candidats qui peuvent modifier, approfondir leur projet ou bien se désister au cours ou après la session, ou confirmer leur souhait de partir avec la DCC.
- 🌐 A la DCC d'émettre un avis permettant de dire si une suite est donnée à la candidature. Un entretien avec un formateur dans la journée du dimanche permet d'aborder avec chacun, individuellement plusieurs points : le projet de volontariat et son histoire, les engagements, l'entourage et la personnalité du candidat.

> 2ème session : Le stage Partir

Il dure 7 jours et a lieu 4 fois par an (Janvier, Avril, Juillet, Octobre).

L'objectif principal est de favoriser l'insertion personnelle, psychologique, affective, culturelle, ecclésiale et professionnelle des volontaires.

Le deuxième objectif est la validation ultime de la candidature. Il peut arriver que des candidats ne partent pas suite au stage, fruit d'une décision personnelle ou venant de la DCC : cela reste exceptionnel.

Répartis en groupes selon leur zone d'affectation, les volontaires sont encadrés par des formateurs ayant fait l'expérience du volontariat. On y trouve des apports sur le plan personnel (gestion de conflits, vie quotidienne, vie affective, questions interculturelles), des modules spécialisés sur le contexte (géopolitique, culture, société et religions), des temps administratifs mais aussi des modules professionnels.

Ce stage est l'occasion de créer un esprit de groupe entre les stagiaires, qui constituera une force pour eux pendant leur temps de volontariat, et un esprit DCC : les volontaires ne partent pas simplement en leur nom propre, mais envoyés par un organisme Service d'Église qui :

- 🌐 A des valeurs et les revendique (celles de l'Évangile) ;
- 🌐 A une certaine philosophie du partenariat ;
- 🌐 Est un projet d'Église.

4. Références de la session : Église, Développement et DCC

> Église

Il s'agit de faire prendre conscience aux candidats des raisons qui poussent l'Église à s'engager dans le développement et la manière dont elle s'y prend.

« **Pourquoi ?** » : l'engagement pour la solidarité et particulièrement envers les plus pauvres est une exigence qui vient de l'Évangile. Une parole du Christ résume bien cette idée : « Je suis venu pour qu'ils aient la vie et qu'ils l'aient en abondance » (Jn, 17). On peut citer encore « Ce que vous faites au plus petit d'entre vous, c'est à moi que vous le faites » (Mat, 22). A partir de là, l'Église veut témoigner de cette Bonne Nouvelle qu'est l'Évangile et ce témoignage passe par des actes. En ce sens, l'Évangélisation est intrinsèquement liée à l'exigence de solidarité et de fraternité dans la conception chrétienne.

« **Comment ?** » : il faut noter que la question du développement n'est pas spécifique aux pays du Sud mais qu'elle a une portée universelle. Le christianisme a une approche à proposer : la notion de développement intégral que les personnes qui travaillent avec l'Église tentent de mettre en œuvre, chacune à son niveau. Il paraît important de ne pas parler de l'Église sans parler de nos partenaires qui représentent une Église vivante, en action.

Des textes de références :

Le projet associatif de la DCC

Encycliques : *Populorum progressio* (1967), *Sollicitudo Rei Socialis* (1987), *Dieu est amour* (2005), *l'Amour dans la vérité* (2009), *La joie de l'Évangile* (2013), *Laudato Si* (2015), *Fratelli Tutti* (2020)

Une relecture théologique de l'action de la DCC : « une espérance à partager. »

Ces textes partent de l'idée que tout homme est unique, créé à l'image de Dieu et qu'il a vocation à un épanouissement individuel dans la solidarité avec tous les hommes dans des contextes culturels, sociaux, politiques et économiques spécifiques. Tout est lié.



> Développement

« Le développement est le nouveau nom de la paix. Mais le développement ne se réduit pas à la simple croissance économique. Pour être authentique, il doit être intégral, c'est-à-dire promouvoir tout homme et tout l'Homme. » Paul VI, *Populorum Progressio*, 1967.

La DCC est née en 1967, la même année que la promulgation de *Populorum Progressio*. Elle porte en elle cette nouvelle vision du développement intégral.

Fidèle au message de l'Évangile et à l'enseignement social de l'Église, la DCC place l'homme comme acteur central du développement ; le 1^{er} article de ses statuts dit ceci : « La DCC a [...] pour but d'exprimer [...] par l'envoi de volontaires la communion de l'Église en France avec les Églises catholiques d'autres pays, dans leur intervention auprès des populations les plus démunies. »

Deux idées essentielles sont formulées ici :

-  le volontariat comme levier original et efficace du développement, permettant aux hommes de se rencontrer, d'échanger sur leurs pratiques, leurs coutumes, leurs croyances, et de grandir ainsi en s'enrichissant de leurs différences.
-  la promotion de la dignité humaine à tous les niveaux, la lutte contre tout type de discrimination économique, politique, linguistique, raciale, religieuse, et en particulier la promotion des droits humains fondamentaux.

On tentera de préciser ce que peut être une action concrète de développement, et en quoi les missions de volontaires de la DCC peuvent en être porteurs.

> Le volontariat DCC : esprit et pédagogie

Il s'agit de permettre aux candidats d'entrer dans l'esprit DCC puis d'en mesurer les implications sur leur projet propre.

Voici les 5 valeurs (issues du projet associatif) qui définissent le projet porté par la DCC et qui sont à faire passer aux candidats :

L'engagement solidaire

L'engagement solidaire se traduit par la participation de la DCC à des projets de développement de tout l'Homme et de tous les hommes.

Sont donc concernés par ce développement tous les acteurs des projets, les volontaires, les partenaires, les communautés locales, dans un souci permanent de réciprocité.

- Il ne s'agit pas de « transfert » mais « d'échanges » de compétences, de savoir-faire, ... L'action commune s'enrichit par l'échange sur les différences.
- Au retour de leur mission, les volontaires deviennent par leur engagement de nouveaux acteurs du développement dans leur propre pays.

Le respect des dynamiques locales

A l'écoute des aspirations de chacun, la DCC se met au service des projets de développement initiés par les populations locales et agit avec respect dans le cadre des projets que mènent ses partenaires. Elle n'est pas opérateur de projets mais accompagne ses partenaires dans la construction des missions de volontariat.

L'envoi de volontaires ne crée pas de besoins inutiles. Il répond aux besoins fondamentaux exprimés par les acteurs du Sud et s'inscrit dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement.

L'ouverture à tous

À la DCC, il existe une place pour chacun, quels que soient son âge, sa formation, son parcours et son lien à l'Église. La DCC invite chacun à vivre dans le volontariat une expérience personnelle, professionnelle et spirituelle. Catholique, la DCC s'ouvre à qui souhaite, avec elle, prendre part au développement par le volontariat.

La priorité aux plus pauvres

L'intangibilité de la personne humaine doit être le sujet, le fondement et la fin de toutes les actions sociales. Le devoir du plus fort de protéger le plus faible s'inscrit dans cette logique, au nom de la solidarité et de la justice.

Le choix de l'option préférentielle pour les pauvres témoigne en outre du souci de donner aux partenaires les plus démunis les moyens humains et financiers de rester acteurs de leur propre développement.

Le partage dans la rencontre interculturelle

Les rencontres interculturelles fondent l'expérience de la DCC. Pont entre les hommes, elle permet aux partenaires et aux volontaires de partager chacun leur monde et de les faire se rencontrer.

La spécificité de la vision du développement et du volontariat porté par la DCC se situe bien là, par le positionnement de ses volontaires durant leur mission, et la façon dont ils accomplissent cette mission, insérés et intégrés dans leur communauté d'accueil.

D'un point de vue pédagogique, il faut dire clairement aux candidats dès le début de la session que les différents débats, les différentes activités proposées lors de la session doivent leur permettre de :

- 1. Faire mûrir leur projet propre de volontariat, notamment sur le plan personnel ;*
- 2. Percevoir les implications d'une mission avec la DCC. Ceci pour qu'ils passent d'une vision idéalisée d'une « mission humanitaire » à une représentation plus réaliste de la mission qui leur sera proposée. On pourra mettre en avant la diversité des missions (implication religieuse, autonomie...) sans oublier ce qui fait leur unité (demande locale, conditions favorisant l'insertion locale...) ;*
- 3. Comprendre que les partenaires de la DCC, dans la majorité ecclésiaux, sont les responsables des projets où s'inscrit la mission du volontaire ;*
- 4. Sentir que la vie sur place ne sépare pas strictement vie privée et vie professionnelle (surtout si les conditions de vie sont communautaires.)*

B. Le recrutement des volontaires

1. Le rôle du formateur

Il a quatre rôles principaux :

Représenter la DCC :

Il accueille chacun de façon positive : la dimension de recrutement reste un objectif de la session et peut être impressionnante pour les candidats. Pour certains, c'est leur premier lieu de rencontre avec l'organisme.

Le formateur se positionne clairement sur l'identité de la DCC (son esprit, son expérience, le type de missions) pour aider les candidats à pouvoir se situer et faire leur choix de partir, ou non, avec la DCC.

Il met en place un climat de confiance avec les candidats pour faciliter les échanges ultérieurs.

Il anime la vie spirituelle de la session et devient témoin d'une façon d'être en Église.

Un formateur est responsable de chaque prière du matin, mais de façon globale, chacun doit se sentir concerné par cette question : il est demandé en effet aux candidats de participer aux temps proposés et le formateur leur montre que cet engagement en Église peut être profitable (pour leur foi, leur expérience, pour le monde, pour apprendre ...).

Il doit veiller, avec les autres, à ne pas donner l'impression d'un groupe de formateurs qui fait bande à part et être vigilant à ce que l'on dit dans les temps informels en ayant conscience que les candidats sont plus « stressés » que les formateurs et qu'il faut faire attention à ne pas plaisanter sur leur candidature.

Former :

Il anime les modules : il intervient de façon efficace pour présenter et conclure les temps de formation, pour répondre à des questions ou susciter des réactions, orienter les débats....

Il a aussi un rôle d'« accoucheur » en développant la recherche active des candidats, en suscitant leur prise de parole et en leur faisant sentir la nécessité de se positionner.

Il a à prendre de la distance avec sa propre expérience : choisir des éléments de son vécu pour illustrer avec recul plutôt que témoigner de façon brute.

Accompagner :

Il accompagne les candidats sur leur projet de départ. Il se doit d'être attentif et bienveillant, surtout pour les questions délicates (questions familiales, affectives, etc.).

L'expérience montre que les candidats évoluent au cours de la session, (grâce aux modules, aux discussions avec les autres candidats, avec les formateurs, les témoins) et modifient leur regard et/ou leurs souhaits sur des points importants :

- la durée de l'engagement
- la zone de mission souhaitée

- les conditions de vie sur place

Sur tous ces points, il faut penser que les candidats expriment des choses au départ, en fonction de ce qu'ils ont entendu, des risques qu'ils imaginent, de représentations parfois erronées ou partielles. Il ne faut pas attaquer « bille en tête » sur ces questions en disant : « à la DCC, on a très peu de chances si... ». Il faut essayer de comprendre les raisons et les aider à mûrir leurs choix. On peut confronter leur vision à celle de la DCC qui croit à une plus grande efficacité des missions de deux ans et au fait que la destination importe moins que la mission elle-même.

Recruter :

Il observe les candidats, principalement ceux qui lui sont confiés, mais aussi tous les autres (dans les temps en grand groupe ou les moments informels). Le but est de poser un regard le plus objectif possible sur le candidat et son projet de départ en volontariat.

Il fait ce travail en binôme, attentif à ce que l'autre peut lui révéler du projet du candidat.

Il donne un avis sur son projet de départ.

2. L'affectation

A la réception de leur dossier de candidature, les candidats ont reçu un appel de bienvenue de la part d'un salarié de la DCC destiné principalement à créer un lien sympathique avec le candidat.

A la suite de ce premier échange, le candidat s'est inscrit à une session Choisir.

L'affectation à une mission se fait à la suite de la session pour tous les candidats validés. Elle peut prendre plus ou moins de temps suivant les types de missions reçues des partenaires. Certains candidats sont affectés dans la semaine qui suit, d'autres devront attendre quelques mois, quelques un n'auront peut-être jamais de proposition de mission. Dans tous les cas, la DCC fait son maximum pour proposer le plus de missions possibles au plus de candidats possibles !

Les séances d'affectation ont lieu toute l'année, 2 à 3 fois par semaine. Elles sont conjointement gérées par le service Relations Partenaires et Volontaires et le service Formation au siège de la DCC.

Pour chaque mission, des propositions de candidats sont envoyées au chargé de mission qui fait un choix après avoir lu les dossiers.

Ce sont les échanges entre les formateurs de la session Choisir et le candidat qui permettront de réaliser une affectation de qualité : mieux on a cerné la personne dans ses souhaits, sa personnalité, ses craintes et ses limites, plus on pourra trouver une mission et un partenaire qui conviennent.

Lorsque le binôme d'affectations trouve une mission qui semble en adéquation avec les vœux du candidat, le candidat reçoit un mail avec l'intitulé de la mission et le pays. Ce mail l'invite à prendre contact rapidement avec le chargé de mission concerné. A noter qu'il est rare que

l'adéquation soit à 100%, il se peut que les candidats aient donc à se laisser porter vers certains aspects qui ne correspondent pas tout à fait à leurs vœux. C'est en échangeant avec le chargé de mission qu'ils pourront, dans un premier temps, obtenir des compléments d'information.

Suite à l'échange avec le chargé de mission, et si le retour du CM et du candidat est favorable, le candidat recevra la proposition de mission « officielle ».

Sur le site internet de la DCC, des descriptifs de missions sont en ligne : ce sont des exemples de mission, pas forcément des postes à pourvoir.

Il est possible que des candidats fassent référence à telle ou telle mission. Mais si chaque candidat peut émettre des préférences, il est illusoire de désirer à tout prix aller sur une mission particulière. Il faut expliquer notre mode d'affectation qui priorise la demande du partenaire en tenant compte de contraintes non visibles sur le descriptif (statut marital, demande ecclésiale...).

3. Les préaffectés

Depuis 2017, ils représentent près de la moitié des candidats. Ils arrivent avec une mission qui ne leur a pas été proposée par la DCC mais par un partenaire d'envoi qui les envoie ensuite vers la DCC. Ils n'ont, de ce fait, pas toujours conscience de l'enjeu des formations DCC et notamment de la validation de leur projet pour partir en étant portés et accompagnés par notre association.

Le temps de présentation des partenaires d'envoi permet ainsi de rappeler ce principe fondamental : tous les candidats suivent le même parcours et l'enjeu de la validation est valable pour tous.

Lors de la session Choisir qui précède un stage de préparation au départ, il est probable que la session compte un bon nombre de candidats préaffectés. Outre que la session Choisir est validante pour eux comme pour tout autre candidat, il est important de préciser que leur mission ne sera validée également qu'après qu'ils aient pris contact avec le chargé de mission.

Le responsable de session les invite à dîner tous ensemble à la même table, le vendredi soir pour leur faire prendre conscience de ces enjeux.

Préparation de la session

C. Organisation pratique

1. Répartition des candidats

La majorité des modules a lieu en grand groupe. Seuls quelques modules, ainsi que les entretiens, nécessitent de constituer des petits groupes. Le service Recrutement – Formation communiquera aux formateurs la répartition des groupes.

Les dossiers des candidats sont envoyés en format numérique aux formateurs quelques jours avant la session.




En cas de désistements, juste avant la session, il revient au responsable de la session de rééquilibrer les groupes.

2. Matériel

L'ensemble du matériel nécessaire est préparé par le service formation dans une ou deux valises qui sont transportées par un formateur au départ de la DCC pour les sessions en région parisienne.





Pour les sessions en province, les formateurs préparent le matériel nécessaire à la session à partir du matériel conservé chez un formateur de la région (voir avec le service recrutement – formation pour le contact). Les formateurs responsables du matériel doivent vérifier régulièrement que tout le matériel est présent et fonctionnel dans la valise. La liste du matériel à prévoir est disponible dans le classeur du responsable de session.

On trouve dans les valises tous les documents relatifs à l'animation, mais plus spécifiquement :

-  **Dans la pochette « Responsable de Session »** se trouvent les documents importants pour la session : déroulé de la session, feuille de répartition des rôles, conseils, liste des participants, feuille d'émargement, feuille financière, feuilles d'entretien supplémentaires, etc.
-  **Dans la pochette administrative**, on trouve tous les documents relatifs aux démarches à faire avant le départ en fonction du statut des candidats (fonctionnaire, Belges etc.) Ces documents sont à distribuer aux personnes concernées en amont du temps administratif.
-  **Le livret d'animation spirituelle et les carnets de chants** permettent de préparer la messe et les temps spirituels du matin (textes, chants, partitions, déroulé de messe, etc.).

3. Logistique

Il est indispensable que les formateurs arrivent au moins 1h30 avant les candidats, voire la veille au soir si possible. Cela permet de :

-  *Se coordonner sur l'animation des temps en plénière, et en binôme si nécessaire*
-  *Installer les salles*
-  *Récupérer les clés des chambres auprès de la maison*
-  *Accueillir les premiers candidats (convoqués à partir de 10h30 le vendredi).*

Toutefois, le planning du vendredi est adapté pour l'éventualité où des formateurs ne peuvent faire autrement que d'arriver le vendredi soir pour des raisons professionnelles. Cela ne doit pas constituer la majorité du groupe de formateurs.

Il faut faire des courses pour l'accueil, l'apéro du vendredi soir, les 2 soirées des candidats ainsi que les réunions des formateurs : tout ceci sera fait ou délégué par la DCC selon les sessions.

Si des formateurs peuvent arriver la veille, cela permet d'avoir un peu plus de temps pour préparer l'arrivée des volontaires. Le responsable de session peut aussi, s'il le souhaite, prévoir une petite réunion en amont de la session pour :

- *Faire connaissance entre formateurs, et accueillir les nouveaux formateurs s'il y en a*
- *Se répartir l'animation des modules*

D. Partie spirituelle

Les propositions spirituelles font partie intégrante du contenu de la session Choisir. Temps de découverte, d'approfondissement, de réflexion ou d'expérimentation, ils sont souvent l'occasion d'un vrai chemin spirituel qui peut se continuer pendant le temps de volontariat.

La DCC accueille des volontaires de tous horizons sur le plan spirituel et elle souhaite pouvoir accompagner chacun en fonction de ses questions, ses besoins et ses attentes.

Il est important d'être attentif autant aux volontaires engagés en Église qu'à ceux qui en sont plus éloignés : que le passage à la DCC ne soit pas juste l'occasion d'un chemin pour ceux qui découvrent ou redécouvrent mais aussi pour ceux dont le départ est une démarche de foi.

On invitera les candidats à participer aux temps proposés, comme un lieu de découverte aussi de ce qu'est la DCC.

1. Préparation de la messe anticipée

Dans les valises, se trouve le matériel liturgique si la maison d'accueil n'en n'est pas équipée.

Un formateur est chargé de la préparation de la messe avec les candidats. Un prêtre peut être présent dans l'équipe de formation. Si ce n'est pas le cas, un prêtre de la région sera contacté pour venir célébrer et il faudra penser à l'informer de cette préparation préalable et des choix effectués par le groupe.

La célébration est souvent un lieu de découverte ou redécouverte pour des candidats et il est essentiel qu'elle soit signe d'une Église ouverte, accueillante et vivante.

Il peut y avoir des invités pour cette célébration, responsables d'Église ou laïcs engagés, éventuellement les témoins. Il est bon de les présenter à cette occasion.

2. Temps spirituels du matin

C'est un temps de lancement de la journée, de rassemblement pour le groupe, on peut être attentif au climat d'intériorité donné, à choisir une parole forte par les textes, les chants qui incitent à la réflexion sur le départ. Ces temps doivent donc être bien préparés.

Le premier temps spirituel, le samedi matin, est consacré à la découverte du projet pastoral de la DCC. Il s'articule autour des quatre étapes du pèlerinage : « Se détacher, rencontrer, servir, porter du fruit ». Une fiche d'animation de ce temps est déjà préparée.

Le temps spirituel du dimanche matin s'articule autour du thème « Laudato Si », abordé dans sa dimension mondiale, et donc en lien avec l'expérience du volontariat.

Déroulé de la session

Objectifs et enjeux des modules de la session Choisir

	OBJECTIFS <i>Pour le candidat</i>	ENJEUX du module <i>Pour le formateur</i>	Méthode d'animation
Représentations, préjugés, stéréotypes	<ul style="list-style-type: none"> • > Prendre conscience des préjugés et des représentations lors d'une rencontre • > Permettre à chacun de se présenter 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire connaissance avec le groupe et repérer chaque volontaire • Se présenter au groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeu des représentations, diapo des « items »
Présentation des partenaires et missions	<ul style="list-style-type: none"> • Découvrir la diversité des partenaires de la DCC dans le monde ; • Comprendre ce qui rassemble les candidats préaffectés et les candidats directs ; • Prendre conscience que le VSI est avant tout un volontariat de compétences ; • Appréhender la place et le positionnement du volontaire DCC auprès du partenaire local ; • Prendre connaissance du projet associatif de la DCC pour faire le choix en conscience de cet organisme de volontariat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter les fondements du projet associatif de la DCC (Appelé, Inséré, Engagé, Exposé) • Présenter la diversité de la DCC et son ouverture à tous 	<ul style="list-style-type: none"> • En grand groupe, plénière et en ruche.
Volontariat et développement	<ul style="list-style-type: none"> • S'approprier le concept de développement • Percevoir la contribution du volontariat au développement • Inscrire son projet de départ et sa mission dans un projet de développement : • Examiner et analyser la place des acteurs de développement « du Nord » dans les projets « du Sud » • Se définir comme acteur de développement • Connaître, comprendre et s'approprier la vision du développement et du volontariat portée par la DCC 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en lien développement et volontariat, • Introduire la vision de la DCC sur le développement • Approfondir les raisons d'un départ en volontariat : le sens de la démarche, • Entendre la position inverse (contre le volontariat). 	<ul style="list-style-type: none"> • Grand groupe et petits groupes
Motivations	<ul style="list-style-type: none"> • Verbaliser ses motivations et ses craintes, • Entendre celles des autres et donc la diversité des motivations → élargir sa vision du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des motivations, à mettre en rapport avec l'entretien final, • Ecoute du candidat dans sa globalité, attention portée aux points forts et faibles du projet de départ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion personnelle et échange en petits groupes à partir du photolangage
Rencontre interculturelle	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre conscience de la complexité de la rencontre interculturelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Etre à l'écoute des éléments de ressenti • Démystifier la rencontre interculturelle en pointant les richesses et les difficultés 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeu du BAFA-BAFA ou mise en situation de l'ALBATROS

Sécurité et précarité	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre que son comportement est influencé par le contexte et le groupe auquel on appartient. • Comprendre que tous les comportements sont logiques dans le contexte où l'on est. 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des clefs permettant d'appréhender une culture et d'éviter les jugements de valeur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeu du DUO-POLY
Dimension spirituelle du volontariat	<ul style="list-style-type: none"> • Entendre l'ouverture de la DCC à chacun selon ses convictions • Réfléchir sur la foi et la vie spirituelle, se situer personnellement par rapport à la foi, à l'Église • Nommer ses attentes sur le plan spirituel pendant la mission 	<ul style="list-style-type: none"> • Poser l'identité ecclésiale de la DCC, • Expliquer l'implication de l'Église dans le développement, • Accueillir et écouter chacun avec ses convictions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grand groupe puis petits groupes
Charte des engagements et sensibilisation à l'effort de collecte	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre connaissance de la charte des engagements pour valider son choix de partir avec la DCC • Être informé sur l'engagement de participer à l'effort de collecte et de témoignage 	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les candidats ont pris connaissance de la charte d'engagements • S'assurer que les candidats ont entendu parler de l'effort de collecte comme partie intégrante du volontariat DCC dès le début de leur démarche 	<ul style="list-style-type: none"> • Grand groupe
Témoignages d'étrangers	<ul style="list-style-type: none"> • Entendre le témoignage d'étrangers accueillis en France • Identifier des représentations et préjugés liés à la France • Distinguer l'importance de la phase d'accueil dans la démarche d'intégration 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à la répartition de la parole • Veiller à la modulation des propos • Bien briefer les témoins en amont 	<ul style="list-style-type: none"> • Témoignages, questions-réponses et échanges en sous-groupes (sans les témoins)
ODD	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux connaître les ODD • Prendre conscience que les ODD, c'est l'affaire de tous • Prendre conscience que le volontariat contribue à l'atteinte des objectifs et que chaque mission proposée peut y contribuer, que ce soit par la mission elle-même ou par son quotidien 	<ul style="list-style-type: none"> • Introduire le jeu afin de s'assurer qu'il puisse se dérouler en autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeu de l'oie sur les ODD + 4-pages individuel
Echange avec des anciens volontaires	<ul style="list-style-type: none"> • Se projeter vers des expériences concrètes, • Se poser des questions nouvelles, • Écouter avec réalisme les difficultés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Illustrer les thèmes évoqués durant la journée : faire le lien avec la feuille de vœux, • Être attentif aux généralités : donner de la nuance ou du contraste. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation rapide des anciens volontaires et échanges informels
Entretiens	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter son projet de départ • Se situer par rapport à un départ en volontariat avec la DCC • Entendre le retour de la DCC sur son projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer la maturité d'un projet de départ • Évaluer la capacité du candidat à partir sur une mission de la DCC • Accompagner le projet de chacun quelle que soit la suite donnée avec la DCC • Préciser le mieux possible le profil et la personnalité du candidat pour son accompagnement et sa préparation au départ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens un candidat – un formateur

E. Accueil

Horaires	Vendredi 10h30 – 11h
Objectifs	<i>Mettre à l'aise les participants</i> <i>Présenter les lieux et attribuer les chambres</i> <i>Recueillir la participation financière des candidats</i>
Déroulement	<i>Distribution des dossiers</i> <i>Vérification de la participation financière</i> <i>Installation dans les chambres</i>
Matériel	<i>Thé – Café</i> <i>Ecocup (ou gobelets à acheter, ou verres à emprunter sur place)</i> <i>Pochettes « candidat »</i> <i>Badges et clés de chambre</i> <i>Feuille financière</i> <i>Feuille d'émargement</i>

A leur arrivée, les formateurs installent la salle principale pour la rendre accueillante avec une mappemonde, des photos, etc. Ils installent aussi une table avec du café, du thé. Quelques écocup sont disponibles pour les formateurs et/ou les candidats qui ont oublié d'apporter le leur.

L'intendant fait le point avec la maison d'accueil sur les salles disponibles, les chambres, le nombre et les horaires de repas. Il pense à demander le code d'accès le cas échéant à communiquer aux candidats.

Deux formateurs accueillent les participants, font signer la feuille d'émargement pour les 3 jours, recueillent les participations financières des candidats qui n'ont pas payé en ligne (et remplissent la feuille financière), remettent les badges, les clés de chambre et les dossiers aux candidats. Ils pensent à leur demander de garder le dossier sur eux pour le vendredi soir. Il faut réserver les chambres simples aux formateurs. Les couples sont installés ensemble dans la même chambre (sauf requête contraire de leur part).

Ce contact informel, qui dure assez longtemps pour les premiers arrivés, est l'occasion de faire connaissance. Il s'agit, pour la plupart, du premier contact avec la DCC en présentiel. C'est donc important de soigner particulièrement l'accueil.

Le formateur chargé du téléphone, doit être joignable par les retardataires.

A 11h, tous les candidats sont arrivés et le groupe se réunit dans la salle commune.

F. Lancement de la session

Horaires	Vendredi 11h – 11h30
Objectifs	<i>Briser la glace</i> <i>Présenter la DCC</i> <i>Présenter le programme</i> <i>Présenter brièvement les formateurs</i>
Déroulement	<i>Brise-glace : 10 min</i> <i>Présentation générale de la session : 15 min</i> <i>Présentation brève des formateurs : 5 min</i>
Mode d'animation	<i>Grand groupe</i>
Matériel	<i>Jeu des saluts (préparer et couper les phrases)</i> <i>Powerpoint de présentation de la session – avec vidéo inspirationnelle</i> <i>Ordinateur</i> <i>Vidéoprojecteur</i> <i>Paperboard avec du déroulement de la session et les horaires du lieu d'accueil.</i>

1. Préparation de la salle

Installer les chaises de manière à laisser aussi un espace vide pour pouvoir déambuler lors du jeu des saluts.


Ecrire le déroulement de la session sur un panneau : attention à ne pas donner les titres des modules mais plutôt les grands thèmes abordés. Bien vérifier les horaires de la maison et adapter le planning et le déroulement si nécessaire.

Préparation du matériel : vidéoprojecteur et ordinateur + PowerPoint de présentation

2. Déroulement

Les candidats sont invités à rester debout ;

Le responsable de week-end ou un autre formateur prend la parole pour :

 *Souhaiter la bienvenue aux candidats et les remercier d'être arrivés à l'heure et lancer le jeu des saluts*

> Brise-glace : le jeu des saluts (10 min)

11h

Préparation :

Photocopier, et couper les différentes manières de dire bonjour (voir ci-dessous) sans les lieux d'origine et les mettre dans un chapeau.

Animation :

1. Demander aux participants de tirer un morceau de papier, de le lire chacun pour soi, sans le communiquer.
2. Une fois que tout le monde a lu son papier et au signal de l'animateur, les membres du groupe doivent aller se saluer à la manière écrite sur leur bout de papier. Chacun salue tout le monde.
3. Après la phase de salut, chacun peut aller prendre une chaise et s'asseoir.

Le formateur / responsable de session prend la parole, demande à chacun comment ça va et explique que ce petit jeu n'est qu'une introduction au week-end. Les candidats peuvent éventuellement exprimer leur surprise ou peut-être leur gêne à vivre ce jeu mais le formateur doit rassurer : il n'est pas nécessaire à ce moment de faire un débriefing complet de ce jeu car les questions interculturelles seront abordées tout au long de la session et les candidats auront l'occasion de revenir sur leurs ressentis.

Idée : Ce jeu peut aussi être fait en parallèle du temps d'accueil précédent, un peu informel, pour gagner du temps.

Inde : Le « namaste ». Place tes mains jointes sur la poitrine comme les gens qui prient et penche-toi légèrement en avant.

États-Unis : Serre fort la main de l'autre personne en l'agitant de haut en bas et en la regardant droit dans les yeux.

Belgique : Fais trois baisers à l'autre personne, en passant d'une joue à l'autre.

Moyen-Orient : Le « salaam ». Fais un mouvement de la main droite, en touchant d'abord le cœur (à gauche de la poitrine), ensuite le front, et finalement en dirigeant la main vers le haut. Dis en même temps : « salaam alaykum », qui signifie « la paix soit avec vous ».

Malaisie : Tends tes mains et ramène les bouts de tes doigts contre ceux de l'autre personne. Ensuite ramène tes mains vers ton cœur (à gauche de la poitrine), ce qui signifie « je vous accueille du fond du cœur ». Les hommes ne peuvent faire ce geste qu'envers d'autres hommes et les femmes qu'envers d'autres femmes.

Polynésie : Embrasse et frotte le dos des personnes que tu salues (geste réservé aux hommes).

Chez les Maoris : Pose ta main soit sur la tête soit sur les épaules de la personne que tu salues.

Chez les Eskimos : Frotte ton nez contre celui de la personne à qui tu dis bonjour

Quelques communautés d'Afrique de l'Est : Crache sur les pieds de la personne que tu salues.

Tibet : Tire la langue.

Japon : Incline le haut de ton corps.

Russie : Secoue fortement les mains de la personne que tu salues. Continue par une « étreinte d'ours » ainsi que par deux ou trois baisers en alternant les joues.

Amérique latine : Prends la personne dans tes bras (ça s'appelle un « abrazo ») et donne-lui quelques tapes chaleureuses dans le dos.

Kenya : Claquez-vous l'un l'autre les paumes des mains et agrippe les doigts (fermés en poing) de l'autre personne.

Thaïlande : Le « wai ». Comme pour le « namaste » indien, place tes mains jointes en position de prière sur ta poitrine et incline-toi légèrement. Plus tes mains sont placées haut sur ta poitrine, plus tu fais preuve de respect envers l'autre, mais ne place pas les mains au-dessus de ta tête car ce serait interprété comme une insulte.

Europe du Sud : Prends la main droite de l'autre dans tes deux mains, secoue les mains chaleureusement et assez longtemps. Puis, avec la main gauche, touche l'avant-bras, le coude ou le revers d'habit de la personne.

Turquie : Serre les deux mains de la personne ou prends la personne dans tes bras en lui embrassant les deux joues.

Israël : En disant « shalom », serre la main de la personne ou embrasse-la, selon que tu la connais bien ou non.

L'animateur responsable de ce module introduit la présentation de la session et de la DCC en insistant sur la diversité des profils (des âges, des organismes d'envoi / préaffectés, etc.), des parcours (personnels et professionnels), des motivations et sur la maturité du projet de départ qui est plus ou moins avancée selon chacun ! Il y a de la place pour tous.

Il est essentiel que chacun se sente à sa place et que la bienveillance soit au rendez-vous pour chacun. La pédagogie de la session repose sur diverses activités, des temps de débat ou de dialogue, en petit et en grand groupe, chacun est invité à se situer, à réagir, à donner son avis... bref à s'exprimer. Ce n'est pas obligatoire, mais c'est encouragé pour permettre à la DCC de connaître les candidats.

Les formateurs peuvent diffuser en préambule la vidéo inspirationnelle qui se trouve sur le PowerPoint de présentation de la session.

Le formateur introduit ensuite la session en présentant :

→ **La présentation du déroulement de la session** (bref aperçu de l'enchaînement des modules), du cadre de la session (respect des horaires, des règles de vie du lieu d'accueil, etc.) et de la pédagogie utilisée qui se veut variée et qui nécessite une participation des candidats et du cadre des entretiens.

→ **La DCC :**

Fondée en 1967, la DCC est une ONG catholique de développement qui envoie des volontaires en mission de coopération internationale, sous le statut de VSI, de Service Civique ou de bénévoles (les « Missions Solidaires »).

- Actuellement il y a près de 500 volontaires dans 60 pays. Ils interviennent dans tous les domaines du développement (éducation, santé, formation, construction) et dans tous les types de métiers.

- La DCC est le **service du volontariat international de l'Eglise en France**, intégré au sein de la Conférence des Evêques. Elle représente en actes l'effort de solidarité de « l'Eglise de France » envers les Eglises locales qui agissent pour le développement. C'est au nom de l'Eglise que les volontaires sont envoyés, quelle que soit leur démarche personnelle.

- **La DCC est agréée par l'Etat d'une part pour l'envoi de volontaires à l'international et d'autre part pour l'accueil de volontaires étrangers en France.** Son action est reconnue comme une contribution originale à l'effort de Solidarité envers les pays du Sud. C'est une ONG de volontariat qui entretient des relations avec les autres ONG de ce type, confessionnelles (SCD, DEFAP, Fidesco) ou non-confessionnelles (France Volontaires, Kiné du Monde, Handicap International...).

Missions de la DCC :






Au Sud, la DCC accompagne des acteurs locaux dans leurs projets de développement en mettant en place des missions de volontariat, en accompagnant la démarche du volontaire et en créant ainsi les conditions d'un partage fraternel et solidaire.





Les volontaires sont insérés dans des projets locaux et **sous la responsabilité d'un partenaire.** Celui-ci formule la demande auprès de la DCC et **définit lui-même le profil du volontaire** qu'il recherche.

Au Nord, la DCC appuie les démarches de solidarité de ses alliés (partenaires d'envoi) pour l'apport de son expertise en formation, en accompagnement de projets et par la dynamique de son réseau.

Les 5 valeurs de la DCC :

La DCC place l'Homme comme acteur central du développement.

-  ***l'engagement solidaire*** : la DCC participe à des projets de développement de tout l'Homme et de tous les hommes, chacun est concerné, au Nord comme au Sud ;
-  ***le respect des dynamiques locales*** : à l'écoute des besoins de tous, la DCC accompagne des projets de développement au service de dynamiques initiées par ses partenaires ; la DCC répond aux besoins de ses partenaires, elle va là où elle est appelée) ;
-  ***l'ouverture à tous*** : à la DCC il y a une place pour chacun quel que soit son âge, sa formation, son lien à l'Eglise : catholique, elle s'ouvre à qui souhaite avec elle prendre part au développement par le volontariat ; quelles que soient sa foi et ses croyances, chacun est le bienvenu, du moment qu'il y a respect de l'Eglise et partage de ses valeurs ;
-  ***la priorité aux plus pauvres*** : la DCC témoigne du souci de donner à ses partenaires les plus démunis les moyens humains et financiers de rester acteurs de leur propre développement ;
-  ***le partage dans la rencontre interculturelle*** : pont entre les hommes, la DCC permet aux partenaires et aux volontaires de partager chacun leur monde ; la rencontre interculturelle est aussi importante que l'expérience professionnelle dans la réussite de la mission.

- ***Le cursus de formation dans son ensemble*** : Session Choisir, Partir, Revenir..., en insistant bien sur la répartition des contenus et notamment le fait que les thématiques abordées durant cette session pourront être développées pendant le stage.
- ***Première information sur l'entretien de fin de session.*** Préciser qu'il est validant tout en cherchant à rassurer les candidats (ce n'est pas un entretien d'embauche !)
- ***Les objectifs de la session*** : l'objectif principal est de **permettre à chaque candidat un discernement par rapport à un départ éventuel en mission de volontariat avec la DCC** ; il se décline en 4 points :
 -  ***Connaître la DCC et son lien avec l'Église***
 -  ***Identifier les caractéristiques d'une rencontre interculturelle et sa complexité***
 -  ***Distinguer l'ensemble de ses motivations au départ***
 -  ***Connaître les enjeux du développement et des relations Nord / Sud.***

> Présentation brève des formateurs (5 min)

11h25

*Le formateur responsable de ce module présente de façon succincte les **prénoms, pays de volontariat et années de mission des animateurs présents** (si cela ne 'spoil' pas la suite !). Il faut faire attention à ne pas en dire trop pour ne pas empiéter sur le module suivant.*

G. Représentations et présentations

Horaires	Vendredi 11h30 – 12h30
Objectifs	Prendre conscience des représentations réciproques à l'œuvre dans une rencontre. Permettre à chacun de se présenter de façon originale.
Déroulement	Jeu des représentations : 20 min Présentation des formateurs : 5 min Présentation des participants avec la fiche des items : 35 min
Mode d'animation	Grand groupe
Matériel	Tableau et marqueurs. Post-it de 3 couleurs et feutres épais. Powerpoint de la fiche « Items ».

1. Préparation

Préparer les 3 thématiques à l'avance pour que les expressions choisies correspondent au moins à trois des formateurs présents. Il faut veiller à choisir des thèmes qui ne soient pas neutres mais porteurs d'images et de stéréotypes. Ces mots peuvent être des professions, des passions, des origines, des traits de caractères, etc.

L'idée est de faire cela sans volonté de piéger quiconque.

Ne pas annoncer le titre du module.

2. Déroulement

> Identifier ses représentations (20 min)

11h30

→ Consigne

On distribue à chaque participant 3 post-it de couleurs différentes et un feutre épais, on demande d'écrire gros et très lisiblement, et chacun pour soi, sans se concerter. A la suite de quoi, le formateur pose directement la question suivante, en rappelant qu'il ne faut pas avoir crainte de réagir : **« D'après vous, parmi les formateurs ici présents qui est... ? Ecrivez son prénom sur le post-it bleu ».**

Les post-it seront ramassés et collés au tableau au fur et à mesure. Puis on repose la même question pour les deux autres thèmes en utilisant des post-it de couleurs différentes.

On peut, après chaque question posée, prendre le temps de redonner les prénoms de chacun des formateurs (alignés pour être vus de tous !)

Exemples de critères donnés : Qui est parisien, breton, de double nationalité, instituteur, infirmier auprès d'enfants, marié, joue du piano... ?

→ Questions

Pour chacun des trois thèmes, le formateur pose la question suivante : « **Quels sont les critères qui vous ont fait choisir telle ou telle personne ?** ».

Il stimule les participants et note éventuellement au tableau les critères donnés.

→ Brève analyse

Le formateur demande :

- ♦ ce que les participants ont retenu de cet exercice ?
- ♦ s'ils ont utilisé des **représentations de ce type sur les autres à leur arrivée ?** (Réponse par oui ou non, sans forcément développer le contenu de ces représentations).
- ♦ S'ils croient que ces **représentations ont une influence sur le démarrage de relations lors d'une rencontre, interculturelle ou non ?**

Les formateurs peuvent partager un ou deux exemples de leur expérience pour illustrer.

→ Conclusion

- 🌐 Nous utilisons couramment des **représentations**, en fonction de l'apparence des personnes (vêtements, coiffures, accessoires, bijoux...), de l'expression de leur visage... en fonction de notre culture aussi. C'est normal et ce n'est pas « mal », c'est nécessaire, c'est un travail normal de notre cerveau.
- 🌐 Ces **représentations influencent directement notre rencontre avec l'autre**.
- 🌐 **Ne pas confondre les représentations (normales et nécessaires) avec les stéréotypes et préjugés** qui amènent une idée de catégorisation qui fige et une dimension de jugement qui enferme l'autre.
- 🌐 Lors d'une rencontre, **si des préjugés sont identifiés**, on peut tenter de les dépasser, pour établir une relation allant au-delà de ces stéréotypes véhiculés par notre société.
- 🌐 Toutes les représentations sont issues de notre éducation, de notre histoire, de nos expériences personnelles, ... mais elles peuvent **évoluer pour ne pas être des freins à la rencontre**.

Quelques définitions pour aller plus loin :

Représentation : Processus actif et personnel d'interprétation du monde qui nous entoure = grille de lecture et d'action qui permet de rendre concret un concept abstrait.

« Raccourci pour comprendre le monde »

- ⇒ **La représentation est une façon de voir la réalité à travers nos propres « lunettes » qui dépendent de notre personnalité, notre culture et notre histoire.**

Exemple : les aliments comestibles :

- La liste est différente selon les idées reçues et les coutumes locales ; ex : difficile de faire avaler des cuisses de grenouille à un Anglais ou du chien à un Français.

- Cette liste peut changer : les représentations sont évolutives : on ne mange toujours pas de caniche en France mais on mange de l'autruche, du kangourou et des algues.

Stéréotypes : Ensemble de connaissances habituellement admises, partagées et reconnues par un groupe social, concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi des comportements, d'un autre groupe de personnes.

⇒ **Les stéréotypes sont les représentations d'un groupe de personnes concernant un autre groupe de personnes.**

Généralisation simplifiée qui ne tient pas compte des différences individuelles. Il s'agit d'une économie de réflexion : rendre plus compréhensible un environnement complexe.

Exemples : Les blondes sont idiotes, les Chinois sont travailleurs, les Français sont romantiques, les jeunes de banlieue sont violents.

Préjugés : Jugement formé à propos d'une autre personne ou un autre groupe social sans le connaître réellement (pré-jugé). Attitude adoptée envers cette personne.

Exemples :

- ♦ « je croise dans la rue un jeune homme d'origine nord-africaine avec une casquette et un gros blouson ; les jeunes de banlieue sont violents => j'ai peur de ce jeune homme que je ne connais pas »
- ♦ racisme : préjugés basés sur l'origine sociale de la personne
- ♦ attitudes possibles : méfiance, rejet, haine / confiance, admiration, adulation

Pistes pour dépasser les stéréotypes :

- ♦ Instruction : éducation, information (lectures...) : attention à multiplier les sources pour croiser les regards ;
- ♦ Développement de l'esprit critique : ne pas se laisser influencer, se faire une idée par soi-même ;
- ♦ Développement de la morale : se forcer à éviter de juger avant de savoir ;
- ♦ Acquisition de nouvelles expériences personnelles (rencontre, expérimentation...).

> Présentation des formateurs (5 min)

11h50

Après ce premier exercice, les formateurs se présentent un peu plus en détail, comme ils le souhaitent, en s'inspirant des thématiques de la fiche des items, et si possible sur des axes différents, sans citer les items qui ne sont pas encore projetés.

> Présentation des participants par les « items » (35 min)

11h55

→ **Consigne**

Après affichage de la diapo des « items », choisir un ou deux thèmes par lesquels on voudrait se présenter et un thème par lequel on ne veut pas du tout se définir.

→ **Rôle du formateur**

Le rôle du formateur est de pointer les items choisis et ceux rejetés.

→ **Tour de table pour une présentation de chacun des participants par le ou les thèmes choisis + explication de l'item rejeté** (en quelques minutes – timing à adapter en fonction de nombre de participants)

→ **Courte observation des axes choisis ou rejetés par la majorité des participants**

En fonction des notes du formateur, on essaie de dégager en quelques axes les grandes tendances relevées ou signifiantes.

→ **Conclusion**

- Lors d'une rencontre, on a souvent **tendance à gommer les choses qui risquent de créer des tensions**, en particulier les déterminismes sociaux ; on a tendance au consensus pour une première présentation de soi-même.
(items « classe sociale » « style » « engagement politique » : ce qui pourrait fâcher...)
- Chacun a besoin, pour se sentir bien, de relations sociales réussies, donc **chacun se présente par les facettes qui selon lui peuvent créer des relations réussies avec l'autre**.
(items « association » « passion » « famille »)
- **J'anticipe le regard que porteront sur moi mes interlocuteurs** donc je me comporte d'une façon particulière. Prendre conscience que mes interlocuteurs le font également.
Le groupe dans lequel on est détermine donc souvent la façon dont on va se présenter.
(des participants ont peut-être choisi l'item « religion » pour se présenter, car le cadre s'y prête ! Ceux qui ont choisi l'item « passion » ou « région » auraient-ils fait le même choix dans le cadre d'une réunion professionnelle ?)
- On peut penser que **l'engagement et les risques que l'on peut prendre dans sa propre présentation donnent un aperçu de notre vision du monde**. En général, on part d'abord de la confiance que l'on peut faire au groupe, puis l'on tâtonne et enfin, on se dévoile au fil du temps pour passer à des choses plus fondamentales.

Items pour la présentation personnelle

Choisir deux éléments constitutifs de votre identité par lesquels vous souhaitez vous présenter, et un élément que vous rejetez absolument. Vous vous présenterez ensuite oralement en quelques phrases par les deux items choisis et uniquement ceux-là.

Sexe

Religion

Pays

Etat civil

Langue

Institution

Classe sociale

Association

Famille

Passions

Région

Age

Ethnie

Engagement politique

Profession


Style

Origines

Nationalité

Si vous le souhaitez, vous pouvez ajouter des éléments selon lesquels vous souhaitez vous présenter et qui n'apparaissent pas dans la liste

H. Découvrir les partenaires de la DCC

Horaires	Vendredi 14h – 16h
Objectifs	<p>Découvrir la diversité des partenaires de la DCC dans le monde ;</p> <p>Comprendre ce qui rassemble les candidats préaffectés et les candidats directs ;</p> <p>Prendre conscience que le Volontariat de Solidarité Internationale est avant tout un volontariat de compétences ;</p> <p>Appréhender la place et le positionnement du volontaire DCC auprès du partenaire local ;</p> <p>Prendre connaissance du projet associatif de la DCC pour faire le choix en conscience de cet organisme de volontariat. .</p>
Déroulement	<p>Introduction : 10 min</p> <p>Présentation des partenaires d'envoi : 10 min</p> <p>Présentation des partenaires locaux en vidéo : 20 min</p> <p>La place du volontaire dans le partenariat : 50 min </p> <p>Conclusion : 5 min</p>
Mode d'animation	En grand groupe, plénière et en ruches.
Matériel	<p>Affiches présentation des partenaires d'envoi ;</p> <p>Vidéo des partenaires locaux ;</p> <p>3 Feuilles A4 plastifiées sur lesquelles sont écrit : « Pour moi, le partenariat c'est... », « Mes attentes » et « Mes craintes » ;</p> <p>Marqueurs, patafix, Feuilles A4 ou A5 de 3 couleurs ;</p> <p>PPT de présentation du projet associatif ;</p> <p>Exemplaires du projet associatif ;</p> <p>Paperboard</p>

1. Préparation de la salle :

- Afficher les A4 plastifiés de présentation des partenaires d'envoi sur les murs de côtés de la salle ;
- Coller les 3 feuilles « Pour moi, le partenariat c'est... », « Mes attentes » et « Mes craintes », sur le mur de devant en laissant au moins 2 mètres d'espaces entre chaque feuille ;
- Installer le vidéoprojecteur pour visionnage du film + PPT.

2. Déroulement








> Introduction (10 min)

14h

Les candidats se retrouvent en plénière. Ils s'installent en grand cercle, debout de façon à occuper tout l'espace.

Le formateur qui anime ce temps lance une série d'affirmations à voix haute et invite les candidats qui se reconnaissent dans chaque affirmation à faire un pas vers l'intérieur du cercle. Et à revenir à leur place initiale s'ils ne se reconnaissent pas dans l'affirmation suivante.

Le formateur peut adapter les affirmations, en ajouter ou en retirer certaines.

-  « Je suis arrivé jusqu'à la DCC sur les conseils ou la demande d'un partenaire d'envoi » ;
-  « J'ai postulé directement à la DCC pour qu'elle me propose une mission » ;
-  « J'ai postulé à la DCC parce que je suis en lien avec une structure locale auprès de laquelle je souhaite partir en volontariat » ;
-  Je souhaite partir :
 - 6 mois au maximum
 - 1 an ou 2
 - Pour la vie...
-  Mon domaine de compétences se situe dans :
 - « L'éducation » ;
 - « La santé » ;
 - « L'action sociale » ;
 - « La protection de l'environnement » ;
 - « L'économie » ;
 - « Autre ».
-  « J'aimerais que ma mission se déroule au sein » :
 - « D'une structure d'Eglise » ;
 - « D'un organisme non confessionnel » ;
 - « Peu m'importe »
-  « J'ai envie de partir en mission de volontariat ! »

⇒ A cette dernière question, tout le monde se retrouve au centre.

Le formateur souligne la diversité du groupe : domaines de compétences, VSI/VMS, candidats directs ou préaffectés, etc.

Il conclut alors en expliquant que la DCC travaille partout dans le monde, avec des partenaires aux profils variés, sur des thématiques diverses et c'est cette diversité qui en fait sa richesse.

Mais au milieu de cette diversité, un point réunit les volontaires et les partenaires : le désir de servir la solidarité. Et c'est pourquoi tout le monde s'est retrouvé au milieu du cercle à la dernière question.

Durant le module, les candidats vont découvrir comment les partenaires de la DCC servent la solidarité. Et comment il est attendu que les volontaires prennent leur place auprès de chaque partenaire.

Les candidats quittent le cercle et retournent s'asseoir en plénière.

> 2. Présentation des partenaires d'envoi (15 min)

14h10

Les candidats préaffectés par un partenaire d'envoi sont invités à se lever de nouveau pour aller se mettre devant l'affiche de présentation de leur partenaire d'envoi ; préciser que certains candidats peuvent être préaffectés par des organismes qui envoient plusieurs volontaires chaque année – et donc bien identifiés par des affiches – et d'autres volontaires sont peut-être préaffectés par un organisme plus petit et plus local. Cela ne les empêche pas de se placer à côté des autres volontaires préaffectés. Puis chacun prend la parole pour présenter en une phrase l'organisme. Cette présentation ne doit pas dépasser deux minutes. Si elle est très incomplète, car le candidat connaît encore mal son partenaire d'envoi, il peut lire les éléments principaux écrits sur l'affiche de présentation ou le formateur peut compléter.

Le formateur conclut en expliquant qu'il existe d'autres partenaires d'envoi, chacun avec son charisme propre. La DCC se met à leur disposition en se positionnant comme la **plateforme d'envoi de volontaires pour l'Eglise de France**.

Les partenaires d'envoi et la DCC partagent une vision commune. Leur lien va **bien au-delà d'un simple portage administratif...** et c'est important de l'avoir en tête.

Ce partenariat se traduit de plusieurs façons :

- Une convention est signée entre chaque partenaire d'envoi et la DCC ;
- La DCC fait bénéficier les partenaires d'envoi de l'agrément qui permet d'envoyer des volontaires sous le statut de VSI, selon la loi de 2004 ;
- Les principaux partenaires d'envoi de la DCC sont membres du Conseil d'Administration de la DCC, ils participent donc pleinement à ses orientations et prises de décisions ;
- Par ailleurs, **tous les partenaires d'envoi confient à la DCC la validation, la formation et le suivi sur le terrain de leurs volontaires**. C'est pourquoi, les candidats préaffectés comme les candidats directs participent au même cursus de formation.

La formation de la DCC constitue le tronc commun et incontournable de la préparation au départ. Néanmoins, plusieurs partenaires d'envoi proposent une formation et/ou un accompagnement spécifique et complémentaire de la DCC. Pour illustrer, le formateur peut citer quelques exemples :

- L'Œuvre d'Orient propose une formation sur le contexte des chrétiens d'Orient ;
- L'Ordre de Malte une formation à l'administration et la gestion d'un hôpital de brousse ;
- INIGO ou Dom&Go proposent un accompagnement spirituel pendant la mission ;
- Les Foyers de Charité demandent aux candidats d'expérimenter la vie en foyer de charité en France, avant de partir en mission ;
- Le Chemin Neuf demande à ses volontaires de participer à une formation de plusieurs mois en Espagne avant le départ ;
- Etc.

Du point de vue de l'Etat néanmoins, la DCC est l'unique interlocuteur et l'unique responsable de la formation et du suivi des volontaires sur le terrain.

C'est pourquoi, même si l'on part en mission avec un partenaire d'envoi, on est également pleinement volontaire DCC. Et que l'on ait ou pas un partenaire d'envoi au départ en France, on part tous auprès d'un partenaire local à l'arrivée sur le terrain.

> 3. Présentation des partenaires locaux en vidéo (15 min)

14h25

Après avoir expliqué qui sont les partenaires d'envoi et quel est leur lien à la DCC, on présente les partenaires locaux en images. Un formateur introduit alors la vidéo :

Qu'il y ait un partenaire d'envoi ou pas en France, la finalité, c'est bien le travail sur le terrain auprès d'un partenaire local. Dans une vidéo de 10 minutes, vous allez découvrir 8 partenaires locaux. Soyez attentifs à leur diversité.

Pays	Nom de la structure	Type de structure	Thématique	Statut du responsable
Liban	Anta Akhi (Toi mon frère)	Association confessionnelle	Santé	Laïque engagée femme
Pérou	GIN (Groupe de Iniciativa Nacional)	Association aconfessionnelle	Droit des enfants	Laïque péruvienne femme
Cameroun	CEFAN (Centre de formation des agriculteurs du Noun)	Coalition d'ONG camerounaises	Agriculture, environnement	Laïque camerounais homme
Libéria	Centre de santé	Paroisse	Santé	Prêtre ivoirien des Sociétés des Missions Africaines
Madagascar	Centre Akany Fivoarana	Centre social confessionnel	Education, social, santé	Religieuse française des Sœurs de l'Assomption
Honduras	Nuestros Pequeños Hermanos (Nos Petits Frères et Sœurs)	ONG internationale aconfessionnelle	Education, social, santé	Steve O'Mahony, laïc irlandais
Malaisie	Tenaganita	Coopérative	Promotion féminine	Glorene Daz

⇒ Bref, des femmes et des hommes, des laïcs et des religieux, en Asie, Amérique latine, Afrique, bassin méditerranéen, en milieu rural ou urbain, des missions toujours très professionnelles dans les domaines de la santé, l'éducation, l'action sociale, l'agriculture, la promotion féminine. Des structures diverses : centre de santé, association confessionnelle ou non confessionnelle, ONG internationale, paroisse, coopérative.

> 4. La place du volontaire dans le partenariat (50 min)

14h40

→ 4.1. Temps de réflexion personnelle – 10 min :

14h40

Un formateur invite à présent les candidats à un temps de réflexion personnelle sur le sens du partenariat et à noter le fruit de leur réflexion. Ils ne partageront que ce qu'ils souhaitent de leurs notes, mais passer par l'écrit oblige à mettre des mots et ainsi permet d'approfondir la réflexion.

Une série de questions est projetée :

- Pour moi, que veut dire « partenariat » ? Comment je vois ma place et mon positionnement auprès du partenaire local ?

- Qu'est-ce que j'ai envie de vivre avec mon partenaire :
 - 🌐 Au niveau de la pratique professionnelle ?
 - 🌐 De la vie personnelle ?
 - 🌐 De la dimension ecclésiale/spirituelle ?
- Qu'est ce qui au contraire me fait peur, quelles sont mes craintes vis-à-vis de ce partenariat ?



→ 4.2. Partage des réflexions en petits groupes – 40 min :

14h50

Un formateur annonce la consigne pour ce temps de partage en petits groupes :

Les candidats se retrouvent avec leur petit groupe et leur binôme de formateurs (ou « en ruches » de 3 ou 4 personnes aléatoires selon le choix des formateurs) pour partager leurs réflexions. Trois feuilles et un marker sont remis à chaque groupe et chaque groupe est invité à désigner un scribe, un rapporteur et un gardien du temps.

Dans un premier temps, ils échangent librement et sans prendre de notes sur les questions qui leur ont été posées.

Au bout de 15 minutes, le formateur demande aux groupes de synthétiser sur chacune des trois feuilles la réflexion de l'ensemble du groupe sur les trois points suivants :

- « le partenariat c'est... »
- « Mes attentes dans le partenariat »
- « Mes craintes vis-à-vis du partenariat »

Au bout de 5 minutes, les uns après les autres, les rapporteurs de chaque groupe viennent coller leurs trois feuilles en dessous de chacune des affiches collées au mur par les formateurs en début de module et rapportent en 3 minutes le contenu des échanges au sein de leur ruche à l'ensemble du groupe.

Prévoir 10-15 minutes pour l'expression de chaque groupe/ruche + synthèse du formateur

Une fois que chaque ruche s'est exprimée, un formateur fait une synthèse rapide qui fera le lien avec l'étape suivante du module : la présentation du projet associatif et de la charte d'engagement du volontaire :

Ce que vous allez vivre avec votre partenaire, ce ne sera pas qu'une expérience professionnelle ou personnelle ou spirituelle, mais bien les trois :

Durant votre mission, votre partenaire aura des attentes au niveau professionnel, il fait appel à vous pour votre compétence technique et c'est en travaillant, en faisant, en construisant ensemble que vous vivrez également des moments forts dans votre vie personnelle, dans la découverte d'une nouvelle culture, de nouvelles façons de vivre et dans votre vie spirituelle que ce soit une découverte d'une spiritualité nouvelle ou dans l'approfondissement de votre foi.

Il y aura sûrement aussi des difficultés, telles que celles que vous avez nommées. La rencontre interculturelle amène souvent à des incompréhensions, des frictions, des désaccords, des malentendus : c'est normal ! le tout c'est de s'y préparer pour traverser les zones de turbulences de façon constructive. Et pour s'y préparer, il y a tout le parcours de formation de la DCC, et il y a

aussi le projet associatif et la charte d'engagements réciproques. C'est important d'en prendre connaissance et de s'assurer qu'on y adhère avant de confirmer son choix d'un départ avec la DCC. Nous reparlerons de la charte d'engagement réciproques plus tard au cours de la session.

→ 4.3. Présentation du projet associatif de la DCC – 20 min :

15h30

Les candidats ont reçu le projet associatif de la DCC dans leur pochette d'accueil.

Avec un PowerPoint, un formateur présente les 4 verbes qui décrivent les 4 piliers du projet associatif : « Appelé, engagé, inséré, exposé ».

Le formateur reprend chaque verbe l'un après l'autre et propose à ceux qui le souhaitent de prendre la parole pour dire à quoi leur fait penser le premier verbe, puis le deuxième, le troisième et le quatrième (animation en mode « popcorn »).

Après chaque prise de parole des candidats pour un verbe, le formateur complète :

« Appelé » :

- Le volontaire répond à un besoin exprimé par un partenaire local (y compris lorsqu'il y a un partenaire d'envoi entre la DCC et le partenaire local) ;
- Il est appelé avant tout pour sa compétence professionnelle ;
 - ⇒ C'est pourquoi on ne part pas toujours là où on s'y attend et pas toujours pour faire ce qu'on a envie de faire mais bien ce qu'on sait faire.
 - On ne part pas en Amérique latine faire de l'animation dans un orphelinat si on ne parle pas espagnol et qu'on a une formation de comptable ou d'ingénieur sans expérience dans l'animation.*

« Engagé » :

- Le volontaire fait le choix lui-même de s'engager, il se porte volontaire ;
- Le volontaire ne part pas seul. Il part encadré par la DCC et un partenaire d'envoi le cas échéant, et il part auprès d'un partenaire local. Il est engagé vis-à-vis de tous ces organismes ;
- Cet engagement se traduit très concrètement par un statut reconnu par l'état français (pour les VSI) et par un contrat de volontariat (ou une convention pour les VMS) ;
 - ⇒ Le volontaire doit garder en tête durant toute sa mission son engagement auprès de ses organismes.
 - Il doit notamment répondre aux demandes de rapports d'activités, de témoignages, de photos, il doit être présent lors des visites terrain de la DCC ou du partenaire d'envoi. Il doit également répondre aux attentes du partenaire local, en se mettant à son service et non pas en faisant ce qu'il veut faire comme il l'entend. Il ne rompt pas son contrat sur un coup de tête et sans avoir fait part de ses difficultés.*

« Inséré » :

- Bien souvent le volontaire est le seul étranger européen sur place, et même quand ce n'est pas le cas, il travaille toujours au contact direct de collègues et de bénéficiaires locaux ;
- Le volontaire vit dans des conditions de vie décentes mais simples qui lui permettent de se sentir proche des réalités locales que vivent ses collègues, ses voisins ;
- En dehors des temps de travail, il est encouragé à saisir les opportunités de découvertes de la culture locale, de rencontres avec les gens du quartier, etc. ;

- Il adapte son comportement au contexte local, il fait attention à ne pas choquer avec des propos ou une attitude inadaptée aux réalités de terrain.
- ⇒ Ce qui fait la spécificité du volontariat DCC, c'est une insertion locale forte, ce qui ne se vit pas par exemple lorsqu'on part dans le cadre d'une expatriation avec une entreprise française ou une grosse ONG internationale d'urgence.

L'indemnité adaptée au coût de la vie sur place oblige à faire des choix précis dans ses voyages ou ses sorties ou encore à faire les courses dans son propre quartier.

L'insertion passe aussi par le fait d'accepter une invitation d'un voisin ou par le fait de participer à la vie paroissiale ne serait-ce que pour s'intégrer dans le quartier.

« Exposé » :

- Le volontaire va être amené à vivre des choses très belles dans la rencontre, l'échange, la mutualisation des compétences, l'apprentissage, la transmission, etc. mais aussi des choses très difficiles :
- Il peut être confronté à la misère, à la maladie, à la mort ;
- Il peut être victime de racisme, considéré comme un colon qui a de l'argent ;
- Il est possible que certaines façons de faire localement le choquent, par exemple certaines pratiques éducatives : c'est la remise en cause de son mode de vie, de ses croyances, de son système de valeurs ;
- Il constatera peut-être que dans la culture d'accueil, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle est bien moins nette qu'en France et cela sera peut-être difficile à vivre.
- ⇒ *Le volontaire doit accepter de se laisser toucher, de perdre ses repères, de ne pas tout comprendre, de ne pas toujours être d'accord, de découvrir ses limites et d'apprendre à les faire bouger. Il doit avoir conscience qu'il va changer et à son retour, cette expérience pas toujours simple, parfois même très secouante fera de lui le témoin d'une autre réalité et de la richesse de la diversité.*

→ 5. Conclusion - 10 min

15h50

Le formateur invite les candidats à relire de leur côté le projet associatif. Les candidats qui ont des questions, peuvent revenir vers les formateurs (ou vers le siège).

Le formateur conclut en insistant sur le fait qu'il est indispensable de se sentir en adhésion avec le projet associatif pour poursuivre son engagement à la DCC.

Avant la pause, on indique aux candidats qu'on laisse en consultation des livrets qui peuvent les éclairer sur le type de missions proposées par les partenaires de la DCC ! Attention, il s'agit de mission qui ont existé, mais en aucun cas des missions à pourvoir actuellement en l'état. Les livrets sont à consulter dans la salle ! Il n'y aura pas de temps spécifique sur les missions mais ça peut alimenter les discussions informelles.

PAUSE (30 min)

I. Volontariat et développement

Horaires	Vendredi 16h30 – 18h30
Objectifs	<i>S'approprier le concept de développement</i> <i>Percevoir la contribution du volontariat au développement</i> <i>Inscrire son projet de départ et sa mission dans un projet de développement :</i> <ul style="list-style-type: none">- Examiner et analyser la place des acteurs de développement « du Nord » dans les projets « du Sud »- Se définir comme acteur de développement <i>Connaître, comprendre et s'approprier la vision du développement et du volontariat portée par la DCC</i>
Déroulement	<i>Introduction / Nuage de mots ou post-its</i> <i>Les définitions du développement</i>  <i>Préparation du débat (en petits groupes) // préparation de la salle par les formateurs</i> <i>Débat sur le développement « Maria del Carmen »</i> <i>La vision du développement par l'Eglise</i>
Mode d'animation	<i>Grand groupe et petits groupes</i>
Matériel	<i>Feuilles « les 6 approches du développement »</i> <i>Vidéo projecteur - Ordinateur</i> <i>Film Maria Del Carmen</i> <i>Chevalets comportant les noms des intervenants au débat</i> <i>Clef USB avec PowerPoint « Volontariat et Développement »</i> <i>Papier blanc pour argumentaires des personnages</i>

1. Déroulement

→ 1.1. Introduction / Nuage de mots – 10 min :

En amont de la session, les candidats ont, normalement, regardé les vidéos sur le développement envoyées par Drive. Les formateurs s'assurent qu'une bonne partie des candidats a bien visionné ces vidéos en amont.

Le formateur distribue un post-it à chaque candidat et leur demande alors d'écrire un mot qui répond à la question : Quel mot vous associez au mot développement, si vous ne deviez en mettre qu'un en avant ?

Les candidats viennent afficher leur post-it sur un tableau. Le formateur regroupe les mots similaires par grands thèmes. Il peut, pour cela, reprendre les 6 approches (voir plus bas) et les 4 R du développement (Rattrapage – Redistribution – Réforme – Rationalisation)

Exemples possibles :

Paix, Progrès ; Enveloppement (ouverture, extérieur), Sous-développement (idée de retard), Mal-développement (idée de réforme) ; Projet, Programme, Planification ; Tiers monde, Pays du Sud, PVD (Pays en Vois de Développement).

Eventuellement, si la salle est équipée en Wi-Fi et que tous les candidats ont un smartphone, les formateurs peuvent choisir d'utiliser plutôt un outil numérique. Le formateur demande alors de se connecter à <https://www.wooclap.com/ZTBJAZ> (un formateur doit se connecter avec l'identifiant reciprocite.dcc@gmail.com et le mdp : Ruedubac106! Pour pouvoir lancer le nuage de mots et le projeter à l'écran). Sur Wooclap, plus un mot est cité plusieurs fois, plus il apparaît en gros caractères.

Dans les deux cas, ne pas hésiter à demander aux candidats ce qu'ils entendent par tel ou tel mot.

Le formateur rappelle qu'on aborde ce thème du développement car, en tant que futurs volontaires, ils seront confrontés à des visions différentes du développement et qu'il est important d'y avoir réfléchi en amont.

→ Les 6 approches du développement – 20 min

En s'appuyant sur les mots écrits sur les post-its, le formateur lit les 6 approches du développement. Il précise ensuite que ce ne sont pas des définitions exhaustives ni exclusives. Il s'agit simplement de présenter 6 aspects différents du développement dans lesquels on peut se retrouver plus ou moins selon son positionnement.

Le formateur invite alors les candidats à se mettre en ruches de 3-4 personnes et distribue une feuille par groupe avec ces 6 approches du développement. Les candidats l'ont également reçue en amont de la session, il s'agit donc juste d'un rappel.

Ces définitions peuvent être questionnées et critiquées et c'est pourquoi, le formateur demande donc à chaque groupe de rédiger sa propre définition du développement « Pour nous, le développement, c'est... » et « Pour nous, le développement, ce n'est surtout pas... »



Voici les 6 approches du développement qui vous sont proposées. A vous d'en faire votre propre définition :

1) Celle des économistes « classiques » :

Le développement est un ensemble de transformations qualitatives et quantitatives qui accompagnent une croissance durable : évolution des structures économiques, sociales et culturelles d'un pays donné. Les IFI (Institutions Financières Internationales) ont longtemps utilisé comme mesure du développement le PIB / tête: mesure la richesse produite par la nation (PIB) et par habitant. (PIB : Produit Intérieur Brut)

2) Le « développement » selon l'encyclique Populorum progressio, 1967 :

Le développement est le nouveau nom de la Paix

3) *Le développement durable (Rapport Brundtland, 1987) :*

Il s'agit de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs ; il repose sur 3 piliers (économique, social et environnemental).

4) *Le développement humain (conçu par Amartya Sen, économiste indien, avec l'Indicateur de Développement Humain et adopté par le Programme des Nations Unies pour le Développement, 1990) :*

Le principal objectif du développement humain est d'élargir la gamme des choix offerts à la population, qui permettent de rendre le développement plus démocratique et plus participatif. Ces choix doivent comprendre des possibilités, d'accéder aux revenus et à l'emploi, à l'éducation et aux soins de santé et à un environnement propre ne présentant pas de danger. L'individu doit également avoir la possibilité de participer pleinement aux décisions de la communauté et de jouir des libertés humaines, économiques et politiques. Le développement humain est mesuré par l'Indice de Développement Humain : cet indicateur prend en compte le niveau de vie (en revenu monétaire), l'espérance de vie à la naissance, le niveau d'éducation.

5) *Le « développement » selon l'encyclique Laudato si', 2015 :*

[56] Pendant ce temps, les pouvoirs économiques continuent de justifier le système mondial actuel, où priment une spéculation et une recherche du revenu financier qui tendent à ignorer tout contexte, de même que les effets sur la dignité humaine et sur l'environnement (...). [139] Il est fondamental de chercher des solutions intégrales qui prennent en compte les interactions des systèmes naturels entre eux et avec les systèmes sociaux. Il n'y a pas deux crises séparées, l'une environnementale et l'autre sociale, mais une seule et complexe crise socio-environnementale. Les possibilités de solution requièrent une approche intégrale pour combattre la pauvreté, pour rendre la dignité aux exclus et simultanément pour préserver la nature.

6) *Les raisons et les conditions du « développement » selon l'encyclique Fratelli tutti, 2020 :*

[137] Les apports mutuels entre les pays, en réalité, finissent par profiter à tous. Un pays qui progresse à partir de son substrat culturel original est un trésor pour l'humanité tout entière. Il faut développer cette conscience qu'aujourd'hui ou bien nous nous sauvons tous ou bien personne ne se sauve. La pauvreté, la décadence, les souffrances, où que ce soit dans le monde, sont un terreau silencieux pour les problèmes qui finiront par affecter toute la planète. (...) [138] Nous avons besoin d'un ordre juridique, politique et économique mondial « susceptible d'accroître et d'orienter la collaboration internationale vers le développement solidaire de tous les peuples ». () Cela profitera finalement à la planète entière parce que « l'aide au développement des pays pauvres entraîne la création de richesse pour tous ». (*)*

Du point de vue du développement intégral, cela suppose qu'il faut également accorder « aux nations les plus pauvres une voix opérante dans les décisions communes » ().*

() : citations de Benoît XVI, Lettre encyclique. Caritas in veritate (2009)*

→ 1.3. Restitution en grand groupe – 15 min :

Chaque groupe présente sa définition. (Pas plus de 2 minutes par groupe !).

La mise en commun / restitution en grand groupe peut donner lieu, si cela est nécessaire, à une première relecture comparative (intergroupes) de la part du formateur (fréquence de certains choix négatifs et positifs, oppositions et convergences entre les groupes, mais tout ceci de façon rapide).



→ 1.3. Préparation du débat en petits groupes – 3 + 20 min :

Le formateur annonce qu'on va aborder la question du sens de la mission en disant :

« Vous avez tous comme motivation d'aller apporter une aide en vue de faire progresser le développement. Nous allons réfléchir ce matin sur le rapport entre le développement et la mission de volontariat qui vous a été proposée. »

Il continue : « Pour cela nous ferons un jeu de rôle avec les autres groupes sous forme d'un grand débat ».

Il demande aux candidats de se retrouver par groupes de couleur et de réfléchir ensemble pendant 20 mn sur la problématique du « sens du volontariat pour le développement ».

La question générale qui est posée est : **En quoi un volontaire qui part en mission participe-t-il ou non au développement ?**

La réflexion est articulée autour de 3 thèmes :

- 🗣️ Y a-t-il besoin de volontaires ?
- 🗣️ Le volontaire impose-t-il sa culture, son mode de pensée, ses valeurs ?
- 🗣️ Le volontaire peut-il rendre la population autonome ?

Il faudra nommer 2 représentants par groupe pour présenter la réflexion sur ces sujets.

Chaque représentant devra avoir une position tranchée mais expliquée et justifiée :

- 🗣️ Le « Pro » : point de vue favorable à l'idée que le volontaire participe au développement
- 🗣️ L'« Anti » : point de vue défavorable

Il est important que tout le groupe réfléchisse aux questions abordées des deux points de vue « Pro » et « Anti ». Et il est important que les 2 représentants aient l'ensemble des arguments « Pro » et « Ani » discutés par le groupe.

Ils doivent inscrire leurs arguments, illustrés d'exemples concrets, sur des feuilles « pense-bête », plutôt petit format que « paperboard ».

Pendant le débat, comme il s'agit d'un jeu de rôle, les représentants devront parler avec le « Je » et non le « On ». Cela dynamise le débat ! Ils pourront toutefois citer des exemples liés aux missions des autres membres du groupe.

Les formateurs de chaque groupe laissent le groupe réfléchir sans intervenir. Ils passent cependant auprès de leur groupe au début pour s'assurer que la consigne est bien comprise et ils repassent pour rappeler l'horaire 5 mn avant la fin et/ou suggérer qu'il serait bon de prendre des notes.

Il est utile que les formateurs alternativement passent un peu de temps dans la salle pour observer. En effet c'est l'un des rares moments du week-end où l'on peut voir comment se comportent les candidats en situation de groupe : qui organise ? Qui participe ? Qui reste en retrait ? Qui est attentif aux autres ? ...

Cela permettra de remplir plus facilement les commentaires à la fin des feuilles d'entretien ; l'autre formateur peut aller aider à organiser la salle principale où aura lieu le débat.

Pendant la préparation du débat : préparation de la salle pour le débat

Dans la grande salle, il est nécessaire de soigner la disposition.

Il faut préparer l'ordinateur, le vidéoprojecteur et le DVD « Maria del Carmen ».

Des chaises sont disposées en deux arcs de cercle pour accueillir les représentants « Pro » et « Anti » de chaque groupe, en laissant visible l'écran sur lequel sera projeté Maria Del Carmen.

L'animateur du débat peut rester debout ou s'asseoir, l'essentiel étant d'être dans une certaine dynamique.

Le technicien doit bien connaître la vidéo pour savoir quand appuyer sur « play » et « pause ».

→ Jeu de rôle débat (35 mn)

La durée totale du débat ne doit pas dépasser 35 mn. Il faut donc adapter la durée de chaque mini-débat pour les faire tous. Le rythme doit être vif.

*L'animateur commence par présenter au public le but de l'émission « **le développement en débat** ». C'est un débat pour savoir si oui ou non il faut envoyer des volontaires sur le terrain dans les pays du Sud et comment les volontaires participent au développement de leur pays d'accueil.*

Il invite alors tous les « invités » : 6 s'il y a 3 groupes, 8 s'il y en a 4... en les répartissant de façon à mettre tous les « pro » d'un côté et tous les « anti » de l'autre : tout cela sous les applaudissements du public.

Si on a 5 groupes, on peut décider d'avoir 2 représentants par groupe ou 2 groupes qui n'ont qu'un seul représentant.

« pro »	« anti »
Guillaume Nicolas délégué général de la DCC	Amina Yala, historienne, auteur de « Volontaires : l'aventure ambiguë »
Régis Globule, ancien volontaire, journaliste, auteur de « vive la coopération du 3 ^e millénaire ! »	Pascal Bruckner, penseur, auteur de « Expatriation humanitaire : nouveau remède pour la dépression occidentale »
Bernadette Champan du pôle « Volontariat » MAE (Ministère des Affaires Etrangères)	Elena Dubronizka anthropologue « Le Tiers monde n'a plus besoin de vous ! »
Ségoène de la Gondole, fondatrice du collectif PUVM « Pour un volontariat Mondial »	Gérard Petitgérard, journaliste auteur de « Les ONG dans la tourmente humanitaire »
Monsieur VAV (Volontaire à Vie) engagé dans du plaidoyer pour un VSI sans limite de temps	Dominique Pantouffl' de l'association « Bien chez soi » qui prône un engagement dans son quartier.

L'animation de ce temps de jeu de rôle est libre en fonction de l'aisance de celui qui joue le présentateur télé, mais nous vous proposons ci-après un exemple d'animation de ce temps.

Exemple d'introduction du jeu de rôle :

« Mesdames et Messieurs, bonjour et bienvenue à votre rendez-vous télévisé hebdomadaire : « le volontariat pour le développement fait débat » !




Le débat qui nous anime aujourd'hui à propos des questions de développement est de : savoir si « Oui ou Non, il faut envoyer des volontaires sur le terrain et comment ils contribuent ou non au développement. »

Pour débattre de ce thème, nous allons accueillir sans plus tarder nos 8 (ou 6 ou 10 !) invités, grands spécialistes du volontariat ou des échanges interculturels, mais également, Maria Del Carmen en direct du Pérou.

J'en profite d'ailleurs pour remercier notre équipe technique pour le formidable travail qu'ils ont réalisé pour nous permettre d'avoir Maria en direct sur ce plateau.

Mesdames et Messieurs, place à nos invités !

Tout d'abord, pour les fervents défenseurs de la présence sur le terrain de volontaires, j'ai l'honneur de vous présenter :

-  **Guillaume NICOLAS**, délégué général de la DCC, Délégation Catholique pour la Coopération, 1^{er} organisme français d'envoi de volontaires ;
-  **Régis GLOBULE**, ancien volontaire, parti deux ans en Guinée Bissau, journaliste au journal le Monde depuis 2004 et auteur de « Vive la coopération du 3^e millénaire » ;
-  **Bernadette CHAMPAN**, Responsable du pôle volontariat du MAE (Ministère des Affaires Etrangères) ;

- 🌍 Et enfin **Ségolène DE LA GONDOLE**, fondatrice du collectif PUVV « Pour un Volontariat Mondial ».
- 🌍 (Si 5 groupes), **Monsieur VAV** (Volontaire à Vie) engagé dans du plaidoyer pour un VSI sans limite de temps.

Notre émission ne serait pas notre émission sans leurs détracteurs que j'ai le plaisir d'accueillir !

- 🌍 **Amina YALA**, auteur de « Volontaires : l'aventure ambiguë » ;
- 🌍 **Pascal BRUCKNER**, penseur, auteur de « Expatriation humanitaire : nouveau remède pour la dépression occidentale » ;
- 🌍 **Elena DUBRONIZKA**, anthropologue, auteur de « Le Tiers monde n'a plus besoin de vous ! » ;
- 🌍 **Gérard PETITGERARD**, journaliste, auteur de « Les ONG dans la tourmente humanitaire ».
- 🌍 (Si 5 groupes) **Dominique PANTOUFL'** de l'association « Bien chez soi » qui prône un engagement dans son quartier.

Enfin, comme je le disais plus tôt, nous sommes également en direct avec Maria Del Carmen, partenaire de la DCC, qui travaille dans une association pour le développement de son pays, à savoir, le Pérou. »

Le DVD de la vidéo a été enregistré pour donner l'illusion que Maria est en duplex. Il y a toujours un temps où elle fait semblant d'écouter la question, il faut donc appuyer sur play juste avant de poser la question.

« Maria, est-ce que vous m'entendez bien ? Où êtes-vous exactement ? »

Maria répond à la question.

Merci Maria ! Alors sans plus attendre, entrons dans le vif du sujet avec nos invités du plateau. Il n'y a pas d'ordre défini, mais nous essayerons de partager l'espace de parole de manière équilibrée.

La première question qui nous intéresse ce matin, Mesdames, Messieurs, est :

« Y'a-t-il encore besoin de volontaires ? »

En effet, en pleine ère de la mondialisation, monde où la communication se densifie et se simplifie, monde où les moyens de se former à distance par exemple explosent, on est en droit de se demander s'il y a encore besoin de volontaires. Alors chers amis invités, qu'en pensez-vous ? »


Le débat s'engage pour 30 mn. L'animateur demande les arguments des uns et des autres et essaie d'organiser le débat autour de la question de l'aide (assistanat...), de l'ouverture d'une communauté à l'extérieur (contexte de la mondialisation) de la pertinence d'envoyer encore des gens sur place (plutôt que de l'argent...).

Il relance par deux fois le débat grâce aux questions préparatoires :

- 🌍 Le volontaire impose-t-il sa culture, son mode de pensée, ses valeurs ?
- 🌍 Le volontaire peut-il rendre la population autonome ?

L'animateur peut être polémique mais il doit tout faire pour mettre ses invités à l'aise. Il essaie surtout de distribuer la parole aux intervenants en intervenant le moins possible.


On peut par exemple relancer ou pimenter le débat avec les questions suivantes :

 Pour le thème : « y'a-t-il besoin de volontaire ? »

- Quelle aide le volontaire apporte-t-il sur place ?
- Qui aide qui ?
- Quel peut être l'intérêt de sa présence ?
- Pourquoi ne pas envoyer des fonds qui pourraient former des gens à la place du volontaire ?
- Le volontaire prend-il la place d'un local ?
- Le volontaire est-il un véritable professionnel ? Est-il plus qu'un professionnel ?
- Sur combien de temps peut-il être utile ? Comment le remplacer ?

La réponse de Maria :


Pas « besoin » de volontaires dans le sens où il viendrait combler un manque, comme si on ne pouvait rien faire sans lui. Mais le volontaire est « utile ». Il vient « ajouter ». Il ne pallie pas un manque. S'il vient avec l'idée d'être indispensable, on n'a pas besoin de lui ! C'est un besoin réciproque : il rajoute quelque chose (compétences, ...) , il nous apporte quelque chose.

 Pour le thème « le volontaire impose-t-il sa culture, son mode de pensée, ses valeurs ? »

- Le volontaire peut-il être « nuisible » ? Comment éviter cela ?
- Comment arrive-t-il à mettre de côté tous ses « bagages », ce avec quoi il vient, ses savoirs, ses savoirs faire mais aussi ses habitudes, ses valeurs, ses convictions ?
- Peut-on imposer sa culture simplement par le fait d'être étranger ?
- Propose-t-il, impose-t-il ? Quel intérêt à cette rencontre entre des cultures différentes ?

La réponse de Maria :

Le volontaire pourra-t-il être plus fort que le colonisateur ? Que la mondialisation ? Nous avons eu des siècles de colonisation qui ont laissé des blessures, des choses qui nous ont marqués à vie. La mondialisation impose ses valeurs, une façon de s'habiller (ici on voit des gens avec des Adidas). Les Européens et les étrangers ont une « vision romantique » du pays : comme si j'avais des lamas dans mon jardin. Les cultures évoluent : on prend des choses, on risque d'en perdre d'autres. Le volontaire est de passage : n'est qu'une partie de quelque chose de plus grand qui dure depuis longtemps. C'est lui qui est dans une situation d'insertion ; il doit s'adapter à la culture, à des valeurs différentes. Nous aussi on apprend des choses de lui : qu'il n'est pas un « gringo » bien qu'il soit blanc.

 Pour le thème « le volontaire peut-il rendre la population autonome ? »

- Comment tenir compte de ce que la population a élaboré avant l'arrivée du volontaire ? Concrètement ?
- Quelle place peut prendre le volontaire dans un projet quand il a envie d'être très actif dès le début alors qu'il ne connaît pas assez le contexte ?
- De quelle autonomie parle-t-on ? Autonomie financière, professionnelle ?

La réponse de Maria :

Question bien occidentale ! (On attend du résultat). On ne demande pas le volontaire pour ça. Les Péruviens, nous sommes autonomes ; on est libres. Nous avons vécu une période de colonisation très dure, qui nous a marqués beaucoup dans la soumission, la subordination avec une difficulté à mettre en œuvre nos capacités. On fait appel au volontaire pour qu'il mette en valeur ce que la population sait / est.

La première réaction du volontaire peut être de juger : pourquoi font-ils ça ? La 2^e réaction doit être d'observer en sachant que cette population est autonome : notion de liberté et de respect envers l'autre. La population péruvienne en a marre qu'on vienne lui imposer des choses. Il faut reconnaître que l'autre est autonome, a une capacité de penser et est libre.

Pour aider tout le monde à suivre l'avancée de la réflexion, et pour permettre de faire taire des intervenants trop bavards, l'animateur peut résumer l'argument de la personne qui vient de parler et le proposer sous forme de question au « camp adverse ». Par exemple, « Pascal Bruckner nous dit donc que ces projets mis en place dans les pays du Sud ne servent qu'à

aider les occidentaux à se déculpabiliser d'être riches. Qu'en pensez-vous, Bernadette Champan, est-ce que ce besoin se retrouve dans les projets menés par le MAE ? »

Il fait intervenir Maria del Carmen à la fin de chaque débat en lui posant les 3 questions données aux candidats, formulées exactement de la même façon : elle est utile comme un témoin privilégié de la façon dont les choses se passent concrètement sur le terrain, donnant une parole originale, à contre-pied, mêlant profondeur des réflexions et légèreté sur la forme....

Pour conclure, il fait intervenir Maria del Carmen en demandant :

« Maria, quel est selon vous le sens d'un volontariat » ?

La réponse de Maria :

Pas toujours facile de « vivre avec ». On dit : « C'est beau de vivre ensemble » mais il y a tellement de différences. Pour le volontaire, ce n'est pas toujours facile d'accepter que les choses ne marchent pas, que les personnes ne viennent pas toujours aux réunions... Pour le partenaire, ce n'est pas facile de voir le volontaire râler, s'impatiser. Nous sommes différents. Le volontariat a un grand sens car il se passe dans la durée. Prendre le temps de se connaître, se rencontrer, s'accepter. Quand ça réussit (car ça ne réussit pas toujours), on se développe chacun, il y a un développement dans la réciprocité.

L'animateur dit que le débat est malheureusement terminé, par manque de temps.

« Mesdames et Messieurs, nous sommes malheureusement obligés de clôturer ici notre émission, encore une fois avec un débat passionné et passionnant. J'aimerais remercier tous nos invités, et particulièrement Maria : merci Maria et on vous souhaite bonne continuation à Cuzco... »

Maria dit « au revoir » également.

« OK, merci, merci Maria, merci à tous, nous nous retrouvons bien évidemment la semaine prochaine avec de nouveaux invités pour notre émission, sur le thème « Efficacité et/ou Échange, quid du volontariat que vous avez vécu ? » Bonne journée à tous ».

Applaudissements.

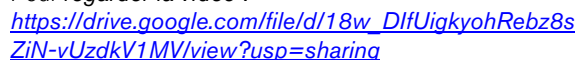
→ La vision du développement par l'Eglise – 15 min

Le développement est une des préoccupations traditionnelles majeures de l'Eglise. La DCC est service de l'Eglise en France pour l'envoi de volontaires internationaux.

Le rôle de la DCC est « d'exprimer, par l'envoi de volontaires, la communion de l'Eglise en France avec les Eglises d'autres pays dans leurs interventions auprès des populations les plus démunies ».

Le volontariat, **levier efficace et original de développement**, devient ainsi un moyen pour établir **une solidarité entre Eglises**.

En amont de la session, vous avez dû regarder la vidéo de Maïlys, bénévole de l'équipe pastorale de la DCC et ancienne volontaire, et Luc, prêtre du Prado et aumônier de la DCC. Ils vous ont présenté la mission de l'Eglise.



Il n'y a **pas de volontariat sans partenariat**, la DCC porte donc ses actions de développement grâce et au travers de ses partenaires répartis sur les différents continent

J. Explication de la feuille de vœux

Horaires	Vendredi 18h30 -19h
Objectifs	Expliquer comment bien remplir la feuille de vœux pour ne pas perdre de temps en entretien
Déroulement	Distribuer les feuilles nominatives 📄 Expliquer les points essentiels Répondre aux questions
Matériel	2 feuilles de vœux nominatives par candidat

Un volontariat réussi c'est donc un volontaire à l'aise sur sa mission et qui arrive à répondre aux besoins du projet et du partenaire. Ce n'est ni un volontaire qui se sacrifie pour le projet ni un volontaire qui part en vacances.

Les formateurs distribuent la feuille de vœux en 2 exemplaires aux candidats. Chaque fiche est nominative. Ils doivent remplir les deux exemplaires à l'identique avant le dîner du samedi. Ils garderont un exemplaire pour eux et remettront l'autre aux formateurs.

Les formateurs expliquent que cette feuille de vœux sera nécessaire à la DCC pour mettre en adéquation leur profil et une proposition de mission qui corresponde au mieux à leurs compétences et souhaits.

Ils précisent que les candidats auront un entretien d'environ 45 minutes le dimanche (1h à 1h15 pour les couples). Au cours de cet entretien, les candidats pourront apporter des modifications à leur feuille de vœux, mais si elle est remplie correctement en amont, cela permettra de passer plus rapidement.

Les formateurs transmettent à chaque candidat sa feuille de vœux personnalisée et attirent leur attention sur les consignes suivantes :

- Les candidats ne doivent remplir que la partie de droite, la partie gauche étant réservée à l'entretien du dimanche. Insister sur le fait que toutes les compétences, diplômes, etc n'ont pas été reportées sur la partie gauche, mais ils ne doivent pas la remplir (nous avons ces infos par ailleurs !!!)

The image shows a 'Feuille de vœux' form. The left side contains personal information fields like 'NOM Prénom', 'Date de naissance', 'Formation', 'Expériences', 'Engagements', 'Langues', 'Diplômes', 'Commentaires', and 'Remarques'. The right side is a grid of checkboxes for various skills and interests. A red box highlights the right-hand portion of this grid, which includes categories like 'Langues', 'Informatique', 'Arts', 'Sports', 'Musique', 'Gastronomie', 'Voyages', 'Gardes', 'Jardinage', 'Cuisine', 'Bricolage', 'Véhicules', 'Vieillesse', 'Environnement', 'Santé', 'Handicap', 'Divers', 'Autres', and 'Préciser'. Each category has several sub-items with checkboxes.

Par contre, il est indispensable de remplir TOUS les champs de la partie droite. Si un champ pose problème, il sera possible d'en parler sur les temps de pause ou lors de l'entretien.

- Les champs « Destination », « Milieu » et « Logement » doivent être soit cochés, soit barrés. Aucun item ne doit être laissé vide. A défaut, un item ni barré ni coché sera interprété par le binôme d'affectation comme non réductible par le candidat.
- Les domaines de compétences doivent correspondre à ce que le volontaire souhaite faire durant sa mission, mais il est essentiel d'insister que les domaines cochés doivent aussi et surtout correspondre aux compétences réelles et justifiées par le CV qui sera transmis au binôme d'affectation puis au partenaire...
- Les candidats doivent redonner leur feuille de vœux remplie à leurs formateurs au plus tard le samedi soir avant la pause du dîner. Les formateurs invitent toutefois les candidats à ne pas se précipiter pour remplir la feuille car les modules peuvent aussi aider à remplir la fiche. !).

Quelques éléments pour répondre à d'éventuelles questions :

- *Zone à risque : la DCC n'envoie jamais en zone rouge. Lorsqu'elle envoie en zone orange, c'est uniquement avec l'accord du Ministère et des ambassades avec qui nous sommes en lien constamment.*
- *Conditions difficiles : agissant auprès des plus pauvres, certains lieux de mission peuvent être reculés et spartiates = sans accès internet régulier, problèmes fréquents d'électricité, etc.*
- *Vie en lien avec la communauté = le volontaire sera en lien avec la communauté, voire logé dans des bâtiments de la communauté mais sera indépendant pour ses repas et sans attente de participer à la vie communautaire*
- *Vie intégrée à la communauté : le volontaire partagera un minimum de temps de vie de la communauté (repas, temps de prière, etc.)*

Les préaffectés reçoivent aussi cette fiche de vœux. Ils la remplissent s'ils sont prêts à accepter une mission proposée par la DCC au cas où leur piste de préaffectation n'aboutisse pas. En plus de la fiche de vœux, les candidats préaffectés devront remettre aux formateurs, à l'issue de l'entretien, le questionnaire qui leur a été remis le vendredi soir par le responsable de week-end.

K. Motivations et craintes

Horaires	Vendredi 20h30 – 22h
Objectifs	Verbaliser ses motivations personnelles au début de la session. Entendre les motivations des autres. Se rendre compte de la diversité des motivations dans le groupe.
Déroulement	Introduction : 5 min Temps personnel : 25 min Echange en petits groupes : 1h15 🎉
Mode d'animation	Temps personnel et petits groupes
Matériel	Livrets personnels sur les motivations (un par candidat) 📄 Post-it Une cible par candidat 📄

1. Déroulement

> Introduction (5 min)



20h30

Un formateur explique le déroulé du module en 2 temps puis distribue un livret à chaque participant ainsi que 2 post-its chacun.

Il/elle explique rapidement le déroulé du 1^{er} temps.

> Temps personnel (20 min) + Choix de l'image (5 min)

20h35

Un des objectifs de ce week-end est de s'auto-évaluer sur ses capacités à partir ou non en mission de volontariat et son souhait de le faire avec la DCC. Pour les candidats, c'est leur première session de formation DCC et pour beaucoup, la première « vraie » rencontre avec la DCC. Au cours de ce week-end, ils vont pouvoir se situer davantage sur un potentiel départ avec la DCC. C'est en entendant parler de choc interculturel, de développement, de représentations, de spiritualité, en se mettant en situation, que les participants vont approfondir et creuser leurs motivations au départ.

Dans un premier temps, on propose donc aux candidats de prendre un temps personnel pour répondre aux questions de la 1^{ère} page du feuillet sur les motivations. Certains pourront lier leurs motivations au fait même de partir avec la DCC, mais il faut inviter les candidats à exprimer leurs motivations pour un départ en volontariat, et non seulement pour un départ en volontariat DCC !

Le recto de la feuille servira aux candidats pour une réflexion personnelle qui pourra les aider à préparer l'entretien du dimanche. Ils pourront se l'approprier quand ils souhaitent au cours du week-end.

A l'issue de ce temps, les candidats auront également noté sur 2 post-its différents :

- 🌟 2 motivations principales
- 🌟 2 craintes par rapport à ce projet de départ

Pendant que les candidat-e-s réfléchissent individuellement, les formateurs dispatchent les photos sur une table ou sur le sol au milieu de la salle.

Au bout de 20 minutes, on invite tous les candidats à revenir en grand groupe et à choisir une photo qui représente le mieux son projet de départ, et qui répond à la question : « Pourquoi est-ce que je souhaite partir en volontariat, quels sont mes désirs, mes attentes, quelles sont aussi mes craintes, mes questions ? »

Le responsable de la session ou le formateur qui a fait le lancement du module invite alors les différents groupes à partir un à un dans leur salle.



> Echange en petits groupes (1h)

21h

Pour démarrer, on propose à quelqu'un de prendre la parole sur ses motivations à l'aide de la photo choisie. On peut également proposer d'évoquer une ou deux craintes. Les autres enchaînent ensuite de façon à ce que tous les participants aient parlé. Les candidats pourront s'aider de ce qu'ils ont écrit sur leurs post-its.

Les formateurs invitent les candidats à parler en « je » même lorsqu'ils partent en couple !

Puis on lance le débat en posant les questions :

« Quelles sont vos réactions suite à ce qui a été évoqué ? En quoi ce qui a été dit par un autre diverge ou renforce votre propre démarche ? Quelles nouvelles questions cela vous pose-t-il ? »

Les formateurs ne doivent pas prendre trop de place : leur rôle est celui d'écouter et consiste à faciliter le dialogue entre les participants, à les faire réagir aux propos des autres et, éventuellement, à amener de nouvelles problématiques :

- 🌟 Que vont-ils faire/trouver là-bas ?
- 🌟 Comment voient-ils le fait de changer de mode de vie, de se retrouver dans un contexte totalement différent ?
- 🌟 Comment s'adapte-t-on ?
- 🌟 Pourquoi partir envoyé par l'Église : ont-ils des motivations spirituelles, quel est leur rapport à l'Église, à la question de la foi ?
- 🌟 Quel est l'intérêt pour la dimension interculturelle ? Pour la rencontre avec la différence ?
- 🌟 Que pensent-ils de la simplicité de vie proposée par la DCC ?
- 🌟 Quelles sont les motivations pour travailler sur un projet de développement ?
- 🌟 Qu'est-ce qui peut aider à dépasser ses craintes ?

La question de « pourquoi partir plutôt que de rester ? » a tout à fait sa place en session Choisir bien qu'un certain nombre de candidats peuvent en être au tout début de leur réflexion sur leur projet de départ.

Plus que des tours de table systématiques, il vaut mieux respecter le désir de parler des participants et les laisser s'exprimer quand ils le souhaitent : cela donnera une impression moins formelle et peut les mettre plus à l'aise. Bien sûr il faudra s'efforcer de canaliser les bavards et relancer ceux qui restent en retrait ! Les formateurs sont là pour poser des questions, proposer des thèmes et voir comment les participants s'en saisissent.

La question de la foi et du lien à l'Église sera abordée plus « systématiquement », c'est-à-dire en interrogeant chacun, dans le module du samedi après-midi. Il ne faut pas que les participants plus éloignés de l'institution se sentent jugés sur cette question.

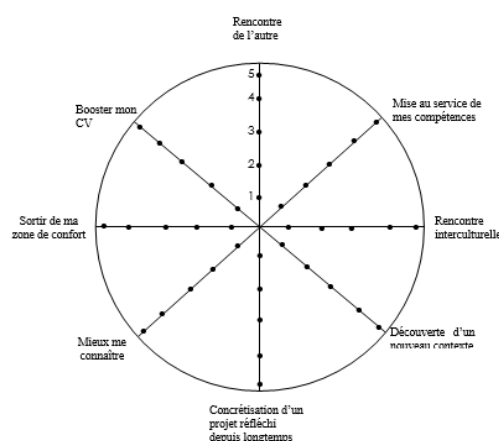
Au cours de ce débat, il est important de faire ressortir les points suivants :

- 🌀 Il existe plusieurs motivations possibles qui peuvent être recevables.
- 🌀 Il y a des motivations liées à la mission proposée, mais il y a également et peut-être surtout, les motivations pour un départ en volontariat...
- 🌀 Il est important que chacun prenne conscience que dans ses motivations personnelles, il y a un mélange entre des motifs personnels (je pars pour moi, pour l'exotisme, pour m'épanouir, pour me chercher, me mettre à l'épreuve...), et des motifs altruistes (aider l'autre, rencontrer ce qui est différent, une autre façon de penser, de vivre...). C'est l'équilibre entre les deux types de motivation qui est nécessaire pour durer sur le terrain.
- 🌀 Un projet de longue durée impose d'avoir une cohérence dans son parcours : il est nécessaire de voir où l'on va, d'avoir des idées pour le retour et de se poser la question de la « fuite ».
- 🌀 Se questionner tout au long du projet est un moyen de le faire avancer : il faut être au clair sur les aspects qui poussent vers le départ ou au contraire le freinent.
- 🌀 L'évolution des motivations, leur approfondissement, est signe de maturation du projet.

Lorsque le débat s'épuise ou au bout de 45-50 min, les formateurs proposent à chacun de tracer sa cible des motivations :

Chacun note (de 1 à 5) où il se situe par rapport aux motivations suivantes : rencontre de l'autre / découverte d'un nouveau contexte / réalisation d'un projet de long terme / mise au service de mes compétences / rencontre interculturelle / mieux me connaître / Booster mon CV / Sortir de ma zone de confort

Le 5 représente la motivation la plus forte.



Les formateurs concluent en soulignant l'importance d'avoir plusieurs motivations pour un départ en volontariat, car si l'une des motivations s'effondre, il restera les autres. Pour tenir en volontariat, il faut constamment se rappeler ses motivations de départ. Il est aussi important d'équilibrer ses motivations entre les motivations altruistes et les motivations égoïstes. Enfin, les formateurs rappellent l'importance de la préparation au départ, par le stage de départ ou la préparation personnelle (lectures, conférences...).

L. Découvrir le projet pastoral

Horaires	Samedi 8h45 - 9h05
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Découvrir le projet pastoral de la DCC en début de stage - Prendre conscience que le volontariat est un cheminement
Mode d'animation :	Groupe entier, binôme de formateurs
Matériel :	<p>2 feuilles de paperboard accrochées sur le mur l'une au-dessus de l'autre, dans le sens horizontal + le titre « Le Projet Pastoral de la DCC »</p> <p>Affichette A3 : « La clameur... »</p> <p>Affichette A3 : « Un itinéraire... »</p> <p>4 pas avec les textes écrits dessus</p> <p>3 cœurs avec les textes écrits dessus</p> <p>25 silhouettes colorées couleurs DCC</p> <p>Marqueurs, patafix</p> <p>25 silhouettes</p> <p>De quoi écrire</p>

1. Déroulement

→ Accroche de la thématique : le fondement - 2mn

1. Un formateur fait un rappel de l'histoire de l'écriture du projet pastoral :
« La DCC considère que le volontariat est aussi une expérience spirituelle qui peut permettre une rencontre de Dieu à travers une expérience humaine forte. Comme l'Église aujourd'hui invite les hommes et les femmes de bonne volonté à participer à ce projet, chacun est le bienvenu à la DCC, quels que soient sa foi et son lien avec l'Église catholique.
La DCC a formulé dans ce document son projet pastoral pour que chacun - volontaire, bénévole, partenaire - puisse découvrir cette proposition et s'appuyer sur elle.
Il a été réalisé par une équipe d'anciens volontaires, de bénévoles et de salariés ».
2. Le second formateur lit la phrase issue de la lettre du Pape à sa rencontre avec la DCC (page 4 du PP) : « J'encourage tous les membres de la Délégation Catholique pour la Coopération à faire grandir une culture de la miséricorde, fondée sur la redécouverte de la rencontre des autres: une culture dans laquelle personne ne regarde l'autre avec indifférence ni ne détourne le regard quand il voit la souffrance des frères »

Puis, il explique : « Le projet de volontariat est un cheminement. Vous avez déjà parcouru du chemin depuis l'envoi de votre candidature jusqu'à aujourd'hui. Il vous en reste beaucoup à parcourir, pendant cette session puis pendant le stage de préparation, et une fois sur le terrain. C'est pourquoi, nous vous proposons ce matin, une lecture du projet pastoral de la DCC ». Chacun en fera peut-être une lecture différente, en fonction de là où vous en êtes de votre cheminement vers le volontariat. »

3. Le premier formateur affiche au milieu à droite et à cheval des deux feuilles paperboard, la feuille A3 où est écrit le fondement du PP : « La clameur de la terre, comme la clameur des pauvres, interpelle chaque homme et femme de bonne volonté ».

→ **Un itinéraire qui se fait pèlerinage - 5 mn**

1. Un formateur lit l'introduction : « Cette dynamique pastorale s'appuie sur le désir profondément humain de chaque volontaire de se donner. Il s'engage dans un itinéraire qui se fait pèlerinage. »
2. Pendant ce temps, le second formateur dessine à la main un chemin qui part de la gauche et qui aboutit à la phrase « La clameur de la terre... », puis il affiche à gauche, au début du chemin dessiné la phrase : « Un itinéraire qui se fait pèlerinage ».
3. Le premier formateur donne à 4 volontaires 1 pas format A5, avec un texte sur chaque pas : « Se détacher – Rencontrer – Servir – Porter du fruit ». Les 4 volontaires sont invités à lire leur texte à voix haute, puis à les coller sur le chemin (dans l'idée du cheminement).

→ **Trois appels intérieurs - 4 mn**

1. Un formateur lit : « Cet itinéraire permet de distinguer 3 appels intérieurs ».
2. Pendant ce temps, le second formateur donne à 3 volontaires 3 cœurs format A5, avec un texte des appels intérieurs : « écouter la clameur – habiter sa maison – passer sur l'autre rive ». Les 3 volontaires sont invités à lire leur texte à voix haute puis à les coller autour du chemin.

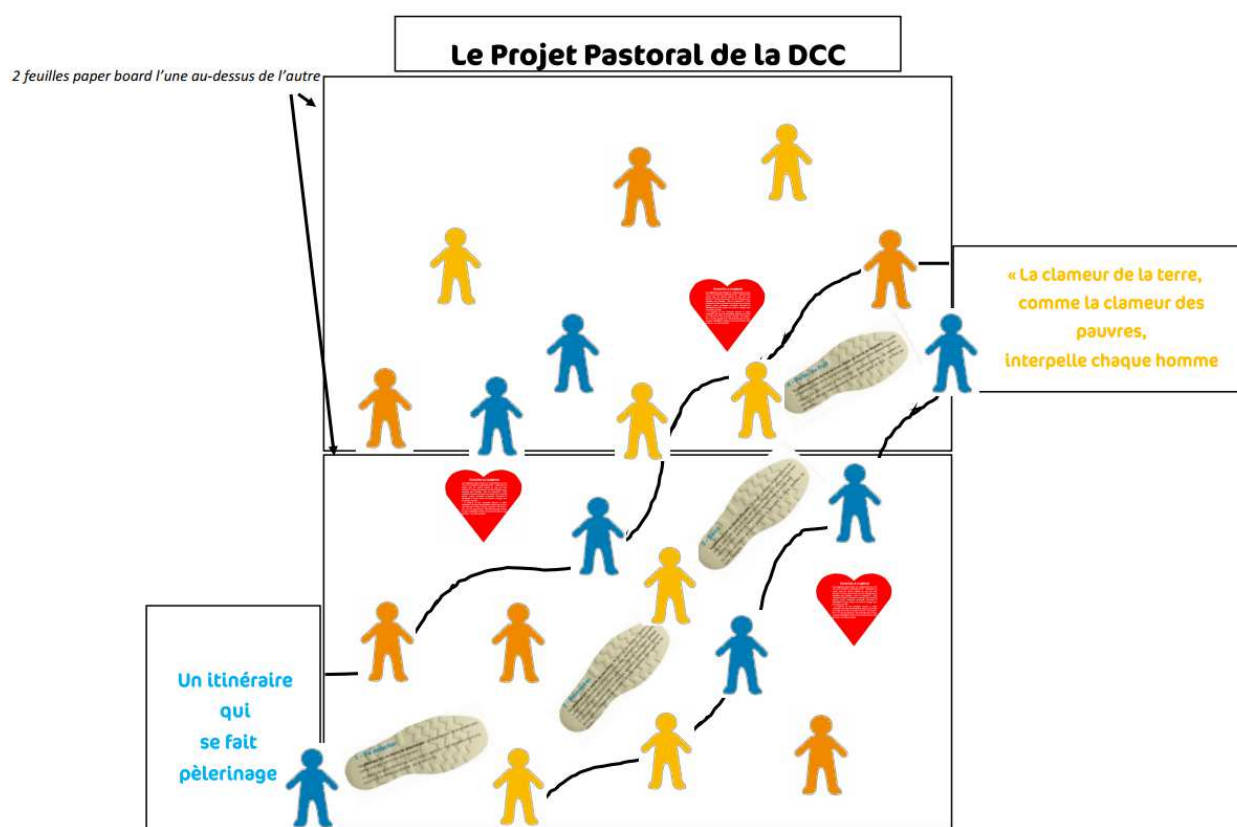
→ **Appropriation individuelle du projet pastoral - 6 mn**

1. Un formateur distribue le projet pastoral avec une silhouette glissée à l'intérieur. Chaque volontaire prend le temps de relire le projet, de réfléchir à ce qui vient d'être lu : « Comment je fais mien ce projet ? »
2. Le second formateur invite chacun à écrire son prénom sur la silhouette et à la coller près d'un pas ou d'un cœur qui le rejoint le plus, ou encore ailleurs.

→ **Conclusion - 3 mn**

Les volontaires qui le souhaitent peuvent partager une phrase, une réflexion.

Puis les formateurs terminent ce temps et démarrent les infos pour la journée.





M. Choix 1 : Bafa - Bafa

Pour le module L « Expérimenter la rencontre interculturelle et le choc culturel », les formateurs choisiront entre les 2 options :

- *Bafa-Bafa*
- *Albatros : Plus court, il permet de moduler en fonction des heures de repas...*

Chacun de ses 2 modules sera suivi par le module M : l'Iceberg

Horaires	Samedi 9h05 – 11h30
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre conscience de sa propre appartenance culturelle. - Expérimenter une rencontre interculturelle, les malentendus et les incompréhensions qui peuvent y survenir. - Prendre conscience de l'importance de la prise de recul par rapport à ses émotions.
Mode d'animation :	<ul style="list-style-type: none"> - 14 / 40 ; idéalement 20 personnes. <p>Nombre de formateurs nécessaire 1 : dans ce cas-là, le formateur doit bien le connaître le jeu. Au minimum 2 animateurs, un pour chaque groupe. On conseille 3 animateurs, 1 pour chaque groupe et 1 « banquier » pour le groupe B.</p>
Déroulement	Jeu : 1h Débriefing en sous-groupes : 30 min Pause : 15 min Débriefing général : 45 min
Matériel :	<p><u>Matériel pour la culture A :</u> Photocopies des « Règles de comportement du groupe culturel A »  140 à 200 cartes de couleur numérotées de 1 à 7 (en partant de l'hypothèse de 20 participants) 1 carte vierge par participant Papier / Crayons 1 montre Feuille avec la liste des prénoms des joueurs pour les visites</p> <p><u>Matériel pour la culture B :</u> Photocopies des « Règles de comportement du groupe culturel B »  130 cartes ou papiers de six couleurs, numérotés de 1 à 7 (en partant de l'hypothèse de 20 participants) Tableau ou paperboard avec les noms des joueurs pour compter les points Craie ou crayon feutre Papier / Crayons 1 montre Feuille avec la liste des prénoms des joueurs pour les visites</p> <p>Pancartes pour le débriefing (5 + 11 questions) Paperboard ou quelques feuilles de paperboard ou tableau blanc + feutres</p>

☞ Le tableau de répartition des cartes est en annexe.

Rôle de l'animateur de la culture A :

- S'assurer de la parfaite compréhension des règles du jeu
- Remettre le matériel aux participants et vérifier qu'ils s'exercent à adopter le comportement voulu
- Veiller à l'application des règles du jeu
- Choisir l'aîné du groupe et son suppléant
- Superviser le déroulement du jeu et les temps de visite au groupe B

Rôle de l'animateur de la culture B :

- S'assurer de la parfaite compréhension des règles du jeu
- Remettre le matériel aux participants et vérifier qu'ils s'exercent à adopter le comportement voulu
- Veiller à l'application des règles du jeu
- Superviser le déroulement du jeu et les temps de visite au groupe A

Rôle de l'animateur responsable de la banque dans la culture B :

- Gérer la "banque" : distribuer les cartes aux joueurs et décider du fait de mélanger ou pas le tas de cartes restant
- Marquer les points des cartes des joueurs sur le tableau

Rôles des autres formateurs :

Il peut y avoir 2 personnes en plus, qui auront un rôle d'observateurs dans la partie mise en situation et qui deviennent ensuite animateurs du débriefing en sous-groupes puis général. Cela permet ainsi de faire compléter les remontées des rapporteurs par les animateurs du jeu devenus observateurs pendant le débriefing en sous-groupes. Il peut y avoir aussi un formateur chargé des visites.

1. Préparation en amont

> Locaux

Prévoir **deux pièces** suffisamment séparées pour que l'on ne sache pas ce qui se passe dans l'autre pièce, lors de l'explication des règles du jeu notamment, mais pas trop éloignées pour contrôler ce qui se passe lors des trajets des visiteurs d'une pièce à l'autre. L'espace entre les 2 salles est le « symbole » du voyage.

Aménagement de la salle du groupe A :

Dans la salle du groupe A, les chaises peuvent être disposées en cercle de préférence, sans table dans l'idée d'apparenter l'espace au fait d'être sous « l'arbre à palabre ».

Aménagement de la salle du groupe B :

Le groupe B est laissé dans la première salle car c'est là que se trouvent les tables et le tableau pour afficher les points. Les participants du groupe B se retrouvent debout dans la salle pour faire leurs échanges (tables et chaises à mettre de côté).

> Groupe

Séparer l'ensemble des participants en deux groupes égaux et ajouter des observateurs dans le cas d'un trop grand nombre de participants ou bien dans le cas où certaines personnes connaîtraient déjà le jeu.

La séparation des deux groupes se fait telle que :

- le groupe A doit comporter la moitié d'hommes et l'autre moitié de femmes*
- le groupe B regroupe l'ensemble des autres personnes*

S'il manque des hommes, en laisser cependant quelques-uns dans le groupe B, quitte à ce qu'il n'y ait pas tout à fait l'équilibre en A.

2. Principe du jeu

Mis au point par « Navy Personnel Research and Development Center », USA.

Version modifiée par CILLO « Communication Interculturelle et logiques sociales », France.

Les règles du jeu sont très précises et doivent être bien appliquées pour qu'après, l'animateur du jeu n'ait plus qu'à laisser le jeu se faire. Son rôle n'est de répondre aux questions des participants qu'en rappelant les objectifs du jeu.

Sur le plan théorique, il faut bien se rappeler que c'est une simulation construite : on oblige les gens à passer par des règles précises et imposées en les faisant rentrer dans une structure à la fois construite a posteriori, schématisée et structurée. Le cadre est donc volontairement imposé pour que le jeu fonctionne correctement. Le jeu n'est qu'un outil de travail pour trouver les extrêmes : il est là pour provoquer et agir comme un effet révélateur en nous permettant d'analyser ce qui s'est passé dans son déroulement ; cela suppose entre autre d'accepter son côté parfois un peu caricatural. Faire bien attention de ne pas donner des exemples comme des preuves mais juste de les utiliser à titre illustratif. L'élaboration d'une proposition réfléchie et construite présentée par l'animateur sera audible par les participants à partir du moment où cela nous permet de comprendre des choses, à partir de ce qui a été joué.

On part du principe que chaque société est normale, logique et cohérente. On est alors amenés à questionner chaque société sur ses façons de faire. Il s'agit de montrer qu'il n'y a pas d'exotisme et qu'il existe des aspects positifs dans l'une ou l'autre société, sinon, le volontaire pensera aller résoudre ses problèmes ailleurs.

Les formateurs doivent apprendre à sentir les deux dimensions des sociétés A et B. Dans les phénomènes de groupe et les réactions individuelles, il ne faut pas exclure la liberté individuelle mais prendre conscience des structures dans lesquelles nous sommes. C'est-à-dire que l'on est à la fois 100% culture et 100% individu donc fondamentalement les deux à la fois.

3. Déroulement

> Déroulement du jeu du BAFA-BAFA (max 2h30)

9h05

→ Introduction au jeu - 5mn

Bien vérifier dès le début du jeu que **l'ensemble des participants ne connaît pas le BAFA BAFA** : pour ceux qui le connaissent déjà, on peut leur proposer de devenir observateurs s'il y a déjà beaucoup de joueurs. Si on a besoin de participants, ils peuvent jouer à nouveau à condition qu'ils ne disent rien aux autres (dans ce cas-là, ils peuvent intégrer l'autre groupe que celui dans lequel ils s'étaient trouvés la première fois). A partir du moment où les gens ont bien compris la pédagogie, ils savent parfaitement se situer sans perturber le bon déroulement de la démarche.

*L'introduction doit être brève et simple. Il faut faire ressortir clairement qu'il s'agit de **la rencontre simulée de personnes originaires de cultures différentes**.*

Expliquer aux participants la division en deux groupes distincts : la culture A et la culture B.

Séparer les groupes dans leurs salles respectives. Accompagné par un animateur, chaque groupe prendra alors connaissance des règles de comportement de sa culture.

→ Présentation des règles du jeu - 15mn

L'animateur doit savoir rester général et juste énoncer que chacun des participants ira visiter l'autre groupe et que les autres viendront de même tous les visiter à leur tour.

Il faut prévenir que les feuilles des règles du jeu seront enlevées dès le début des visites d'un groupe à l'autre, car il est interdit de révéler ses règles à l'autre groupe.

Quand il y a des questions, l'animateur doit rappeler les règles précises mais ne jamais répondre par oui ou non car c'est aux participants de choisir une réponse.

GROUPE A

On présente les règles du jeu au groupe A en commençant par distribuer un exemplaire des règles à chacun en répétant que ces règles ne doivent en aucun cas tomber sous les yeux des visiteurs étrangers. Puis l'animateur lit à voix haute les règles de comportement de son groupe.

But du jeu pour le groupe A : faire du troc en établissant des relations humaines cordiales

GROUPE B

Pour le groupe B, il est important que ce soit l'animateur qui lise les règles pour qu'elles soient bien intégrées - sachant qu'il aura préalablement distribué un exemplaire à chacun, il faut bien rappeler que cette feuille sera enlevée lorsqu'un visiteur de l'autre groupe viendra en répétant que ces règles ne doivent en aucun cas tomber sous les yeux des visiteurs étrangers.

*L'animateur doit vraiment insister sur un point : **il faut travailler dur pour gagner plus**. Tout ceci doit se faire sans que le groupe ait le sentiment d'être assailli. Les règles de comportement ne paraissent en effet compliquées qu'au premier abord ; très vite on s'apercevra que les rôles sont faciles à jouer.*

But du jeu pour le groupe B : travailler dur pour gagner plus.

Ensuite, on procède à la distribution des cartes dans chacun des groupes.

Pour le groupe A :

Le tas de cartes (140 à 200) est donné à l'aîné qui se chargera de la distribution.

Les joueurs du groupe A reçoivent ainsi **6 cartes** à échanger **ainsi qu'une « fiche »** qui leur servira tout au long des échanges avec leurs partenaires.

Les joueurs seront amenés à faire du troc avec les partenaires de leur groupe en respectant bien les codes de leur culture.

Pour le groupe B :

Le banquier distribue 10 cartes à chaque participant, issues de la pioche de la « banque ». Les paquets peuvent être préparés à l'avance.

Initialement, la banque possède le stock suivant : $10 \times n \text{ joueurs} + 30 \text{ cartes de pioche}$

Pour compter les points, il faut faire d'abord un total de 28 pour pouvoir commencer à jouer ; à la suite de quoi, on marque les points en fonction de la valeur des séries de minimum 3 cartes données au banquier. Puis le banquier redonne à chaque fois autant de cartes au joueur que ce qu'il a reçu.

La première fois que le joueur s'adresse au banquier, il doit donc avoir une série complète de 1 à 7 de la même couleur ($1+2+3+4+5+6+7=28$).

Ensuite les points sont marqués avec des séries de 3 cartes de la même couleur qui se suivent (1-2-3, 3-4-5 ou 4-5-6...).

Si le jeu est bloqué, le banquier peut décider que les joueurs aient la possibilité de défausser des cartes et de les échanger auprès de la banque contre de nouvelles cartes.

De même, si jamais les joueurs de la culture B ne parviennent pas à marquer de points et que, de ce fait, le plaisir du jeu s'estompe, le banquier peut alors soit mieux mélanger sa réserve de cartes soit modifier les règles pour faciliter l'obtention des points. L'animateur peut également intervenir en inscrivant au tableau les progrès de chacun, ou trouver d'autres moyens pour attiser la concurrence entre les joueurs du groupe B.

On laisse suffisamment de temps aux deux groupes pour leur permettre de se familiariser avec les nouvelles règles de la culture à laquelle ils appartiennent et de bien intégrer les comportements de leurs groupes respectifs. Très rapidement, on les laisse jouer selon leurs règles (feuille de règles à enlever avant les visites).

→ Visites des joueurs - 5mn \times 1/2 nombre de participants

Dès que tous les participants des deux groupes ont bien compris leurs règles de comportement, qu'ils ont obtenu le matériel nécessaire au jeu (notamment les cartes à échanger) et qu'ils se sont un peu exercés à jouer entre eux, on peut alors commencer à procéder à des échanges de visites entre les deux groupes.

Il s'agit alors pour l'animateur de **présenter une instruction claire** : « **aller rendre visite à l'autre groupe** ». Pendant 3 à 5 minutes, une visite est donc effectuée par chacun des joueurs dans l'autre groupe, après quoi, le visiteur doit revenir de suite dans son groupe.

Les visites s'enchaînent ainsi d'un groupe à l'autre, jusqu'à ce que tous les participants de chaque groupe aient pu visiter une fois le groupe étranger.

Si les groupes sont nombreux ou si l'on veut accélérer le déroulement, on peut faire les visites 2 / 2.

*Les animateurs de chacun des groupes doivent bien penser à la **désignation successive des visiteurs** : on peut déterminer l'ordre de succession des visiteurs dès le départ.*

Pour désigner le premier visiteur du groupe A, il est mieux que ce ne soit pas l'aîné - qui n'arrivera qu'au 3/4 des visites, et que ce soient des hommes d'abord.

Quant au premier visiteur du groupe B, on envoie un homme d'abord car il est plus susceptible de perturber le groupe visité et il faut que ce soit aussi quelqu'un qui ait besoin de faire des points pour lui donner envie de trouver de nouvelles cartes ailleurs.

On arrête le jeu lorsque les visites sont terminées d'un groupe à l'autre et que les participants commencent à se fatiguer.

→ Débriefing en sous-groupe - 30mn

En groupes séparés, on nomme un rapporteur (qui se fera le porte-parole de son groupe lors de la présentation collective) et les participants répondent aux 5 questions suivantes. On demande au rapporteur de prendre des notes une fois qu'une réponse est élaborée par l'ensemble des joueurs. L'animateur peut lire les 5 questions avant de commencer pour une meilleure répartition des thèmes de discussion dans le temps imparti.

Il s'agit de faire clairement la distinction entre impressions ressenties par les participants d'une part et analyse générale du jeu d'autre part.

Questions :

- 1. Comment vous êtes-vous senti dans votre groupe personnellement ?**
- 2. Quelle impression avez-vous ressentie en tant que visiteur de l'autre groupe ?**
- 3. Selon vous, comment fonctionne l'autre groupe ? Quelles sont ses règles de comportement ?**
- 4 - Quelle impression vous a fait la visite répétée de visiteurs étrangers ?**
- 5. Comment votre groupe a-t-il évolué dans le temps : par rapport au respect de ses propres règles / dans l'accueil des visiteurs ?**

Remarques pour l'animation de ce temps :

Il est difficile pour les joueurs de s'arrêter sur le ressenti : la tendance est de parler toujours des faits. Le formateur peut être à l'écoute des éléments de ressenti qui viennent au cours des autres questions. Son rôle est de bien suivre le cadre des différents points, de répartir le temps et la parole.

L'animateur du jeu devient alors observateur et pourra compléter ce que dit le rapporteur dans le temps général.

C'est à la suite de ce temps qu'une pause peut être prévue, en rappelant bien qu'il ne faut pas commencer à parler du jeu avant d'avoir recommencer la séance. Après la pause, tous les participants se retrouveront pour le débriefing général du jeu.

→ **Pause - 15 mn**

→ **Débriefing général - 45mn**

Les deux groupes se réunissent dans la même salle sachant qu'il est préférable de placer les groupes en face l'un de l'autre. On peut dire d'abord que l'ensemble des questions travaillées dans premier temps en groupe sera repris et on demande ensuite aux rapporteurs des deux groupes de répondre aux 11 questions chacun leur tour, en respectant les temps de parole de chacun.

L'évaluation est conduite par les animateurs, guidée par ces 11 questions :

- 1 - Les joueurs A décrivent ce qu'ils ont ressenti en tant que visiteurs du groupe B
- 2 - Les joueurs B décrivent ce qu'ils ont ressenti en tant que visiteurs du groupe A
- 3- Le rapporteur du groupe B explique la culture A
- 4 - Le rapporteur du groupe A explique la culture A
- 5 - Le rapporteur du groupe A explique la culture B
- 6 - Le rapporteur du groupe B explique la culture B
- 7 - Les joueurs A décrivent comment leur sont apparus les visiteurs B
- 8 - Les joueurs B décrivent comment leur sont apparus les visiteurs A
- 9 - Le rapporteur du groupe A explique au groupe B comment il a évolué dans le temps
- 10 - Le rapporteur du groupe B explique au groupe A comment il a évolué dans le temps
- 11 – On demande aux participants : dans quel groupe aimeraient-ils vivre ?

Ou questions soulevées peuvent ouvrir les participants à de nouvelles pistes de réflexion.

Des éléments peuvent être apportés au fur et à mesure que se font les remontées des groupes A et B.

Il est proposé d'avoir un formateur qui propose les questions et qu'un autre prenne en notes au tableau les mots clefs (en précisant que seuls certains points des débriefings de sous-groupes seront repris : les questions des deux temps ne sont pas exactement les mêmes).

Pendant les remontées, on peut déjà pointer certains aspects et par la suite les reprendre par grands thèmes en suivant l'ordre des questions. Cela permet d'élargir les thématiques, d'illustrer d'exemples et de questionner ce qui s'est passé.

L'enjeu de ce temps est de démystifier la rencontre puis dans le 2^{ème} temps plus théorique de donner des clefs de compréhension avec un côté plus « constructif ».

La question du ressenti personnel lié à la mise en situation est importante : vécu par chacun, les éléments de réflexion ou de questionnements apportés n'auront pas la même valeur. Il est important de préciser que le comportement adopté lors du jeu ne détermine pas notre façon de faire dans la réalité. Cela permet seulement de réfléchir à différents points.

Notions abordées	Exemples / illustrations
------------------	--------------------------

Question du Ressenti	
<i>Part émotionnelle du ressenti qui peut être envahissante</i>	<i>On peut perdre de l'objectivité face à une situation donnée</i>
<i>Frustration et malaise sont des sentiments tout à fait normaux au départ</i>	<i>On peut ne pas oser sortir en ville, avoir peur du regard des autres</i>
<i>Identité personnelle par rapport à l'appartenance au groupe : je peux réagir différemment de ceux de mon groupe</i>	<i>Décalage entre deux volontaires partis ensemble ou dans un couple : dans le fait de se sentir à l'aise</i>
<i>L'influence, la force, la pression du groupe par rapport aux règles peut être pénible et m'entraîner à avoir un comportement que je ne me serai pas imaginé avoir par peur d'être exclu</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Se fondre dans le groupe en s'habillant « local ». • Pour des femmes, changer d'attitude en pays musulman : grande réserve ou énervement devant le comportement des hommes
<i>Peur de l'autre groupe → avoir envie de partir (de fuir au plus vite à peine arrivé !)</i>	<i>La différence et la solitude peuvent être difficiles</i>
<i>Rapport avec les siens : être content de rentrer chez les siens (contact avec les pairs)</i>	<i>Retrouver des gens qui nous ressemblent (français, volontaires) peut être un moyen de trouver un équilibre</i>
Explications des comportements des groupes	
<i>Incompréhension des comportements, des codes différents : se servir de ses propres règles pour interpréter ce qui se passe (les représentations naissent de ce dans quoi on a grandi.)</i>	
<i>Risque de juger de façon négative ou d'idéaliser l'autre groupe</i>	<i>Reprendre les phrases dites pendant les débriefings : « l'autre groupe, ils n'aiment pas les étrangers »</i>
<ul style="list-style-type: none"> • On peut tomber dans le travers de vouloir tout expliquer, tout comprendre → on se fait vite un avis sur ce que l'on voit ; on sait toujours quelque chose même quand on est resté peu de temps <ul style="list-style-type: none"> • Jugement hâtif : croire que l'on comprend 	<i>Ce sont souvent ceux qui restent le moins longtemps quelque part qui en parle le plus... ceux restés plus de 20 ans dans un pays, reconnaissent être loin de tout comprendre.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • L'autre groupe a-t-il un fonctionnement logique ? <i>Quelle connaissance ai-je du fonctionnement de mon propre groupe ? j'ai un regard différent sur ma propre culture quand je suis loin, je peux prendre conscience de certains points</i>	<i>Le rapport au religieux peut faire prendre conscience de la laïcité très française</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Habitudes, schémas → notion de durée (j'ai été formaté par ma propre culture pendant trop longtemps : il est difficile de s'en détacher et donc de s'adapter à autre chose)	<i>Le temps passé en France ou dans mon pays est plus long que celui que je vais passer dans l'autre</i>
<i>On peut reprendre les grandes structures des 2 groupes :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Place des anciens • Rôle des femmes • Aspect relationnel • Rapport à l'écrit / l'oral • Rapport hommes/femmes <i>Cela permet d'amorcer certaines idées de la grille de sécurité/précarité du lendemain.</i>	

Vécu des visites, du passage des visiteurs	
<ul style="list-style-type: none"> • Notion de l'adaptation : question de la langue, des habitudes de fonctionnement : jusqu'où s'adapter, jusqu'où adopter les autres comportements « locaux » ? 	Apprendre la langue : permet de voir comment les choses se disent, quel rapport les gens entretiennent avec le monde, Dieu (Ex de l'arabe où Dieu est cité sans cesse)
<ul style="list-style-type: none"> • Perception que j'ai de l'étranger : est-ce que je m'aperçois qu'il y en a ou pas ? quel accueil dans mon groupe ? • Quelle perte de temps si je m'occupe des étrangers ? <p>Renvoie aujourd'hui par ex à sa capacité à accueillir des nouveaux ou des étrangers dans le milieu professionnel (assimilable à une culture) : est-ce que je prends le temps d'expliquer ? Fierté d'être de mon groupe, de détenir un savoir ?</p>	Reprendre ce qui s'est passé dans le jeu : je ne les ai pas vu, je ne m'en suis pas occupé, je perdais en efficacité si je leur parlais...
<ul style="list-style-type: none"> • Importance de la durée : la 2^{ème} année est intéressante pour connaître les codes 	Savoir comment se gèrent les réunions, les relations, comment dire les choses, pouvoir utiliser la langue
<ul style="list-style-type: none"> • Parfois on doit s'habituer à un autre mode de relation : accepter d'être dans un autre type de sociabilité, de mode de rencontre. <p>→ Difficulté de la rencontre</p>	regarder la télé pendant des heures, palabre, soirées passées à boire du thé ou des bières...
Evolution des groupes	
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation des règles, des objectifs de mon groupe : quel compromis je suis prêt à faire ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre le temps de la discussion en début de réunion ; admettre pour une femme que mon idée doit être dite par un homme
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation de l'autre groupe aussi : comment les autres s'adaptent à moi ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Les collègues font leur réunion en français quand je suis là mais en dialecte quand je suis absent.
<ul style="list-style-type: none"> • Quel groupe a influencé l'autre ? <p>Le A a-t-il appris le langage Béta ?</p> <p>Comment je demande à l'autre de fonctionner comme moi sur les horaires, la langue... ?</p>	Si c'est le B qui a influencé : place de la culture occidentale aujourd'hui, des langues (français et anglais par rapport aux dialectes)
<ul style="list-style-type: none"> • Ouverture du groupe qui devient plus souple sur ses règles • Fermeture du groupe → repli sur soi par volonté de préserver son identité 	<ul style="list-style-type: none"> • Différence des zones rurales / urbaines, « occidentalisées » ou traditionnelles • possible allusion à l'intégrisme
<ul style="list-style-type: none"> • Changement de regard quand on a bougé et que l'on revient : sur sa propre société, sur les étrangers 	Resituer le rapport homme/femme Questionner le rythme de vie en Europe ou le rapport au travail
Dans quel groupe préféreriez-vous vivre ?	
Pas de société idéale	<ul style="list-style-type: none"> • Pression du groupe A (notamment sur les femmes), forte autorité de l'aîné • Grande liberté du groupe B

Tableau de répartition des cartes du BAFA-BAFA

Ce tableau est conçu pour que, quel que soit le nombre de participants, il y ait toujours au minimum :

- 6 cartes par personnes + 80 cartes dans la pioche pour le groupe A
- 10 cartes par personne + 30 cartes dans la pioche pour le groupe B

		20 particip.		21 particip.		22 particip.		23 particip.		24 particip.		25 particip.	
		Gp. A	Gp. B	Gp. A	Gp. B	Gp. A	Gp. B	Gp. A	Gp. B	Gp. A	Gp. B	Gp. A	Gp. B
		10 p.	10 p.	11 p.	10 p.	11 p.	11 p.	12 p.	11 p.	12 p.	12 p.	13 p.	12 p.
Cette répartition est à répéter <u>pour chacune des 5 couleurs</u>	Cartes 1, 2, 4, 6 et 7	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
	Cartes 3 et 5	6	2	6	2	6	2	6	2	7	3	7	3
Cartes à rajouter (au hasard parmi les cartes 1, 2, 4, 6 et 7) *		5	10	10	10								

		26 particip.		27 particip.		28 particip.		29 particip.		30 particip.	
		Gp. A	Gp. B	Gp. A	Gp. B	Gp. A	Gp. B	Gp. A	Gp. B	Gp. A	Gp. B
		13 p.	13 p.	14 p.	13 p.	14 p.	14 p.	15 p.	14 p.	15 p.	15 p.
Cette répartition est à répéter <u>pour chacune des 5 couleurs</u>	Cartes 1, 2, 4, 6 et 7	4	6	4	6	4	6	4	6	4	6
	Cartes 3 et 5	7	3	7	3	8	3	8	3	8	4

* En cas de petit groupe (21 participants ou moins), il est nécessaire d'ajouter des cartes au tas constitué. Par exemple si le total des participants est de 21, il faut dans un premier temps constituer le tas pour les 11 membres du groupe A en fonction du tableau (3 cartes de chaque couleur pour chaque numéro 1, 2, 4, 6 et 7 ; 6 cartes de chaque couleur pour chaque numéro 3 et 5). Dans un second temps, il est nécessaire de prendre 10 cartes au hasard (quelle que soit la couleur, parmi les numéros 1, 2, 4, 6 et 7) et de les ajouter au tas global.

Note : les 3 et les 5 sont des marchandises rares.

Combinaison de suites pour le banquier

suites de 3 cartes	1	2	3	6
	2	3	4	9
	3	4	5	12
	4	5	6	15
	5	6	7	18

suites de 4 cartes	1	2	3	4	10
	2	3	4	5	14
	3	4	5	6	18
	4	5	6	7	22

suites de 5 cartes	1	2	3	4	5	15
	2	3	4	5	6	20
	3	4	5	6	7	25

suites de 6 cartes	1	2	3	4	5	6	21
	2	3	4	5	6	7	27

suite de 7 cartes	1	2	3	4	5	6	7	28
--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------

Fiche synthétique du débriefing du BAFA-BAFA

Ressenti

- *Part émotionnelle du ressenti.*
- *Frustration, malaise : normal.*
- *Identité personnelle / appartenance à un groupe : différence de réaction de l'individu par rapport au groupe.*
- *Influence, force, pression du groupe : peur d'être exclu.*
- *Rapport avec les siens : peur de l'autre groupe ⇒ avoir envie de partir (de fuir au plus vite à peine arrivé !) / être content de rentrer chez les siens (contact avec les pairs).*

Explication des comportements des groupes

- *Incompréhension des comportements, des codes différents : se servir de ses propres règles ⇒ interpréter, (place des représentations.*
- *Risque de jugement négatif.*
- *On peut tomber dans le travers de vouloir tout expliquer, tout comprendre.*
 ⇒ *On se fait vite un avis ; on sait toujours quelque chose.*
- *Jugement hâtif : croire que l'on comprend.*
- *Fonctionnement logique de l'autre groupe ?*
- *Quelle connaissance du fonctionnement de mon propre groupe ?*
- *Habitudes, schémas acquis dans ma culture pendant de nombreuses années (formatage) ⇒ adaptation plus difficile.*
- *Lien avec la grille du droit à l'erreur sur : place des anciens, rapport homme/femme, place de la relation...*

Visites

- *Adaptation : question de la langue, des habitudes de fonctionnement : jusqu'où s'adapter, jusqu'où adopter les autres comportements « locaux » ?*
- *Vision de l'étranger : est-ce que je m'aperçois qu'il y en a ou pas ? quel accueil ?*
- *Importance de la durée : 2^{ème} année intéressante pour connaître les codes.*
- *Autre mode de relation : accepter d'être dans un autre type de sociabilité.*
 ⇒ *Difficulté de la rencontre.*

Evolution des groupes

- *Adaptation des règles, des objectifs de mon groupe.*
- *Adaptation de l'autre groupe.*
- *Influence d'un groupe sur l'autre : place de la culture occidentale.*
- *Ouverture et fermeture du groupe ⇒ repli sur soi (possible allusion à l'intégrisme).*
- *Changement de regard quand on a bougé : sur sa société, sur les autres.*

Où vivre ?

- *Pas de société idéale.*
- *Pression du groupe A (notamment sur les femmes).*
- *Grande liberté du groupe B.*

Règles de comportement du groupe culturel A



1 - Les hommes et les femmes de la culture A sont très courtois et doux :

Nouer et entretenir des amitiés, c'est plus important que tout. Toutefois, les amitiés doivent obéir à un système de règles relativement strictes (voir ci-après). Les représentants du groupe A respectent leurs aînés. Les femmes font partie du patrimoine de l'homme.

2 - L'aîné des hommes du groupe remet 6 cartes numérotées à chaque participant du groupe pour faire du troc.

L'échange se fait toujours entre deux personnes seulement : chacun dépose une carte sur une table, une chaise ou sur le dos de la main, face vers le bas.

Lorsque les deux cartes sont déposées, on vérifie : celui qui a déposé la valeur la plus basse gagne les deux cartes. Celui qui n'a plus de cartes peut en obtenir auprès de l'aîné.

3- Les règles de bonne conduite :

- Avant de négocier, les partenaires entament une petite discussion (par exemple sur des films, le sport, le temps, les amis ou les parents) et font des plaisanteries. Après le troc, on bavarde encore une fois, avant de se séparer et d'aller vers d'autres participants. Les deux partenaires se touchent au moins une fois au cours des transactions. Se donner la main est toutefois un moyen permettant de tenir les gens à distance (durée totale des transactions = 3 à 5 minutes).
- Chaque participant reçoit une « fiche ». Les partenaires du troc signent la fiche de leur homologue, ce qui permet d'exprimer à l'autre comment on a ressenti la transaction. Si on a le sentiment que celle-ci s'est déroulée conformément aux règles établies, on signe la fiche du partenaire de ses propres initiales. Si ce n'est pas le cas, on inscrit des chiffres et non pas les initiales. Ainsi, lors des transactions ultérieures, les partenaires seront mis au courant des violations de règles, et feront preuves de méfiance si nécessaire.
- Ce sont toujours les hommes qui adressent la parole aux femmes, jamais le contraire. Cependant les femmes sont autorisées à faire des signes muets aux hommes et à leur répondre. Les femmes sont autorisées à s'adresser aux autres femmes.
- Seuls les hommes dont la fiche est signée par l'aîné du groupe ont le droit d'adresser la parole à une femme.
- Lors d'une transaction avec l'aîné, c'est toujours ce dernier qui gagne, quel que soit l'ordre des cartes.
- Si possible, il faut faire du troc une fois au moins avec chaque participant pendant le jeu.

Quiconque viole les règles de bonne conduite est puni par la communauté des hommes. La personne est, par exemple, sortie de la pièce ou se voit interdire toute transaction, pour une durée à déterminer. Les visiteurs n'ont le droit ni de poser des questions, ni d'entamer des discussions. S'ils s'adressent directement à une femme, ils sont immédiatement évacués de la salle par des hommes de la communauté et n'ont pas le droit de revenir.

IL EST INTERDIT DE REVELER CES REGLES AUX VISITEURS ETRANGERS.

Règles de comportement du groupe culturel B



1- Les ressortissants du groupe B travaillent dur pour obtenir un maximum de points par l'échange de cartes.

2- Chaque participant du groupe B reçoit au début du jeu 10 cartes numérotées de 1 à 7, de 5 couleurs différentes, tirées de la « réserve » de la banque.

3 – But du jeu : il s'agit d'obtenir le maximum de points par un échange précis, obéissant aux règles ci-après :

- Il est interdit de se toucher.
- Initialement aucune des cartes n'a de valeur. Les choses changent dès que, par le troc, on obtient une série de chiffres consécutifs de 1 à 7 de la même couleur (au total = 28 points). Elles prennent alors leur valeur nominale, et peuvent être créditées auprès de la banque. Ensuite, toutes les séries de la même couleur d'au moins trois chiffres consécutifs (par exemple : bleu 4, 5, 6) comptent aussi.
- Les joueurs ont la possibilité d'échanger 3 cartes maximum auprès de la banque, sans que ce soit valorisé. Il faut ensuite refaire des transactions.
- Les joueurs cachent toujours leurs cartes dans la main.
- Pour les échanges, poser une seule question à la fois au partenaire choisi, lui laisser le temps d'une transaction réciproque, puis changer de partenaire.
- Au bout de 30 minutes, un joueur ayant 0 point est éliminé.
- Il est interdit de parler français sur le territoire B. On n'y parle que la langue « Bêta » :
 - **OUI** = toucher le thorax avec le menton.
 - **NON** = élever les deux coudes jusqu'à hauteur du visage.
 - **REPETER** = tendre les pouces à l'horizontal, poings fermés.
 - **EXPRESSION INCORRECTE** = bras croisés tendus vers le bas.
 - **COULEURS** = toujours exprimées par les 2 premières lettres, prononcées en premier lors de la transaction, de cette façon :
 - vert = V E jaune = J A rose = R O bleu = B L blanc = B C
 - **CHIFFRES** = toujours exprimés après la couleur de la carte, et formés à l'aide des initiales des joueurs. Pour Bruno FISCHER par exemple (initiale B.F.) : 1=Ba, 2=BaFa, 3=BaFaBa...

Les ressortissants du groupe B considèrent que compter sur les doigts les syllabes prononcées est le sommet de la bêtise et de l'impolitesse.

Les transactions se font debout et en obéissant aux règles suivantes :

- En guise d'introduction, les partenaires se font trois rapides clins d'œil successifs, ce qui signifie que chacun reconnaît en l'autre le représentant d'une société de profit, que les deux sont prêts à marchander durement, et qu'ils ne se laisseront pas abattre, même en cas de perte. Celui qui ne répond pas aux clins d'œil n'appartient pas à la culture B.
- Les partenaires font savoir dans la langue B ce qu'ils veulent (par exemple : rouge 4 = RO bafabafa). Ils parlent donc toujours de ce qu'ils veulent, mais jamais de ce qu'ils offrent.
- Parler une autre langue que la langue B sur le territoire B est une offense extrêmement grave.

IL EST INTERDIT DE REVELER CES REGLES AUX VISITEURS ETRANGERS.

N. Choix 2 : L'Albatros

Pour le module L, les formateurs choisiront entre les 2 options :

- Bafa-Bafa
- Albatros : Plus court, il permet de moduler en fonction des heures de repas...

Chacun de ses 2 modules sera suivi par le module M : l'Iceberg

Horaires	Samedi 9h05 – 11h30
Objectifs :	Prendre conscience de sa propre appartenance culturelle. Expérimenter une rencontre interculturelle, les malentendus et les incompréhensions qui peuvent y survenir. Prendre conscience de l'importance de la prise de recul par rapport à ses émotions.
Mode d'animation :	10 / 50 Nombre de formateurs nécessaire 2, un homme et une femme
Déroulement	Mise en situation : 25/30 min Débriefing : 45 min
Matériel :	Autant de chaises que d'hommes participants Éléments de décoration : encens, bougies, tissus, etc. Déguisements pour les Albatrosiens De quoi se laver les mains (calebasse/bol/saladier et eau) – à prendre à la cuisine De quoi manger (calebasse/bol/saladier et graines, M&M's, etc.) De quoi boire (bouteille d'eau et verre, grand bol) – à prendre à la cuisine Paperboard ou quelques feuilles de paperboard ou tableau blanc + feutres

1. Préparation en amont

> Locaux

- Installer les chaises en cercle (1 chaise pour chaque participant masculin).
- Installer un fauteuil plus confortable, ou plus distingué, pour l'homme albatrosien.
- Remplir une calebasse avec de l'eau (suffisamment pour que les participants puissent se laver les mains).
- Remplir une calebasse avec des graines, des M&M's, ou autre petite nourriture.
- Remplir une bouteille d'eau ou un grand bol avec de l'eau.
- Décorer la salle avec des tissus, des décorations, des bougies, de l'encens, etc.
- Si possible, prévoir une ambiance tamisée.
- L'homme et la femme albatrosienne doivent être déguisés (seul impératif : l'homme doit avoir des chaussures, la femme doit être pieds nus).

Pour les costumes et la décoration, il n'est pas nécessaire de cibler un pays réel ou une région du monde en particuliers. L'idée est que l'imaginaire créé donne l'impression de voyager dans une autre culture.

2. Contenu

La mise en situation consiste en un cérémonial d'accueil entre les membres d'une culture imaginaire, « Les Albatrosiens » (les formateurs), et des étrangers (les participants). Il n'y a pas d'observateurs.

3. Déroulement

> Déroulement de la mise en situation (25/30 mn)

9h05

Toute la communication de la mise en situation se fera en langage albatrosien. Aucune parole ne sera échangée.

Les Albatrosiens forment un peuple calme, réservé, doux, qui ne malmène jamais ses invités. On se touche seulement d'une façon cérémonieuse.

Le langage est réduit à :

- Un **sifflement rapide** pour indiquer la désapprobation ;
- Un « **mmmh** » d'appréciation (sorte de râle guttural) ;
- Un **claquement de langue** pour attirer l'attention.

Au début de la mise en situation, l'homme et la femme albatrosiens sont à leur place : l'homme assis sur son fauteuil, la femme par terre à genoux à ses côtés.

Les participants entrent les uns après les autres, ils sont accueillis à l'entrée par les Albatrosiens puis dirigés vers l'espace de rencontre. En accueillant les participants, les Albatrosiens doivent persuader les filles d'enlever leurs chaussures et de s'asseoir par terre (voire de quitter les chaises sur lesquelles elles se sont spontanément assises), et faire l'inverse pour les participants hommes qui doivent garder leurs chaussures et s'asseoir sur les chaises.

Pendant l'accueil, on procède aux salutations. L'homme albatrosien salue chaque participant masculin en le tenant par les épaules, par la taille et en frottant sa jambe droite contre celle du visiteur. Après ce salut, le visiteur peut s'asseoir. La femme albatrosienne salue chaque participante : elle s'agenouille devant chaque visiteuse debout et caresse avec ses deux mains le bas des jambes et les pieds des visiteuses. Après cela la visiteuse peut s'asseoir (par terre...).

Après ces salutations, une fois que tout le monde est installé, les Albatrosiens retournent s'asseoir à leur place, l'homme sur le fauteuil confortable, la femme par terre, agenouillée à ses côtés. Une pause silencieuse s'instaure (2 ou 3 minutes). Pendant cette pause (et toutes celles qu'il y aura entre chaque étape de la mise en situation), une ou deux fois, l'homme albatrosien appuie doucement sur la tête de sa femme, pour l'incliner vers le sol. Les pauses peuvent être prolongées pour produire plus d'effet. Lorsque l'homme estime le temps de pause suffisant, il émet un claquement de langue pour attirer l'attention de la femme, et lui signaler que l'on passe à l'étape suivante.

Vient ensuite le cérémonial du lavement des mains. La femme albatrosienne se saisit de laalebasse d'eau, la tend devant l'homme albatrosien. Celui-ci se trempe le bout des doigts, puis remue gracieusement ses mains devant lui pour les sécher. La femme passe ensuite devant tous les hommes avec laalebasse afin qu'ils en fassent de même (on ne lave pas les mains des femmes).

La femme albatrosienne retourne à sa place, et les Albatrosiens observent un second temps de pause.

La femme albatrosienne se lève, prend laalebasse de graines, et offre de la nourriture à chaque homme en commençant par l'Albatrosien. Elle saisit un peu de nourriture avec ses doigts et en met directement dans la bouche de l'homme. Après avoir été nourri, l'homme albatrosien exprime sa satisfaction par un retentissant « mmmh ». Après avoir fait le tour de tous les hommes, la femme albatrosienne tend le bol aux femmes pour qu'elles se nourrissent elles-mêmes (elle peut avant avoir montré l'exemple).

Une fois que toutes les femmes ont mangé, la femme albatrosienne retourne à sa place, et les Albatrosiens observent un troisième temps de pause.

Ensuite, la femme albatrosienne se lève et sert à boire aux hommes, dans le même ordre que pour la nourriture. Les hommes ne boivent pas tout seuls, les femmes oui.

La femme albatrosienne retourne à sa place, et les Albatrosiens observent un quatrième temps de pause.

En fonction du nombre de participants, cette étape peut être supprimée si le temps de la mise en situation est déjà trop long...

Pour finir, les deux Albatrosiens se lèvent et font le tour du cercle de leurs invitées, les observant attentivement, communiquant avec eux par des claquements de langue et des « mmmh ». Puis, ils choisissent la visiteuse qui a les plus grands pieds (ou les plus beaux) et l'invitent à s'agenouiller à côté de l'Albatrosien.

Les Albatrosiens observent alors un cinquième temps de pause.

Pour clore la cérémonie, les deux Albatrosiens font encore une fois le tour de leurs invités pour les salutations d'adieu, l'homme saluant les hommes, la femme saluant les femmes, et quittent la salle en emmenant avec eux l'invitée sélectionnée. Ils restent en dehors de la pièce pendant une ou deux minutes, puis reviennent en annonçant que la mise en situation est finie.

> Débriefing de la mise en situation (45 mn)

9h30

Cette phase de débriefing s'effectue en deux temps :

- *l'analyse de la mise en situation par les participants,*
- *les explications par les formateurs.*

→ **Analyse de la mise en situation - 40 mn**

Les formateurs invitent le groupe à s'exprimer sur trois questions.

Un formateur anime le débriefing pendant qu'un autre prend des notes sur un tableau.

- **Les faits : qu'avez-vous observé, de façon chronologique, sur l'ensemble de cette mise en situation ?**

L'objectif de cette première étape est de reconstruire collectivement un déroulé précis de ce qui a été vécu, étape par étape. Le rôle de l'animateur du débriefing est de faire en sorte que les participants n'expriment ici que des éléments factuels. Il ne faut pas hésiter à couper la parole du participant pour l'aider à reformuler ! Exemples : « l'homme nous a salué en nous secouant les épaules » doit devenir « l'homme nous a secoué les épaules » (on ne peut pas dire si c'est un salut !) ; « à cause de l'encens et des bougies, je pense qu'on assistait à une cérémonie religieuse » doit devenir « il y avait des bougies et de l'encens au milieu de la pièce ». Ce n'est pas encore le temps de l'analyse.

- **Le ressenti : qu'avez-vous ressenti durant la mise en situation, quelles émotions ont provoquées en vous les différentes étapes du déroulé ?**

Les faits ont été posés, les participants peuvent maintenant exprimer leur impression générale, ou ce qu'ils ont ressenti à différents moments précis de la mise en situation (pour cela, on peut s'appuyer sur le déroulé : « à ce moment précis, qu'avez-vous ressenti ? »). Le formateur doit aider les participants à faire part de leurs émotions, positives comme négatives, et éventuellement à les préciser (peur, frustration, dégoût, amusement, lassitude, émerveillement, énervement...).

- **L'interprétation : d'après ce que vous avez vécu, quels sont selon vous les codes culturels des Albatrosiens ?**

C'est lors de cette troisième étape que l'on doit laisser les participants exprimer ce qu'ils pensent avoir compris de la situation, de la culture, des relations hommes/femmes, du rôle et de la signification de chaque étape ou détail, etc. L'enjeu pour le formateur est d'inciter les participants à développer leur interprétation (sans pour autant leur demander d'analyser chaque petit élément).

→ Explication de la culture albatrosienne - 5 mn

Un formateur présente les principales caractéristiques de la culture albatrosienne, en appuyant sur les différences qu'il y a entre l'analyse faite par les participants et la réalité :

- La société albatrosienne place les femmes au-dessus des hommes.
- La terre est sacrée.
- Toute fertilité est une bénédiction :
- Celles qui donnent la vie sont unies à la Terre et sont ainsi dignes de marcher en contact avec le sol, pieds nus.
- C'est pourquoi les hommes doivent porter des chaussures, et les salutations des femmes mettent l'accent sur les pieds.
- Plus les femmes ont des grands pieds, plus le contact avec le sol est important, et plus la bénédiction est grande (visiteuse choisie : celle qui a les plus grands pieds).
- Seules les femmes peuvent préparer, toucher et offrir les fruits de la Terre (nourriture, eau). Les hommes ont besoin d'être purifiés avant de manger (lavage des mains), et se font nourrir, car ils n'ont pas le droit de toucher la nourriture sacrée de la terre.
- Les rôles des hommes et des femmes dans la société reflètent leur relation avec la Terre :
- si l'homme appuie sur la tête des femmes pour la rapprocher du sol, c'est pour s'approcher de la Terre sacrée au travers d'elles.
- il mange et boit d'abord pour protéger la femme de toute trahison (empoisonnement possible).

- Les Albatrosiens communiquent par télépathie et les quelques sons utilisés (sifflement, « mmmh », claquement de la langue) servent seulement à attirer l'attention.
- Un Albatrosien a une personnalité aussi normale, évidente et entière que peut le penser de lui-même un Français, un Chinois, un Américain. Aussi pensent-ils que les visiteurs s'attendent à être salués, savent ce qui est correct et que la femme sélectionnée sait pourquoi elle est choisie et trouve cela tout à fait normal.

En guise de conclusion, le formateur présente les principaux éléments mis en évidence par le jeu et son débriefing :

- *En situation de rencontre interculturelle, on agit souvent par mimétisme, sans nécessairement comprendre pourquoi on agit ainsi.*
- *Ces situations sont génératrices de nombreuses émotions (positives comme négatives).*
- *Ces émotions jouent un rôle important dans notre comportement, de telle sorte que l'on peut confondre observation et jugement.*
- *On observe une culture avec ses propres lunettes, ce qu'on connaît de sa propre culture :*
 - *codes culturels,*
 - *stéréotypes et préjugés,*
 - *logique.*

Ce module étant plus court que le Bafa-Bafa, il est possible d'allonger le module suivant.

0. Comprendre les mécanismes du choc culturel : l'iceberg

Horaires	Samedi 11h30 – 12h30
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Travailler sur sa propre appartenance culturelle. - Comprendre l'origine et les mécanismes du choc culturel. - Comprendre l'importance de la prise de recul par rapport à ses émotions.
Mode d'animation :	Groupe entier
Déroulement	Présentation théorique : 30 min Expérimentation pratique : 30 min 🎨
Matériel :	Paperboard ou quelques feuilles de paperboard ou tableau blanc + feutres Eventuellement ordi + vidéoprojecteur + clé USB Feuilles d'analyse du choc interculturel 📄

1. Contenu

Présentation magistrale du phénomène du choc culturel à partir de la collision de 2 icebergs symbolisant deux personnes et leur culture puis expérimentation (analyse d'un choc personnel)

2. Déroulement

> Présentation théorique (30 minutes) 11h30

→ Introduction - 2 min

- La rencontre interculturelle se fait entre 2 personnes et non pas 2 cultures.
- **Iceberg** : représente une personne, produit de multiples « micro-cultures » (notre culture familiale, la culture « jeune » la culture bretonne, etc.).

→ Dessin du 1er iceberg - 13 min

Répartition entre ce qui est connu et moins connu (en dessous et au-dessus du niveau de l'eau).

Détailler les différents points du schéma :

- **Connu de la culture :**
 - Comportements externes : façon de s'habiller
 - Manières : façon de se saluer
 - Coutumes : façon de faire la fête
 - Langue : dialecte ou langue officielle
 - Histoire : contexte global, connu, dans lequel j'ai grandi
- **Inconnu de la culture :**

- *Langue : façon de dire les choses, directement ou non*
Utilisation des mêmes mots mais avec des réalités différentes derrière
Exemple du terme démocratie :
 - *au Togo = « laisser aller » ;*
 - *dans les pays arabes = « laïcité » ;*
 - *Afrique l'Ouest = unanimité*
→ loin de notre idée de « représentation majoritaire ».
- *Valeurs : famille, ponctualité, vie, égalité, honnêteté, transparence financière*
→ la hiérarchie des valeurs diffère d'un individu à l'autre
- *Attitude : devant la mort, le progrès, le handicap*
- *Préjugés / représentations : rapport au travail ou au temps / vision de l'évêque, du responsable africain (poids) - Blanc = argent*
- *Visions du monde : d'où je viens, rapport à la foi, la transcendance*
Athéisme impensable dans de nombreux lieux – Cosmogonie et rapports à la nature (chez les Dogons par ex)
- *Mode de pensée*

Dessiner les 2 axes de chaque côté :

- *l'axe de la composante émotive*
- *le niveau de conscience*

→ Dessin du 2ème iceberg - 5 min

La rencontre se fait entre 2 personnes de cultures différentes, donc entre 2 icebergs : on y retrouve les mêmes composantes, mais on ne met pas les mêmes réalités derrière (cf. définition de la culture de Clair Michalon).

Là où il y a choc culturel entre les 2, c'est sur des choses moins conscientes et qui entraînent plus d'émotion... ⇒ ça fait plus mal sans qu'on sache trop pourquoi !

Dessiner le cadre :

Le tout se fait dans un contexte donné de rapports entre les 2 cultures : ex colon/ ex colonisé ; dominant/dominé... qui peut influencer (malgré soi) la relation entre les 2.

Définition du choc culturel : « C'est une réaction de dépaysement, plus encore de frustration ou de rejet, de révolte et d'anxiété ou sur un mode positif, un étonnement, une fascination ; en un mot, c'est une expérience émotionnelle et intellectuelle qui apparaît chez ceux qui, placés par occasion ou profession hors de leur contexte socioculturel, se trouvent engagés dans l'approche de l'étranger. » **Margarit Cohen-Emerique**

Influence aussi de la situation : de travail, de relation informelle...

Choc : réactions spontanées possibles :

Généralisation
 Interprétation
 Catégorisation
 Jugement

Dévalorisation / idéalisation
 Projection
 Identification

→ Illustrations du choc culturel - 10 min

On peut aborder la notion de choc interculturel à partir de ce schéma et reprendre les 7 grandes catégories du choc en les illustrant :

Les 7 catégories du choc culturel (source : ITECO www.iteco.be)

- **La relation au corps**
 - Nudité, rapport à la pudeur, quoi montrer
 - Contact physique
- **La perception de l'espace et du temps**
 - Espace privé / public, profane / sacré, masculin / féminin
 - Temps cyclique / linéaire
 - Rapport à la ponctualité
 - « Vous avez la montre, on a le temps »
- **La structure familiale : système de parenté, répartition des rôles homme/femme**
 - système de parenté (place oncle maternel, oncle appelé « papa » pour l'unité familiale / frères=cousins)
 - répartition des rôles homme/femme notamment dans l'éducation
- **Le type de sociabilité : accueil, don...**
 - accueil
 - don
 - rapport temps / relation humaine/ amitié (qu'est-ce que l'amitié)
- **La relation d'aide**
 - Solidarité familiale obligatoire
 - légitimité d'intervention
 - Engagement bénévole
- **Les rites et croyances**
 - animisme / sorcellerie / syncrétisme
 - rapport à la maladie : en quoi est-ce un phénomène naturel, lié ou non à des facteurs surnaturels ?
- **La représentation du changement culturel : désir ou envie d'évolution**
 - désir ou envie d'évolution / fatalité
 - lien tradition / modernité → qu'est-ce qu'on garde / change ? retour aux traditions des migrants

> Expérimentation pratique (30 min)

12h00



→ Réflexion en petit groupe - 20 minutes (réflexion 10 min et remontées 10 minutes)

Illustration des 7 catégories par les participants : réflexion active !



Constitution de groupes de 4 à 5 participants (demi-groupes de couleur) puis distribution de la grille d'analyse des catégories du choc interculturel.

Les formateurs peuvent choisir de vivre ce temps en demi-groupe avec un formateur de chaque binôme avec la moitié de son petit groupe. Cela permet aux formateurs de bénéficier de ce temps pour

mieux connaître les candidats. Le temps étant court, il faut alors que les petits groupes ne s'éloignent pas trop de la salle principale.

Si ce n'est pas l'option retenue et que les candidats vivent ce temps en autonomie, un formateur passe dans les groupes pour bien faire identifier un choc.

Consigne : Chaque membre du groupe évoque rapidement un choc culturel vécu correspondant à l'une des 7 catégories. Chaque groupe choisit 1 exemple de choc culturel vécu par l'un des membres du groupe. A partir de la feuille, le groupe analyse la situation choisie. Un des participant fait secrétaire pour celui dont on a retenu le choc à présenter (la mise en mot du choc est une étape de relecture).

Redire : pas nécessairement besoin d'avoir voyagé, ou d'avoir voyagé loin, l'Europe, ça peut marcher aussi ! et le quartier où on a grandi aussi.

Remontées et complément par les formateurs : demander à 2 ou 3 groupes de présenter 1 thème (pas plus sinon c'est trop long ; veillez à ce que ça ne soit pas toujours les mêmes groupes qui parlent)

7 thèmes :

- La perception de l'espace et du temps
- La relation au corps
- Les rites et croyances
- La structure familiale : système de parenté, répartition des rôles homme/femme
- Le type de sociabilité : accueil, don...
- La relation d'aide
- La représentation du changement : désir ou envie d'évolution

→ Quelques points de synthèse - 10 min

➤ comprendre que chaque culture a sa logique propre.

Toutes les cultures sont différentes ; définition de Clair Michalon « C'est l'ensemble des solutions qu'un groupe d'humains a imaginé pour relever les défis de son histoire. » = la culture est la réponse à un problème donné. Les réponses trouvées pour résoudre les problèmes répondent à un besoin réel et s'harmonisent entre elles afin de créer un ensemble cohérent et logique => les comportements d'une communauté humaine sont logiques, toute culture a sa logique propre. Et cette logique est compréhensible.

Ainsi, il n'y a pas une vérité... mais des vérités. Les valeurs ne sont pas toutes universelles ni toutes partagées : la plupart trouvent en fait explication dans l'histoire du groupe social observé.

➤ On ne la voit qu'à travers nos représentations voire nos préjugés dont chacun est porteur et qu'il lui appartient de dépasser pour mieux dialoguer avec l'autre.

Pour rappel : le stéréotype est indispensable à toute vie collective. Il est la projection première et nécessaire qu'ont les individus pour aborder chaque chose (on ne démarre pas chaque jour avec une page blanche !). Il est partagé par le groupe social.

➤ Des solutions pour aller au-delà du choc interculturel et rentrer réellement en communication avec l'autre, pour réellement rencontrer l'autre :

- Décentration :

Prise de recul par rapport à la situation : prendre conscience de ce qui se passe, que l'on est dans un choc culturel est déjà une première étape indispensable et permet de ne pas réduire l'autre à son comportement (baisse du niveau de l'eau / au schéma).

Prise de recul par rapport à sa propre culture, sa propre vision du monde. Prendre conscience de sa hiérarchie de valeurs : qu'est ce qui réagit si fort en soi et qui a tendance à réduire l'ouverture que l'on peut avoir vis-à-vis d'autrui ?

Chacun voit le monde à travers ses propres lunettes en fonction de son éducation, du milieu social dans lequel il évolue, en fonction des expériences déjà vécues

⇒ *Nécessité d'identifier les représentations, préjugés et stéréotypes pour les dépasser.*

Travailler sur son identité, son histoire personnelle et de sa société.

Chercher à comprendre ce qui nous constitue et de quoi on est issu. Pour pouvoir identifier ce qui est différent chez l'autre.

- **Compréhension :**

Se donner les moyens de comprendre la logique de l'autre.

Avoir des bases de la culture de l'autre et ne pas s'en contenter : se donner le droit de poser des questions. Aller vers l'autre, s'intéresser à sa façon de voir le monde.

Importance de poser des questions plutôt que d'affirmer.

Le temps : reconnaître la limite de toute expérience

- **attention différent pour un séjour de 3 semaines, pour un stage de 2 mois, un séjour de 2 ans**
- **attention : ma capacité à aller vers l'autre est tout à fait différente si je suis en groupe (pairs, cohésion, écran) et ou si je suis seul (faut bien faire avec)**

Alternance compréhension / incompréhension

Importance des gaffes, nécessaires pour la compréhension.

Attention, ne pas porter de jugement, on n'est pas dans le bien / le mal.

- **Dialogue et négociation :**

Dialogue et négociation : chercher comment agir ensemble en respectant le « non négociable » de chacun. C'est différent du « être d'accord ».

En fonction de nos valeurs, voir ce qui est possible, ce qui nous limite et ce qu'on ne peut tolérer ; il ne s'agit pas de tout accepter.

Qu'est-ce qu'on est capable de partager : qu'est-ce que j'apporte de moi dans la rencontre ?

Qu'est-ce que je peux accepter de l'autre ?

Comment est-ce que je peux me remettre en question ?

Se remettre en cause sur les jugements qu'on porte.

Attention à ma capacité à juger à interpréter sans réellement comprendre.

⇒ *Pour augmenter sa capacité d'adaptation et son ouverture*

« faire avec » et « vivre ensemble ».

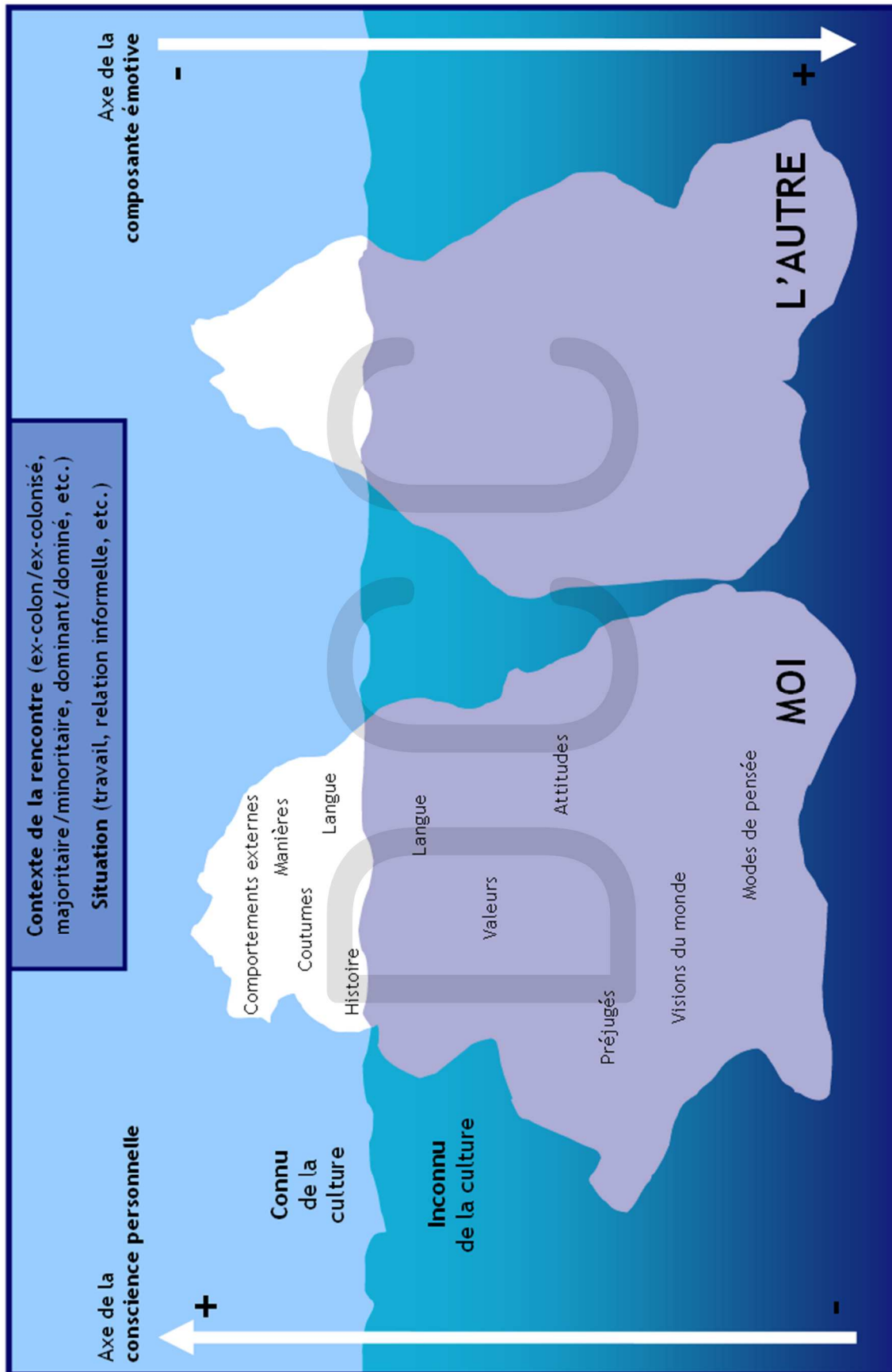
→ *La rencontre : **créatrice de changement** (notion d'évolution du groupe ou de l'individu).*

Avoir été étranger : changement de regard ? Meilleure compréhension des étrangers chez nous.

On peut inviter les volontaires qui le souhaitent à s'intéresser au « Culturoscope : 70 questions pour aborder l'interculturel » de Michel Sauquet, avec la contribution de la DCC, disponible en anglais et espagnol en ligne (en librairie pour la version française – 5€) : <https://www.eclm.fr/livre/le-culturoscope/>

Option complémentaire : *Si les formateurs ont choisi l'Albatros pour la mise en situation, et en fonction des horaires de repas du lieu d'accueil, il est possible de proposer aux candidats de prendre un temps de réflexion personnelle puis de partage en groupe à partir de la grille des « 7 catégories du choc »*

Schéma de l'iceberg





A partir des 7 catégories du choc



Cocher la catégorie du choc culturel concernée :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> <i>La perception de l'espace et du temps</i> | <input type="checkbox"/> <i>Le type de sociabilité : accueil, don...</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>La relation au corps</i> | <input type="checkbox"/> <i>La relation d'aide</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Les rites et croyances</i> | <input type="checkbox"/> <i>La représentation du changement : désir ou envie d'évolution</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>La structure familiale : système de parenté, répartition des rôles homme/femme</i> | |



La rencontre :

Les personnes concernées :

Lieu de la rencontre :

Date/ moment de la rencontre :

Les faits :

Que s'est-il passé (parole/ comportements/ actions...) ?

.....
.....

Ce qu'a provoqué le choc en moi :

Mes sentiments/ émotions sur le moment étaient :

- | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Colère | <input type="checkbox"/> Déprime | <input type="checkbox"/> Gêne |
| <input type="checkbox"/> Frustration | <input type="checkbox"/> Joie | <input type="checkbox"/> Honte |
| <input type="checkbox"/> Tristesse | <input type="checkbox"/> Excitation | <input type="checkbox"/> |

Mon iceberg :

Qu'est ce qui a été touché au niveau de mon identité ?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> <i>Mes représentations</i> | <input type="checkbox"/> <i>Mon mode de pensée</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Mes valeurs</i> | <input type="checkbox"/> <i>Mes attitudes</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Mon langage</i> | <input type="checkbox"/> <i>Ma vision du monde</i> |



En d'autres termes,
.....
.....

P. Comprendre les conséquences de la précarité vs sécurité sur les modes de vie

Horaires	Samedi 14h – 15h45
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Réfléchir aux logiques culturelles et aux comportements collectifs : - Objectifs du jeu : - Comprendre que son comportement est influencé par le contexte et le groupe auquel on appartient. - Faire l'expérience que le droit à l'erreur est une clé dans la prise d'initiative et donc dans le développement. - Comprendre que tous les comportements sont logiques dans le contexte où l'on est. - Objectifs de l'apport théorique : - Donner des clefs permettant d'appréhender une culture et d'éviter les jugements de valeur.
Mode d'animation :	Groupe entier 1 formateur puis un animateur par table de 5 participants.
Déroulement	Jeu Duo-poly : 1h max Débriefing du jeu : 15 min Exemple historique : 10 min Présentation de la grille Précarité / Sécurité : 20 min
Matériel :	Le PowerPoint Une petite boîte de jeu par table contenant (les champs, des billets, les personnages, les dés personnalisés, des entreprises) Les sacs de grains et coton, + semences de grains plus et coton Un exemplaire des règles du jeu + aide-mémoire + tarifs du marché par table 📄 Photocopies de « enregistrement par l'animateur de table » 📄



1. Principe du jeu

Dans ce jeu de simulation, on est en présence de 2 groupes différents :

- Le groupe P, qui renvoie à la « précarité » (précarité : du latin « precarius » : obtenu par la prière, la supplication)
- Le groupe, S qui renvoie à la « sécurité » (sécurité quant à l'avenir)

On choisit l'angle de la vie quotidienne de paysans pour illustrer le comportement d'un groupe par rapport à un contexte donné – la logique de comportement d'un groupe est une réponse à un défi ; ici le défi est la survie et l'éducation de enfants. Chaque groupe choisit une logique différente sur la prise de risque de production nouvelle en fonction des conditions et du contexte. Dans le débriefing de ce jeu, on insistera sur ce concept de prise de risque et on décline la grille **précarité / sécurité**.

Les buts du jeu :

-  **Faire prospérer sa famille.** Pour cela, il faut manger, donc produire.
-  **Payer de bonnes études aux enfants.** Pour cela il faut faire du profit (produire davantage, entreprendre, jouer au casino...).

2. Préparation

Préparer les tables avant que les participants entrent dans la salle, mais il ne faut pas qu'ils s'y installent avant que les règles aient été lues en grand groupe.

1 table = 1 village



Chaque joueur joue pour une famille.

Nombre de familles par village : maximum 5 (sinon c'est trop long)

- On peut avoir plusieurs villages **P** et plusieurs villages **S**
- Si trop de candidats, on peut jouer en binômes (« Papa et Maman » pour seule une famille)

Distribuer les richesses de départ :	Village P	Village S
Nb de personnes (virtuelles) par famille	7	4
Nb de champs par famille au départ	8	8
Nb de sacs par famille au départ	1	2
Nb de soms par famille au départ	20	50
Nb d'entreprises par famille au départ	0	0
Dés	1 dé 0-1-2	1 dé 0-2-4 et 1 dé 1 à 6

Pour chaque animateur, avoir des récipients pour collecter (et compter à la fin) :

-  Les sacs de semences utilisés (« grain plus » et coton)
-  Les morts

3. Déroulement

> Jeu du Duo-Poly (1h max)

14h00

- Lire les règles en commun sans détailler les tarifs et le rendement des champs (qui diffèrent d'une table précarité à une table sécurité, mais les joueurs ne doivent pas le savoir). Expliquer clairement, pas à pas : utiliser le support PowerPoint. Puis demander aux participants d'aller s'asseoir à une table.
- En groupes séparés, relire les règles lentement, s'assurer que tout le monde a compris, et en cas de question : ramener aux règles... Tout ce qui n'est pas interdit est permis. Les règles du jeu s'éclaircissent en jouant.
- Présenter les tarifs du marché (en groupes séparés, car ils sont différents)
- Démarrer la première année, gérer les achats et ventes.

Chaque joueur joue à tours de rôle une année complète (du semis à la récolte) : pour cela il effectue successivement les 8 étapes listées dans l'aide-mémoire (cf. annexe). En pratique, ces étapes se déroulent assez rapidement, surtout dans les tables P où la précarité ne laisse pas beaucoup de marge de manœuvre aux joueurs. Une fois les 8 étapes effectuées, le joueur voisin joue à son tour, et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les joueurs (= toutes les familles) aient joué. L'année est alors terminée.

Jouer 3 ans minimum, et jusqu'à 5 années si le temps le permet.

L'animateur de chaque table doit :

- 🌀 **Donner un certain rythme au jeu**, sans trop bousculer les joueurs, surtout pour les tables S qui sont plus longues à jouer. Changer d'année en même temps en P et en S, pour rester synchro à la fin.
- 🌀 **Accueillir positivement les initiatives**, y compris création de grenier communautaire, chaînes de solidarité, école coranique gratuite, export, émigration, création d'une banque concurrente, « dans la mesure du raisonnable » ...
- 🌀 **Jouer le banquier**, et distribuer/récupérer les sacs de récoltes (grains et coton)
 - En P : il ne fait **pas crédit, jamais, pour rien**. Les joueurs cependant peuvent se prêter entre eux de l'argent, des sacs, des champs... L'initiative doit venir d'eux.
 - En S : il peut prêter de l'argent aux joueurs, avec des taux d'usure raisonnables, par exemple 10% par an. Il augmente ou baisse le taux si nécessaire, il peut le faire varier par client en fonction de sa solvabilité (client insolvable taux plus élevé).
- 🌀 **Enregistrer dans le tableau dédié le nombre d'enfants scolarisés à chaque tour de chaque joueur.**
- 🌀 **Racheter le coton à la fin de chaque tour de table...** L'animateur fixe les prix librement (comme une entreprise privée le ferait, en prenant en compte la loi de l'offre et la demande). Il doit bien faire percevoir cette liberté, même si, pour s'aider, il peut s'appuyer discrètement sur le tableau ci-dessous.
- 🌀 **Tarifs d'achat d'un sac de coton, en soms : c'est l'animateur de table qui décide** en fonction de la production, **comme un industriel le ferait**. Il peut se guider sur le tableau ci-dessous : Trop ou pas assez d'argent en jeu ? Baisser ou augmenter les tarifs...

P						S					
nb de sacs sur la table à la fin de l'année	an 1	an 2	an 3	an 4	an 5	nb de sacs sur la table à la fin de l'année	an 1	an 2	an 3	an 4	an 5
1 à 5	25	20	15	10	10	1 à 5	50	45	40	40	35
6 à 10	20	15	10	10	8	6 à 10	40	35	30	30	25
11 à 20	10	8	6	6	4	11 à 20	30	25	20	20	15

- 🌀 **A la fin de la partie** (à la fin du temps imparti), **compter** le nombre d'enfants scolarisés, le nombre de morts, le nombre de champs semés en grains plus, ceux semés en coton, le nombre d'entreprises et **compléter le tableau**.

> Débriefing du jeu (15 minutes)

15h00

Utiliser le powerpoint pour une clarté maximale.

Le débriefing du jeu est volontairement assez rapide : le jeu étant complètement articulé avec la grille « précarité / sécurité », ce temps de débriefing continuera à être nourri et illustré par la suite du module.

=> résultats bruts du jeu

On regroupe tous les joueurs pour passer à la **phase d'analyse** de cette mise en situation.

Le tableau suivant est affiché et le formateur demande à chaque animateur de donner les résultats de son village, en commençant par les tables « P ».

RESULTATS	P1	P2	P3	S1	S2
Nombre de morts					
Education : Nombre d'années.enfants à l'école du quartier (*)					
Education : Nombre d'années.enfants à Monso Teri					
% de scolarisation(**)					
Initiative agricole : Nb de champs semés en grain+					
Initiative agricole : Nb de champs semés en coton					
Initiative industrielle : création d'entreprises					
Total prises d'initiatives					
Patrimoine restant en Soms					
Patrimoine restant en champs					

*Nb d'années.enfants : si Paul a suivi 3 années de scolarité et Julie en a suivi 2 : le nombre d'années.enfants = 5.

** % de scolarisation : S'il y a 10 enfants x 5 années jouées, le potentiel de scolarisation est 50 années.enfants.

Le % de scolarisation est le nb total d'années.enfants effectué, divisé par le potentiel de scolarisation (ici 50).

=> Questions à poser à tous :

 **Que pensez-vous de ce qui s'est passé ?**

Les laisser décrypter les mécanismes qui ont conduit les P à garder des pratiques traditionnelles, et les S à essayer d'autres cultures, à prendre des risques, s'enrichir et réinvestir.

L'animateur peut aider la réflexion par des questions de type :

- D'après vous, était-il possible d'investir dans les villages P ? Pourquoi ? Et dans les villages S ?
- Quelles étaient la composition des familles et des richesses sur les tables P au début du jeu ? Et sur les tables S ? Quelles étaient les règles et les prix du marché ?

Les joueurs de chaque table pourront faire part de leur ressenti en tant que joueur (frustration, impuissance en P, excitation, envie de gagner toujours plus en S...), mais sans que cela ne prenne trop de temps dans le débriefing. Veiller plutôt à orienter les échanges sur les logiques d'action de chacun.

 **Devinez à quoi correspondent les initiales P et S ?** Cela permet d'introduire les notions de sécurité et de précarité en vue de la présentation de la grille de Clair Michalon.

Etymologie : Precarius = obtenu par la prière, par la supplication / Securitas = absence de souci.

> Un exemple historique pour aider à comprendre (10 min)

15h15

La brève histoire du décollage des sociétés rurales européennes aux 16ème et 17ème siècles.

Aux Pays-Bas vers 1550, la densité de population est élevée : 37 hab/km². La grande majorité des habitants sont des paysans, qui mangent ce qu'ils produisent. La production dépasse à peine les besoins vivriers : environ 120%. La situation est donc délicate, depuis très longtemps...

Mais trois grandes innovations agronomiques apparaissent progressivement :

1. La suppression de la jachère : cela permet de **gagner un tiers des surfaces** en culture.
2. Le remplacement du couple bœuf-araire par le couple cheval-charrue, qui permet à un même homme de **labourer plus de surface** dans le même temps. Il permet également d'enfouir les mauvaises herbes avant de semer, ce qui réduit la concurrence avec la plante cultivée, et augmente ainsi **le rendement**.
3. Le début de la sélection massale : au lieu de re-semer chaque année simplement une partie de leur récolte, les cultivateurs apprennent à **choisir les graines des meilleurs plants** de blé pour les re-semer l'année d'après. En sélectionnant ainsi année après année des plantes plus résistantes aux maladies, au gel et portant plus de grain, ils **peuvent augmenter beaucoup le rendement** sur chaque hectare. Même chose pour les veaux, vaches, cochons, couvées...

Grâce à ces techniques, les rendements augmentent vite. Mais la population augmente également, or **toute la terre est utilisée. Ainsi, la production ne couvre toujours qu'à peu près 120% des besoins.**

Mais il y a parfois des **accidents de culture** (maladies, insectes, gel...) qui occasionnent des baisses de production de 30 % en moyenne. La production passe sous les besoins : **des gens meurent de faim.**

En 1690, les propriétaires terriens anglais importent ces nouvelles pratiques sur leurs terres. La densité de population est beaucoup plus faible dans leur région : **6 hab/km²**. Donc ils peuvent **cultiver de plus grandes surfaces**, et même si la population augmente, **on dépasse rapidement les 150% des besoins.**

Cependant, en Angleterre il y a aussi des accidents de culture : **alors dans ces cas, que se passe-t-il ?**

AVANT	APRES
En cas de baisse de production de 30% 120 -> 90 % : On passe sous les besoins vitaux	En cas de baisse de production de 30% 150 -> 120% : pas de danger vital
C'est donc une société de précarité	C'est donc une société de sécurité
Pas de droit à l'erreur : si je fais une erreur, ma famille meurt . Evolution lente	Droit à l'erreur Prise de risque / expérimentation possible Evolution technique rapide / Réinvestissement

Ces land lords anglais ont ainsi **réinvesti leurs profits dans des petits ateliers de forge, de tissage** puis d'autres industries. **Et c'est là le point de départ de tout le développement économique de l'Europe**, qui s'est répandu en cercles concentriques depuis l'Angleterre, pour parvenir ensuite en Allemagne, en France, et bien plus tard en Espagne et en Italie.

Il faut préciser que ce n'est qu'un exemple sur le passage de P à S : il s'agit là de **précarité alimentaire en société paysanne** : un cas assez répandu où ce besoin vital n'est pas complètement assuré.

Il y a d'autres exemples de précarité / sécurité :

- liée à l'instabilité politique dans des pays pourtant fertiles...
- Ilôts de précarité liée à l'emploi au Nord.

> Présentation de la grille de lecture précarité/sécurité (20 min)

15h25

(Cf. page 112 et suivantes).

Pour mieux comprendre

Tontine

La **tontine** est une association collective d'épargne, qui réunit des épargnants pour investir en commun dans un actif financier ou dans un bien dont la propriété revient à une partie seulement des souscripteurs. On distingue trois sortes de tontines :

- les « tontines immobilières » ;
- les « tontines financières » ;
- les « associations tontinières » qui sont des sortes de sociétés mutuelles ayant majoritairement cours en Afrique.

Le mot tontine vient de Lorenzo Tonti, banquier napolitain qui proposa ce système à Mazarin : chaque souscripteur verse une somme dans un fonds et touche les dividendes du capital investi. Quand un souscripteur meurt, sa part est répartie entre les survivants. Le dernier survivant récupère le capital. Dans le schéma initial (emprunt public), c'était l'État qui récupérerait le capital et la tontine s'apparentait à un système de rente viagère (inventé beaucoup plus tard) et à un système de loterie nationale.

Tontine rotative

Les participants d'une tontine s'engagent à verser une somme pré-déterminée à une fréquence donnée. Pour chaque tour de versement, un des participants est désigné pour être le bénéficiaire des fonds des autres participants. Deux modes de désignation du bénéficiaire existent : soit il y a tirage au sort avant chaque versement, soit le tirage au sort est fait une seule fois au début du cycle et les participants bénéficient des versements en fonction du numéro qu'ils ont tiré au sort.

Lorsque tous les participants ont été bénéficiaires des fonds une fois, le cycle de la tontine est terminé. À la fin du cycle (quand tous les participants ont déjà reçu les versements) un nouveau cycle est généralement entamé.

Pour le premier bénéficiaire, la tontine s'apparente à un crédit. Pour le dernier participant, la tontine s'apparente à une épargne.

Le nombre des participants à une tontine est en principe connu au début du cycle. Cependant, d'autres membres peuvent rejoindre la tontine avant que tous les anciens participants aient bénéficié des fonds. Dans ce cas, chaque nouvel arrivant donne son épargne à chacun des anciens participants qui ont déjà perçu les versements. La tontine est très utilisée par des groupes de femmes modestes des cités françaises.

Tontine à accumulation

Dans une tontine à accumulation, les cotisations ne sont pas redistribuées à un des membres mais accumulées dans la caisse de la tontine. Les fonds ainsi collectés appartiennent à la tontine jusqu'à ce que les membres décident d'effectuer un partage, c'est-à-dire de redistribuer tout l'argent accumulé aux membres, au prorata de ce qu'ils ont cotisé.

Entre-temps l'argent de la tontine est investi de la façon dont les membres en ont décidé collectivement. Le plus souvent, les fonds sont octroyés aux membres sous forme de crédit. Les conditions du crédit sont décidées collectivement (conditions d'obtention, durée, intérêt, échéances de remboursement, recouvrement et sanctions en cas de retard dans le remboursement, etc.). Ainsi les membres empruntent auprès de la tontine pour mener des activités économiques. Ils remboursent ensuite la tontine, capital et intérêts. Les crédits étant souvent courts avec des intérêts relativement élevés, les fonds disponibles s'accroissent rapidement, ce qui permet aux membres d'emprunter plus, plus longtemps, et ainsi de développer progressivement leurs affaires. Au moment du partage, les membres reçoivent nettement plus que ce qu'ils ont cotisé. Ainsi, ceux qui ont avant tout besoin

d'épargner et ceux qui ont avant tout besoin de crédit y trouvent tous leur compte. La somme importante ainsi récupérée peut permettre un investissement à plus long terme, ou de faire face à une dépense importante prévisible (fête religieuse ou familiale, frais de scolarité, etc.).

De plus, les tontines à accumulation offrent souvent des services d'assurance à leurs membres, en cas d'accident, de maladie, de décès d'un proche, etc. Ces assurances peuvent prendre la forme de cotisations exceptionnelles (qui sont données au membre affligé) ou de crédits d'urgence, sans intérêt et avec une souplesse dans le remboursement.

Ces tontines connaissent un vif succès en Afrique grâce à la palette des services financiers qu'elles offrent (épargne, crédit, assurance), et ce de manière extrêmement souple, accessible et compétitive. Il existe une autre méthode selon laquelle la cagnotte (l'argent cotisé par les participants) est vendue aux enchères ; ne prennent part à cet exercice que les participants n'ayant pas bénéficié (acheté) à l'avance et surtout ceux qui sont dans le besoin de financement ; c'est ainsi que le taux d'achat varie selon les besoins des différents enchérisseurs. Les intérêts collectés sont partagés par les membres à la fin du cycle.

Duo-poly - Règles du jeu

But du jeu : *Faites prospérer votre famille et payez des bonnes études à chacun de vos enfants.*

Contexte

- *Votre famille dispose au départ de quelques champs et d'un peu d'argent (en soms).*
- *Chaque année, vous cultivez vos champs, les champs produisent. Vous comptez la récolte en sacs.*
- *Chaque membre de votre famille consomme 1 sac par an, sinon il meurt.*
- *Les tarifs des sacs de grain, des semences, etc. sont affichés au marché.*
- *Quand vous payez de bonnes études à vos enfants, ça peut représenter une sécurité pour votre avenir*

Règles du jeu :

1. **Chaque année, chaque joueur famille tire une carte et suit les instructions.**

Puis, pour gérer sa famille, il peut décider de :

- **Pour chaque champ, soit :**
 - **Cultiver une variété traditionnelle de grain, tout simplement.** Il a déjà la semence.
 - **Cultiver une nouvelle variété de grain.** Il faut acheter la semence, elle est très productive mais sensible aux maladies. Il tire au dé la production par champ, selon votre tirage, (1 seul tirage au dé pour tous ses champs semés en nouvelle variété).
 - **Planter du coton :** c'est rentable, mais sensible au froid : il tire au dé la production (1 seul tirage pour toutes ses parcelles en coton). La société Tap UlaCot' vend la semence pas chère, mais se réserve le droit de fixer les prix de rachat en fin de campagne, notamment en cas de surproduction.
- **Inscrire un ou plusieurs enfants à l'école.** La cotisation scolaire est payable en **début** d'année, en soms ou en sacs de grain.
- **Créer une entreprise,** il faut investir pour ça, mais ça rapporte à partir de l'année suivante.
- **Vendre, acheter ou prêter tout ce qu'il voudra aux habitants du village, sauf les membres de sa famille.** Eh oui... la loi interdit de vendre ou prêter les membres de sa famille.

On n'a pas le droit de terminer une année « dans le rouge » en sacs ou en soms.

2. **Ensuite c'est le tour du joueur suivant.**

3. **Quand le tour de table est fini, la société Tap UlaCot' fixe le prix de rachat du coton et paye les producteurs.**

4. **Puis c'est l'année suivante.** Le nombre d'années est donné par l'animateur du jeu.



Duo-poly

Aide-mémoire

*Je suis chef de famille et
c'est mon tour ...*

.... que dois-je faire ?

1	<i>Tirer une carte et suivre l'instruction</i>
2	<i>Toucher le revenu de mes entreprises</i>
3	<i>Décider ce que je sème dans mes champs, utiliser mes propres semences ou en acheter (grain +, ou coton)</i>
4	<i>Inscrire (ou pas) mes enfants à l'école et payer l'année</i>
5	<i>Acheter (ou pas) des entreprises</i>
6	<i>Récolter mes champs</i>
7	<i>Rendre à l'animateur mes sacs vides de semences</i>
8	<i>Verser au « trou central » ma consommation alimentaire de l'année.</i>

Et quand le tour de table est fini, que tous les producteurs de coton ont fait leur récolte, la société Tap UlaCot' fixe le prix de rachat du coton en fonction des quantités disponibles. Puis on passe à l'année suivante.



P

Tarifs du marché

En variété traditionnelle, chaque champ produit 1 sac de grain par an.

1 sac de grain	10 soms
----------------	---------

1 dose de semence traditionnelle de grain	Prélevée dans la récolte précédente (négligeable)
1 dose de semences de grain nouvelle variété (pour 1 champ)	8 soms
1 dose de semence de coton pour un champ	7 soms
1 champ	50 soms

1 année d'études pour 1 enfant à l'école du quartier (50 enfants par classe)	10 soms
1 année d'études pour 1 enfant à l'école Monso Teri (20 enfants par classe)	100 soms

1 entreprise	100 soms
Bénéfice d'une entreprise en année 2 et suivantes	60 soms/an

1 jeton de casino royal (je lance le dé à 6 faces de 1 à 6, et je reçois 100 fois le tirage)	300 soms
---	----------

La banque peut vous racheter vos sacs de grain.



S

Tarifs du marché

En variété traditionnelle, chaque champ produit 2 sacs de grain par an.

1 sac de grain	10 soms
1 dose de semence traditionnelle de grain	Prélevée dans la récolte précédente (négligeable)
1 dose de semences de grain nouvelle variété (pour 1 champ)	8 soms
1 dose de semence de coton pour un champ	7 soms
1 champ	50 soms
1 année d'études pour 1 enfant à l'école du quartier (50 enfants par classe)	10 soms
1 année d'études pour 1 enfant à l'école Monso Teri (20 enfants par classe)	100 soms
1 entreprise	100 soms
Bénéfice d'une entreprise en année 2 et plus	60 soms/an
1 jeton de casino royal (je lance le dé à 6 faces de 1 à 6, et je reçois 100 fois le tirage)	300 soms

La banque peut vous racheter vos sacs de grain.



Présentation de la grille de lecture précarité/sécurité (30 min)

Introduction :

*Il s'agit uniquement d'un outil, d'une grille de lecture (parmi d'autres) qui nous semble pertinente et éclairante concernant **les logiques de groupe**.*

*C'est un angle d'attaque pour la compréhension de **2 logiques culturelles différentes**.*

Outil qui vise à expliquer les raisons du comportement des hommes : pourquoi adopter tel ou tel comportement ?

Logiques de groupe : le comportement des hommes est lié au contexte dans lequel ils évoluent.

*Approche de la **dimension collective de la culture** (après une approche individuelle de la culture avec l'iceberg précédemment).*

2 logiques différentes liées à deux contextes différents

***Droit à l'erreur** : produit de l'ensemble des instruments sociaux, économiques, politiques mais aussi techniques et réglementaires qui visent à rendre supportables pour les individus et pour la collectivité les initiatives de chacun et leurs conséquences lorsqu'elles sont malheureuses.*


Sécu / retraite / allocations familiales / indemnités chômage : protections qui rendent possibles les initiatives et la prise de risque (une activité nouvelle, le lancement d'une entreprise, un autre enfant malgré des revenus limités...)


Quelle porte d'entrée ? Le rapport au risque est une façon d'expliquer les comportements des groupes.

***Précarité** : société qui n'offre aucune garantie de stabilité, dans laquelle l'avenir est constamment remis en cause => insécurité de l'individu par rapport au lendemain ; des efforts doivent toujours être recommencés pour maîtriser un environnement défavorable.*

***Sécurité** : société dans laquelle statuts et droits sont garantis et mis en œuvre, ce qui assure une marge de sécurité aux individus.*


A intégrer au fil du discours :

 *Il ne s'agit pas d'un clivage Nord / Sud mais d'un différentiel dans le rapport à l'avenir et à la prise d'initiative en fonction du contexte dans lequel on vit.*

 ***La notion de précarité est présente dans les sociétés du Nord**
(Exemple des migrants récemment arrivés qui continuent à fonctionner selon la logique culturelle de leur pays d'origine : notamment dans le rapport à la natalité ou l'allégeance)*

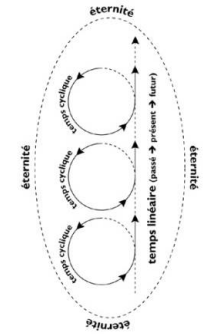
relationnelle et la place des adultes (au-delà des parents) dans l'encadrement et l'éducation des enfants.)

(Exemple du travail social en banlieue auprès des jeunes : objectif non quantifiable : tant que tous les problèmes ne sont pas résolus, rien n'est fait ; il faut à la fois l'emploi, le logement, les places de ciné tarif réduit...)

 *De la même façon on retrouve des **milieux sécurisés dans des pays du Sud** : on peut caractériser des sociétés en général mais cela peut se réduire à des groupes sociaux.*

Précarité	Grille du droit à l'erreur	Sécurité
1. Contexte		
<p>Initiative = danger de risque mortel Erreur = synonyme de mort Il s'agit d'optimiser ses chances de survie. <i>Ex : l'agriculteur qui rate sa récolte risque sa survie.</i></p> <p><i>Ex : en aymara (Bolivie), même mot pour choix et risque</i></p>	1.1 Rapport à l'initiative	<p>Initiative = risque minime si erreur = valeur, vertu Protection de ceux qui prennent des risques par les assurances multiples, via les droits, conventions de travail. <i>Ex : démissionner pour créer sa société</i></p>
<p>Pour optimiser les chances de survie, on écoute celui a vécu le plus longtemps : « tu feras comme ton père » Logique conservatoire et non conservatrice Ce sont les techniques du père qui fonctionnent pour survivre puisqu'il est tjrs là : on imite celui qui a réussi. Conservatoire : tant qu'on n'a pas trouvé mieux, on continue comme ça ; on reproduit la même chose car pas le choix. Conservateur : on ne change pas par principe, rigidité. <i>Ex : Les plus jeunes ont une meilleure récolte que leurs aînés. Ayant plus d'argent, ils le dépensent en boisson et s'enivrent. L'argent a donc un effet néfaste. L'amélioration des rendements est donc négative. (Si l'amélioration des rendements avait permis des investissements, on serait peu à peu passé dans une logique de sécurité).</i> On peut se permettre d'innover mais en tenant compte de ce qui a fait ses preuves ≠ refuser le développement Solution par addition (et non pas par substitution) : le changement se fait en partie seulement. <i>Ex : chibani = vieux = sage en arabe/moré</i></p>	1.2 Logique	<p>Logique évolutive : « tu feras mieux / plus / différemment que ton père » : prendre des initiatives pour faire autrement, et faire ce qu'on a envie (et non pas ce que le groupe exige) Evolution qui mène au toujours +, sans limite. Solutions par substitution.</p> <p><i>Ex : publicités « nouveau » : tout doit être nouveau pour plaire au consommateur</i></p> <p><i>Ex : ingénieur agronome en France : on attend de lui qu'il apporte de nouvelles techniques : le changement / l'évolution est recherchée et valorisée</i></p>

Précarité	Grille du droit à l'erreur	Sécurité
<p>Objectif non quantifiable objectif relationnel : entretenir de bonnes relations avec le groupe C'est « tout » ou « rien » : vivre ou mourir But du groupe : survie => reproduction cf. jeu de la grenouille : c'est la survie du groupe qui définit le comportement des individus <i>Ex : séisme en Haïti en janvier 2010 : personnes survivantes ont un sentiment de réussite, n'ont pas conscience du nombre de morts au niveau national car la famille a survécu à la catastrophe.</i></p>	<p>1.3 Objectif social</p>	<p>Objectif quantifiable (et infini) Hausse / amélioration du niveau de vie = moteur de l'activité humaine, notre repère prédominant <i>Ex : multiplication des indicateurs PIB, taux de chômage, Indicateur du Bonheur Mondial (France en 16^{ème} position en 2015 !!), ...</i> Dans milieux particulièrement aisés : recherche de l'épanouissement personnel But: être mieux qu'avant ; sans souci de l'intérêt du groupe Générateur de tensions sociales : individualisme écrase l'intérêt de l'autre</p>
2. Conséquences		
<p>Principe relationnel Qui es-tu ? « Je suis le fils de ... » Définition par la relation, le rapport au groupe <i>Ex : même prénom que père et grand-père pour le garçon : on n'est pas mis au monde pour soi-même mais pour le groupe</i> <i>Ex : Corse</i> <i>« Ici, l'individu seul n'est rien, note Antoine Marchini, historien et directeur du Centre départemental de documentation pédagogique de Haute-Corse. Il n'existe que par les siens et son appartenance à un groupe familial est le principal moyen de le situer à l'échelle de la microsociété de l'île. » Un mode d'identification qui se traduit par: « Ah, tu es le fils de... », apostrophe familière à la terrasse du café ou sur la place du village. Ou bien par cette pratique, plus tenace que partout ailleurs en France, consistant à baptiser le nouveau-né du prénom de son grand-père ou de sa grand-mère. Mieux, dans certains villages, il est encore fréquent d'affubler chaque habitant d'un surnom, composé de son prénom complété par celui de son père ou de sa mère. Ainsi peut-on croiser des Antoine de Paul-Pierre, Jean de Jules ou Vanina d'Annonciade</i> <i>extrait de l'Express Par François-Régis Gaudry, publié le 15/11/2007</i> <i>Ex : on est fier d'être la mère de... (Syrie, Centrafrique...); on change de nom, on prend le nom « maman de.... »</i></p>	<p>2.1 Echelle de valeurs Etre ≠ Faire</p>	<p>Principe fonctionnel Qui es-tu ? « Je fais ... » La fonction fait partie de nous. Ne pas faire = ne pas exister (homme ou femme) → chômage / congé parental / retraite : difficulté à assumer <i>Ex : Sur les papiers administratifs, il n'y a pas de case : mère au foyer/ père au foyer</i> <i>Ex : on est appelé maman/papa de... à la crèche ou à l'école maternelle par les autres parents : on accepte mal d'être réduit à ce titre/ on a l'impression de ne pas être reconnu comme une personne</i></p>

Précarité	Grille du droit à l'erreur	Sécurité
<p>Allégeance relationnelle : interdépendance des personnes physiques - Solidarité obligatoire. Structure sociopolitique centrée sur la personne physique, où l'anonymat est combattu/ absence de la notion de personne morale</p> <p><i>Ex : les femmes philippines qui ne peuvent retourner au pays, tant la pression familiale est grande sur la question financière. *</i></p> <p><i>Ex : une personne qui travaille et qui perçoit son salaire fait vivre toute sa famille (notion de « famille élargie »). ⇒ refus d'une promotion car il se sentirait obligé de subvenir aux besoins d'un plus grand nombre de personnes encore.</i></p> <p>Allégeance souvent aux plus âgés, aux anciens (l'ancien : celui qui sait, qui ne se trompe pas, qui assure la survie du groupe)</p> <p>Transmission du savoir : respect des ancêtres et de la parole du plus âgé => la transmission du savoir se fait de l'aîné vers le plus jeune (cf. place du volontaire, souvent jeune...)</p> <p>Place de l'oralité (ces sociétés ne sont pas des sociétés de l'écrit) : maintenir le lien physique entre les personnes, avec la personne qui sait (le vieux)</p> <p><i>Ex : tension entre la parole donnée et le contrat signé, la valeur donnée à la parole est supérieure à l'écrit</i></p>	<p>2.2 Structure sociale</p> <p>Allégeance= interdépendance</p>	<p>Allégeance fonctionnelle : dépendance aux institutions Personne physique + personne morale (individu / institution) La loi écrite est légitime => règle qui offre à tous d'être traités sur un pied d'égalité (sécu sociale, retraite, ass. Chômage,...) L'anonymat est garant d'une certaine égalité parfois au détriment des relations sociales.</p> <p>Allégeance à un système : mêmes droits pour tous tant que tu es dans les critères <i>Ex : accueil étrangers, ça les étonne qu'on ne fasse pas fonction de la richesse</i> <i>Ex : Auto entrepreneur qui fait un emprunt à une banque.</i></p> <p>Transmission du savoir : l'âge n'est pas important, l'émetteur n'est pas important (cf. radio, télévision) =></p> <p>Dématérialisation et perte du lien social : apprentissage par la lecture de livres (dont on ne connaît pas l'auteur) / e-learning</p> <p><i>Ex : les plus jeunes montrent aux grands-parents comment utiliser l'ordinateur</i></p>
<p>Temps cyclique Demain peut se dire comme hier (cf. Gabon, Congo, hindi). Rythme des saisons sur le plan agricole.</p> <p>« Faire pareil » l'année prochaine comme l'année dernière (cf. logique conservatoire : car faire pareil assure la survie)</p> <p>Le temps cyclique est le temps biologique (saisons, jour-nuit...) et le temps culturel (fêtes, rites...).</p>	<p>2.3 Rapport au temps</p> 	<p>Temps linéaire Il est normal que demain soit mieux qu'hier, le futur est à inventer. Le temps n'est qu'un paramètre : demain sera tel que tu le feras. Les objectifs changent, demain change...</p> <p>Le temps linéaire correspond au temps physique (on n'a pas 2 fois le même âge). Cette vision ouvre la possibilité de planifier.</p> <p><i>Ex : les entreprises établissent des « business plan » sur plusieurs années avec des objectifs chaque année plus élevés</i> <i>Ex : même si on sait que le métro passe toutes les trois minutes (il reviendra), on a besoin d'une indication horaire pour se projeter (panneau indicateur dans les stations)</i></p>

Précarité	Grille du droit à l'erreur	Sécurité
3. Conclusion		
Solidarité / allégeance Profiter du groupe et subir le groupe Le groupe prime sur l'individu et ses choix personnels. <i>Ex : les filles Syriennes doivent accepter de se marier, perdre la liberté acquise comme étudiante, pour avoir un statut et ne pas vieillir dans la solitude.</i>		Liberté / risque de solitude Le respect de la loi écrite = condition de la liberté L'individu (et la liberté individuelle) prime sur le groupe.

Conclusion : *Toute société est logique (comme le comportement de chaque individu qui pourrait au premier abord nous sembler étrange / inapproprié / incompréhensible répond en réalité à une logique - cf. mise en situation la veille et iceberg + jeu de la grenouille)*

Cf. définition, de la culture par Clair Michalon : « La culture d'un groupe social, c'est l'ensemble des réponses qu'il a élaborées au cours de son histoire pour répondre aux défis de son environnement. » => culture = les réponses trouvées aux questions et problèmes qu'un groupe de personnes a dû résoudre.

Il ne faut pas partir avec des a priori négatifs mais essayer de comprendre : s'aider de cet outil pour se mettre à la place de l'autre

Le comportement de l'autre a des raisons d'être.

La grille est un outil qui peut paraître binaire, simpliste, certes, mais c'est seulement un outil de lecture, pour comprendre certains comportements, individuels et de groupe.

Précarité / sécurité : *On est plus ou moins dans l'un ou dans l'autre. Pas une zone mais des milieux concernés, des groupes.*

Ces systèmes de références perdurent, sont pris en charge par les cultures et ne se modifient qu'à l'occasion des sauts de générations.

Il y a des évolutions possibles : la société de précarité ne l'est pas par essentialisme ; c'est un état à un instant T ; ça peut bouger (c'est ce qu'a fait la France ; cf. explication révolution agricole et industrielle) : « Une tradition, c'est une innovation qui a réussi ».

Le volontaire :

Le volontaire est structuré Sécurité (=> il a souvent droit aux indemnités chômage en rentrant ou il retrouve son emploi après une année sabbatique ou une disponibilité ; il a une assurance rapatriement en cas de problème de santé ou de sécurité dans son pays de mission) et il arrive le plus souvent dans une société de Précarité.

Attention : sa présence peut être perçue comme destructrice ; le volontaire, porteur de valeurs différentes, peut être perçu comme porteur de valeurs mauvaises, voire de non valeurs, pour les personnes chez qui il arrive :

- ⇒ *Prudence*
- ⇒ *A lui de s'adapter à la logique et à la façon de faire de l'autre ; tenir compte du fonctionnement historique traditionnel*
- ⇒ *A lui de reconnaître / d'apprendre à connaître une certaine façon de fonctionner : apprendre et respecter (rester soi-même mais entrer dans ce mode de fonctionnement)*

Grille du droit à l'erreur

Mémo

PRECARITE		SECURITE
<i>Initiative = Danger, risque mortel</i> <i>Erreur = mort</i>	<i>Rapport à l'initiative</i>	<i>Initiative = risque minime en cas d'erreur</i> <i>Valeur, vertu</i>
<i>Logique conservatoire</i> « tu feras comme ton père »	<i>Logique</i>	<i>Logique évolutive</i> « tu feras mieux / plus / différemment que ton père »
<i>Objectif non-quantifiable</i> <i>Logique du « tout ou rien »</i> <i>Survie (reproduction)</i>	<i>Objectif social</i>	<i>Objectif quantifiable</i> <i>Niveau de vie</i> <i>Epanouissement personnel</i>
	CONSEQUENCES	
<i>Principe relationnel</i> « je suis le fils de... » <i>Etre</i>	<i>Echelle de valeurs</i>	<i>Principe fonctionnel</i> « je fais... » <i>Faire</i>
<i>Allégeance relationnelle, interdépendance des personnes physiques</i> <i>Place des anciens, de la transmission du savoir, de l'oralité</i>	<i>Structures</i>	<i>Allégeance fonctionnelle : dépendance aux institutions</i> <i>Personne physique + personne morale (individu / institution)</i> <i>Allégeance à un système, où la loi écrite est légitime</i> <i>Dématérialisation du lien social</i>
<i>Temps cyclique</i> <i>Demain = hier</i>	<i>Rapport au temps</i>	<i>Temps linéaire</i> « l'avenir sera ce qu'on en fait »
<i>Solidarité / Allégeance</i> <i>Groupe prime sur l'individu</i>	CONCLUSION	<i>Liberté / Solitude</i> <i>Individu et la liberté individuelle priment sur le groupe</i>



Extrait du livre de Clair Michalon « Différences culturelles : mode d'emploi »

I

Le droit à l'erreur, un outil d'analyse

Le droit à l'erreur est le produit de l'ensemble des instruments sociaux, économiques, politiques, mais aussi techniques et réglementaires qui visent à rendre supportables, pour les individus et pour la collectivité, les initiatives de chacun et leurs conséquences lorsqu'elles sont malheureuses. Sécurité sociale, retraite, allocations familiales, assurances de tous ordres... sont autant de protections qui rendent possibles les initiatives, minimisent les incertitudes qui pèsent sur le devenir de chaque individu. Elles composent un dispositif complexe de gestion des aléas de la vie quotidienne.

Du fait de leur histoire ou, peut-être, d'une orientation spécifique, certaines sociétés sont loin de disposer du droit à l'erreur. Ce sont les plus nombreuses. À l'inverse, d'autres, en raison de circonstances dont l'étude a déjà fait couler beaucoup d'encre, ont conçu ce droit et l'ont légué à leurs héritiers.

Les premières vivent le régime de la précarité, les secondes montrent l'assurance que procure une sécurité qu'elles ne se lassent pas de revendiquer.

Le règne de la précarité

La précarité c'est d'abord l'état le plus fréquent des groupes sociaux, soit avant l'apparition de la sécurité, soit en son absence. Elle suscite l'inquiétude et des efforts, toujours recommencés, pour maîtriser un environnement défavorable.

La notion est complexe. La situation est concrète et ses contraintes sont immédiates : chaque erreur peut se révéler fatale et provoquer la mort physique des individus, l'extinction des groupes, la destruction de leur mémoire et de leurs valeurs.

La précarité n'est pas la pauvreté. Les conditions sont proches et souvent liées mais sans pour autant être identiques.

La pauvreté est un état objectif qui se mesure par les besoins nécessaires insatisfaits. C'est aussi la défaite face aux difficultés, le risque de sombrer, l'incapacité à se relever.

La précarité est une adaptation parcimonieuse. C'est l'utilisation aussi pleine que possible, avec les techniques de l'heure, de maigres ressources et, en particulier, des ressources alimentaires. C'est l'absence de droit à l'erreur, qui a conditionné pendant longtemps et conditionne encore la vie de la plupart des hommes. Il y a peu, le monde occidental redoutait la disette et l'épidémie ; aujourd'hui, il en observe les réalités dans ses périphéries économiques.

Il n'y a guère plus d'un siècle, la grande famine d'Irlande (qui accéléra l'émigration vers l'Amérique du Nord) fit

passer la population de 8 à 4 millions d'habitants. Vers 1730, J. Swift proposait avec une rare ironie de conjurer la pauvreté du pays : la vente comme viande d'élevage des trop nombreux et trop coûteux enfants catholiques.

En France, le peuple accusait Louis XV de provoquer les disettes en spéculant sur le prix du blé. En Europe, le XIX^e siècle est jalonné d'épidémies.

Un objectif simple, la survie

Dans un monde précaire, pour les hommes dépourvus de marge d'action, les équations de base sont évidentes : ceux qui se trompent disparaissent ; l'erreur est synonyme de mort et la vie de raison. Celui qui survit ne s'est pas trompé, celui qui survit longtemps ne s'est jamais trompé.

En conséquence toute initiative paraît porteuse de risque mortel. Cette notion est exprimée par les langues parlées qui ne disposent que d'une seule expression pour désigner sans les distinguer « l'initiative », « le choix », « le risque » ou « le danger ». C'est la cas, par exemple, de la langue aymara, parlée en Bolivie. On voit apparaître plus clairement à quel point la prudence correspond à un impératif.

Un petit paysan sans grandes ressources écoutait avec attention les pratiques nouvelles proposées par un conseiller agricole : nouvelles semences, nouvelles variétés, nouvelles façons culturales... Certes ces nouveautés paraissent séduisantes, adaptées aux conditions climatiques de cette haute vallée des Préalpes françaises. Mais sur le bord de son champ l'agriculteur a cessé depuis quelques minutes de tirer sur sa cigarette-maïs, et il a remis les mains dans ses poches :

— Mon père est mort à quatre-vingt deux ans. Qu'est-ce qui me dit que je vivrais plus longtemps avec toutes ces nouveautés ?

Le regard du conseiller s'est voilé, le doute avait soudain changé de camp.

Confrontée aux contraintes et aux menaces de son environnement, la collectivité intègre ces arguments et leur soumet l'ensemble de ses pratiques. Pour optimiser ses chances de survie, chacun doit imiter celui qui est parvenu à vivre le plus longtemps, son aîné, son « père ».

Implicitement, la formule « Tu feras comme ton père » devient la ligne directrice du groupe.

Il est des signes qui ne trompent pas. Dans de nombreux idiomes, les termes « vieux » et « sage » sont analogues. En moré, langue parlée au Burkina Faso, *Nkiema* signifie sage et vieux, en arabe dialectal algérien, *chibani* a la même ambivalence. Comment pourrait-il en être autrement dans ces contextes où si un vieux n'est pas « sage », alors c'est qu'il est forcément mort !

Logique conservatrice ou conservatoire ?

De prime abord, ce type de logique semble conservateur, puisqu'il impose le statu quo, le maintien des choses en l'état, la répétition coutumière. Mais, pour peu que les groupes concernés aient la parole, ils livrent une vision plus nuancée de leur situation, de leurs façons de faire et de leurs aspirations.

Si-Khobza rassemble les pans de sa gandoura blanche. Il reçoit sous sa tente une délégation importante venue d'Alger pour étudier la situation de ces nomades qui, depuis des générations, parcourent les hauts plateaux avec moutons, dromadaires, tentes, tapis et coffres. Il y a là des fonctionnaires, des ingénieurs, des étudiants. Assis en rond sur les tapis rouges qui font l'orgueil de cette famille, beaucoup ont les yeux fixés sur le petit feu d'armoise blanche qui sert à préparer le thé vert, fort et très sucré. En plein biver, les trois verres rituels ne seront pas de trop. D'ailleurs Si-Khobza prend la théière et commence à servir le haut fonctionnaire qui dirige la mission : c'est justement le troisième verre.

— Nous sommes flattés de votre attention, et honorés de votre présence. Nous écoutons bien tous vos conseils, monsieur, ils nous intéressent beaucoup. Et nous voudrions bien faire mieux... mais à condition de continuer à faire pareil !

Comprendre ce paradoxe, c'est déjà comprendre une autre vision du monde.

Les groupes qui endurent la précarité ne sont pas hostiles aux idées de progrès, d'évolution, d'amélioration, pour tout dire, au développement. C'est une idée simple mais qu'il faut réaffirmer car nombreux sont les symptômes et les comportements de prudence qui laissent croire à l'observateur inattentif que les populations concernées ne font rien pour s'en sortir, et que, d'une certaine façon, elles méritent leur sort.

Car ces groupes sociaux s'attachent résolument aux pratiques qui ont autorisé leurs aînés à survivre, au motif, somme toute logique, qu'ils ne peuvent les abandonner, sous peine de mort.

« Tu feras comme ton père » est une disposition conservatoire et non conservatrice. Elle tend à garantir la survie, elle revendique le maintien des procédures qui ont fait leurs preuves, non pas la naïve reconduction des habitudes et des croyances.

Une attitude conservatoire est autrement porteuse de dynamique qu'une logique conservatrice : la seconde redoute la dégradation des valeurs d'ordre et d'autorité, elle confond son objectif et ses moyens, il faut ne rien changer pour que rien ne change. À l'inverse, la première désigne une priorité (la survie) et elle s'appuie sur le respect des pratiques ancestrales dont la pertinence est éprouvée. Ce respect est un moyen. Le principe conservatoire ne s'interdit ni de rêver les changements, ni d'en sentir les opportunités. Mais, il les apprécie avec une distance et un doute qu'explique aisément le contexte.

Il semble évident que le monde rural a très longtemps vécu sur ce principe, et c'est encore vrai aujourd'hui dans bien des cas. Mais les travailleurs sociaux de nos banlieues sont très bien placés pour constater des phénomènes identiques en milieu urbain. Les familles du Quart-Monde reproduisent, génération après génération, consciemment ou inconsciemment, des comportements de survie... qui entretiennent la marginalité et la précarité.

Si l'initiative est délicate en situation de précarité, elle ne peut être totalement exclue et il se peut même que parfois elle réussisse. Dans ce cas, comment peut réagir la communauté par rapport à cette situation neuve et perturbatrice ? La justesse d'une action ne peut pas être immédiatement reconnue. Il faut du temps pour que cette nouvelle ligne de conduite soit collectivement adoptée ; son intérêt se mesure à l'aune de la génération. Une nouvelle solution doit montrer qu'elle permet de survivre au moins aussi longtemps, et si possible plus, que celle déjà disponible.

Et si elle le permet, elle bénéficie du privilège de l'âge de celui à qui elle a profité. Alors, elle s'inscrit tout naturellement dans la logique du « tu feras comme ton père », qu'elle justifie. Le changement collectif s'étend donc au moins sur une génération, vingt ou trente ans, au grand désespoir des opérateurs, coopérateurs, volontaires, missionnaires ou techniciens pressés de rendre des comptes à des bailleurs de fonds dont beaucoup ont le regard fixé sur des comptes annuels.

Alors, une nouvelle solution a toutes les chances de devenir une tradition qui sera présentée comme ancestrale, existant depuis toujours... Les traditions s'inventent aussi. Dès lors, la remarque de Chateaubriand « Une tradition, c'est une innovation qui a réussi » est largement fondée.

Mesurer l'écart des options conservatoire/conservatrice est capital, car où que soient et quels que soient les espaces

de précarité – village africain, bidonville indien, ville coréenne de tradition confucéenne, ghetto nord-américain ou banlieue européenne – il rend possible et plausible leurs capacités d'évolution.

Addition et non substitution

Mais cette évolution ne peut se faire qu'en respectant de façon scrupuleuse le caractère particulier de la logique conservatoire. Les acteurs du changement, surtout s'ils sont intervenants extérieurs (éducateurs, cadres d'entreprises en mission de formation...), sont tenus à des principes de communication très strictes s'ils veulent être entendus. L'obligation du changement sans le risque impose que les propositions d'innovation soient faites selon un principe additif et non de substitution. Le groupe en précarité peut s'entendre suggérer une nouvelle pratique (technique, économique ou sociale) en plus des pratiques antérieures, démarche perçue comme sans risque. Par contre, il ne peut recevoir une suggestion de pratique qui viendrait en substitution à une autre. Cela revient à une trop grosse prise de risques, ce n'est pas recevable.

L'ingénieur agronome contemple avec résignation le spectacle du chantier. Depuis plusieurs mois il s'obstine à faire comprendre à ces agriculteurs qu'il faut pratiquer une culture unique sur chaque parcelle de terre, afin de pouvoir optimiser les façons culturales, choisir les engrais et les produits phytosanitaires de façon précise et adaptée. Peine perdue, chacun mélange comme à plaisir le maïs, les arachides, le manioc et même quelques plants de bananiers dans le même champ, ici, sous l'équateur. Il faut encore le redire à cet agriculteur :

– Vous ne progresserez jamais si vous ne comprenez pas qu'il faut une culture unique dans chaque parcelle !

— *Avec votre système, la terre reste nue longtemps et la pluie l'abîme. En plus, si un parasite s'installe, il reste toujours une production sur le champ. Enfin, vos produits phytosanitaires, ils sont trop chers. Avec notre méthode, nous sommes sûrs d'une production minima !*

Spécificité de l'objectif de survie

La simplicité des enjeux de la survie masque le caractère incontournable des règles qu'ils établissent. Selon des rythmes différents, la survie des individus et la sauvegarde de la famille, de la tribu, du lignage, de l'ethnie... expriment un même engagement qui ne supporte pas les demi-mesures et qui est sans cesse reconduit : la survie n'est pas quantifiable, elle ne peut être partiellement atteinte.

L'objectif ainsi défini n'étant pas quantifiable, les groupes sociaux concernés sont conduits à valoriser les paramètres non quantifiables : les valeurs humaines, philosophiques ou éthiques. Par contre, les paramètres quantifiables (l'économie, la technique...) sont dévalorisés, faisant place à une situation où coexistent paradoxalement pauvreté et chaleur humaine.

De plus, l'absence de quantification induit des perceptions et des réactions du type « tout ou rien ». Cela est particulièrement évident chez les groupes en difficulté qui attendent beaucoup d'une autorité. Ainsi même si une municipalité particulièrement attentive au sort des plus démunis, notamment les jeunes en recherche d'emploi, multiplie les initiatives (équipements sportifs, stages, formation, logement), elle sera facilement accusée de ne « rien faire » parce qu'elle ne fait pas « tout » ! C'est un phénomène qui contribue largement à augmenter les tensions entre ceux qui se dévouent en faisant le maximum,

et ceux qui déplorent jour après jour leur situation très difficile. L'absence de reconnaissance du travail fait décourager bien des acteurs sociaux.

Alors qu'il s'agit probablement d'un élément explicatif incontournable, l'analyse des relations interculturelles néglige trop souvent l'examen et la confrontation des logiques culturelles.

C'est le cas en particulier, lorsqu'une communauté privilégiant les impératifs de la survie est invitée au dialogue par un groupe qui s'est doté d'autres ambitions (le profit ou l'hégémonie, par exemple) et gère les relations à son environnement selon des risques calculés et acceptables.

L'éleveur écoutait attentivement les conseils que donnait l'enseignant à des étudiants agronomes : sélection, alimentation, programmation des agnelages, etc. À quelques mètres, un troupeau fait entendre ses bêlements en guise d'acquiescements. Le chien, étendu dans l'herbe, manifeste son autorité d'une oreille vigilante. La chaleur fait vibrer le paysage et l'éleveur soudain vibre à l'unisson :

— Vous avez raison ! s'exclame-t-il. Si nous faisons ce que vous dites, nous produirons beaucoup plus de moutons. C'est parfaitement exact. Mais, dites-moi, produire plus, pour quoi faire ?

La gestion de l'identité, le statut des femmes, la démographie, la régulation des tensions sociales, les formes de solidarité, le rapport au temps vont être soumis à la précarité.

Quand la sécurité impose ses règles...

Aujourd'hui, dans les pays industrialisés, mais aussi dans d'autres pays, les cadres, employés, ou salariés disposent de

statuts de fait ou de droit qui leur assurent une marge de sécurité. Les retraités, les fonctionnaires et presque toutes les catégories socioprofessionnelles ont acquis, souvent de haute lutte, des droits, des conventions qui assurent des revenus minima ou une relative sécurité de l'emploi.

Certains voient une partie de leurs traitements assurée par les produits financiers. Au sommet de l'échelle sociale, la combinaison des différentes dispositions promet une sécurité presque entière : sécurité de l'emploi, hausse garantie du revenu, modes de rétribution diversifiés, logement et voiture de fonction...

Les vertus de l'initiative

Ainsi protégés les hommes perçoivent l'initiative comme une qualité. En cas d'erreur le risque est minime : alors qu'un agriculteur africain engage ses moyens d'existence à chaque étape du calendrier agricole, un céréalier français ou un éleveur des Pays-Bas voient une part de leurs revenus garantis par des aides et subventions diverses. Leurs éventuelles fautes de gestion ou une baisse occasionnelle de la production n'auront d'incidence que sur l'autre partie de leur revenu.

L'existence d'un certain droit à l'erreur a pour effet d'opérer une distinction entre les notions de risque et d'initiative. Terme sans équivoque dans la plupart des langues, mais aussi distinction de fait rendu flagrante par la pratique systématique de contrats d'assurance spécifiques associés à de nombreux actes quotidiens : assurer des enfants pour le trajet entre le domicile et l'école, assurer la personne qui décide d'exercer un sport, s'assurer sur la vie avant un voyage en avion...

Le paroxysme est atteint lorsque qu'un haut responsable français, pour assurer sa défense dans une affaire politique et

sociale, a revendiqué la rupture totale entre initiative et risque, et a plaidé « responsable mais pas coupable ». Cette revendication marque une étape importante dans le long mouvement d'aspiration à la sécurité puisqu'elle légitime l'irresponsabilité finale de celui qui exerce le pouvoir, le responsable politique. Elle marque la borne ultime des sociétés de sécurité : la collectivité est coupable de tout, l'individu n'est comptable de rien. (cf. *La tentation de l'innocence* - Pascal Bruckner - Grasset)

Accumulation ou amélioration

Dans ce cadre, libérée de sa composante risque, l'initiative se fait vertu et progressivement les sociétés s'accordent à estimer « qu'il faut faire mieux que son père ». Cette logique d'évolution s'est déployée dans tous les cas où la sécurité ressentie par les hommes s'est accrue.

L'obligation de faire mieux, de faire autrement s'est imposée, quitte parfois à ce qu'il y ait une singulière confusion entre « faire plus » et « faire mieux ».

Le P.D.G. toise d'un sourire technocratique les directeurs d'usines de son groupe, attentifs à ses déclarations. Derrière les baies vitrées de la salle de conférence climatisée, une longue suite de bâtiments industriels abritent l'une des unités de production d'automobiles du groupe. Bien qu'assourdi par l'épaisse moquette et le double vitrage de la salle, une rumeur exprime l'intense activité industrielle du lieu, fleuron de l'économie nationale. Mais l'assurance du P.D.G. domine l'assistance :

— Notre production souffre actuellement d'un certain absentéisme du personnel, ou plus exactement d'un retard presque systématique à l'embauche de cinq heures du matin. Les enquêtes que nous avons fait effectuer sur les différents sites montrent sans conteste que ces retards sont dus aux encombrements de la circulation. Il faut

absolument y remédier, car sans les retards du personnel dû aux encombrements de la circulation, nous pourrions fabriquer 500 voitures de plus par jour !

Le P.D.G. a été élu « manager de l'année » !

Cette contradiction est si intériorisée qu'elle passe inaperçue à l'intérieur de la société industrielle. Par contre, elle est évidente et parfois insupportable aux yeux de ceux qui la contemplant de l'extérieur, depuis les sociétés peu ou pas industrialisées, ou simplement depuis la position du chômeur de longue durée, marginalisé. Alors peuvent se manifester des réticences à s'insérer dans un système aussi peu cohérent. On peut même faire l'hypothèse que les personnes sont assez facilement fascinées, attirées par cette société évolutive, alors que les groupes sont parfois sceptiques devant les dommages qu'entraînent cette confusion entre « faire plus » et « faire mieux ». Il s'ensuit alors des tensions sociales fortes, le groupe s'opposant aux initiatives individuelles, inconsciemment bien sûr. Certains pays du continent africain explosent peut-être de ce fait.

Cette logique tacite s'accompagne d'un objectif précis : la hausse du niveau de vie.

Il se définit et se mesure de manière élémentaire par le pouvoir d'achat que procure une heure de travail.

Pour s'offrir la voiture qu'il produit, un travailleur de la construction automobile français doit travailler environ 2 000 heures, son collègue malaisien plus de 7 000.

Singularités de l'objectif hausse de niveau de vie

Cet objectif possède une double caractéristique particulière : il est quantifiable et infini. Quantifiable pour chacun, il devient objet de comparaison pour tous, et donc objet de convoitise et de frustration, puissant moteur de l'activité humaine.

Étant par définition infinie, puisque non limitée, la hausse du niveau de vie engendre une tension sociale permanente. Sa visibilité et sa lisibilité en font le repère prédominant et la principale mesure des activités. Les autres paramètres lui seront volontiers sacrifiés, notamment les repères relatifs à la qualité de vie, paramètres non quantifiables. C'est l'origine de bien des décisions, comportements et pratiques étonnantes des pays industrialisés.

À l'échelle quotidienne, c'est le cas du jeune cadre dynamique qui, pour soigner sa carrière et son niveau de vie, n'hésite pas à prolonger ses journées de travail au-delà des heures légales. Sa carrière, et donc son revenu, en seront améliorés, mais son équilibre et celui de sa famille, caractéristique non quantifiable, risque d'en souffrir.

À l'échelle internationale, le Fonds Monétaire International félicite le gouvernement mexicain pour le règlement apporté à la crise née de son surendettement : « Quel autre pays aurait accepté de baisser de 10% le pouvoir d'achat de ses salariés, et permis qu'un million de personnes perdent leur emploi » (*Le Monde*, 5 juillet 1995).

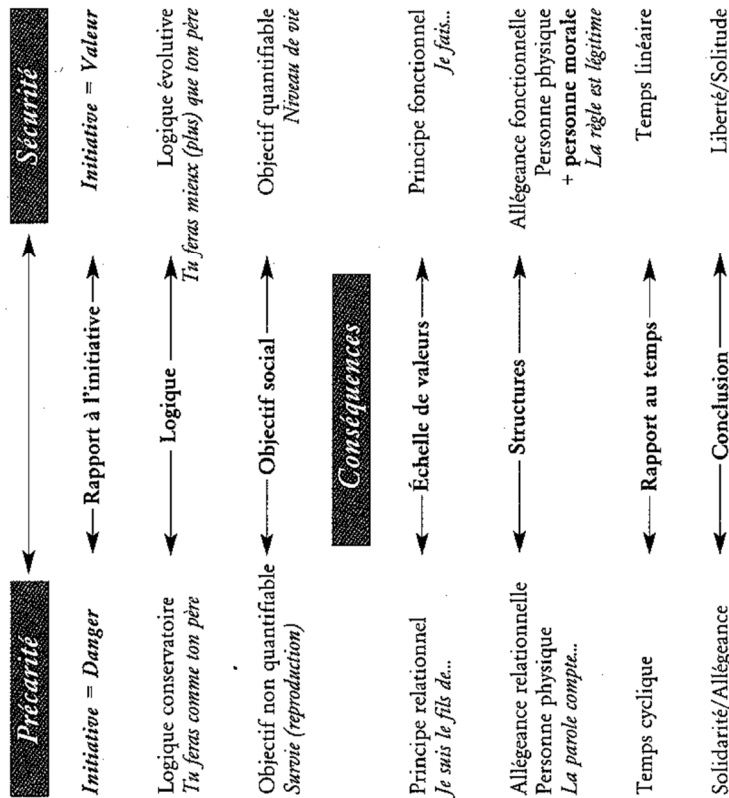
La logique évolutive « Tu feras mieux que ton père » et le niveau de vie, objectif quantifiable, sont les éléments de base sur lesquels les groupes en situation de sécurité bâtissent leurs stratégies sociales, leur perception du temps, leur avenir.

Un bon filon pour le futur

Présenté comme un outil de lecture de la diversité culturelle le « droit à l'erreur » éclaire également les disparités de situation à l'échelon national et local. Poussé au paroxysme, « responsable mais pas coupable », il s'avère de fait un élément structurant les sociétés autour d'un axe unique, la fonction salariale : axe unique qui les fragilise. Pour redonner du sens aux sociétés il faut travailler dans deux directions.

La logique de chacun des acteurs doit d'abord être comprise, pour que la légitimité de son action soit reconnue. Dans l'éternelle quête de reconnaissance sociale qui anime chaque homme, il est urgent de prendre en compte le caractère variable des objectifs et des contextes dans lesquels chacun évolue. En effet, à considérer que les hommes se divisent en deux groupes, ceux qui sont logiques, soi et les siens, et ceux qui ne le sont pas, les autres, l'homme s'interdit de comprendre l'autre : il est impossible de comprendre l'illogique. En revanche, en considérant que les autres sont, eux aussi, logiques, alors l'homme se donne les moyens de comprendre. Et comprendre l'autre, c'est se donner les moyens de connaître les solutions trouvées aux problèmes qu'il a dû résoudre, et auxquels chacun peut, un jour, être confronté.

LE DROIT A L'ERREUR un outil de lecture de la différence culturelle




Source : CILQ, 1999.

Ensuite il faut se garder d'une hypertrophie de la valeur accordée au travail car c'est un effet pervers des sociétés de sécurité. En remettant le travail à sa place, il redevient un moyen de socialisation parmi d'autres, un outil de création de richesses quantifiables, laissant ainsi la voie libre à la quête de sens, aux hommes et aux sociétés. Pour ce faire il faut exploiter, enfin, l'extraordinaire gisement d'idées et de pratiques que les cultures représentent. Les expériences des expatriés, des travailleurs sociaux, des immigrés sont autant de moyens à mettre au service de tous. Alors chacun comprendra qu'en cette fin de siècle au lieu de subir la peur de l'autre, les hommes doivent reprendre l'initiative, au lieu de craindre leurs différences les hommes doivent apprendre à en faire des outils de dialogue pour le plus grand bénéfice de tous.

Bibliographie

- ABELES M., COLLARD C. - *Âge, pouvoir et société en Afrique noire*. Paris, Montréal : Karthala, 1985.
- BAYART J.-F. - *L'État en Afrique*. Paris, Fayard, 1989.
- BAIROCH P. - *Le Tiers-Monde dans l'impasse* - Paris, Gallimard, 1986.
- BREDIN J.-D. - *Sieyès, la clé de la Révolution française* - Paris, de Fallois, 1988.
- BRUCKNER P. - *La tentation de l'innocence*. Paris, Grasset, 1995.
- HALL E. T. - *La dimension cachée*. Paris, Seuil, 1971.
- KANE C. H. - *L'aventure ambiguë*. Paris, 10/18, 1979.
- LA BASTIDE H. de - *Les quatre voyages au cœur des civilisations*. Monaco - Éditions du Rocher, 1985.
- MAALOUF A. - *Les croisades vues par les Arabes* - Paris, J. C. Lattès (coll. *J'ai lu*), 1983.
- MURDOCH W. - *La faim dans le monde* - Paris, Dunod, 1985.
- PERRET B., ROUSTANG G. - *L'économie contre la société* - Paris, Seuil, (coll. *Esprit*), 1993.
- RIST G. - *Le Développement. Histoire d'une croyance occidentale* - Paris, Presses de Sciences Po, 1996.
- ROSNY E. de - *Les yeux de ma chèvre* - Paris, Plon, (coll. *Terre humaine*), 1981.
- TRIBALAT M. - *Faire France* - Paris, La Découverte, 1995.
- TROMPENAARS F. - *Riding on the waves of culture* - Londres, The Economist Books, 1993.

P. La dimension spirituelle en volontariat

Horaires	Samedi 16h30 – 18h
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir ce que la DCC entend par « spiritualité », « expérience spirituelle », « foi »... • Se situer vis-à-vis de l'identité catholique de la DCC et ce que cela signifie pour un envoi en mission • Identifier son positionnement personnel, ses attentes et ses besoins au sujet de la dimension spirituelle en volontariat.
Points d'attention pour les formateurs	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 L'intention principale est de donner des éléments de cheminement personnel aux candidats, où qu'ils en soient dans leur spiritualité / leur foi. 🕒 Il est donc important de préciser qu'il ne s'agit donc pas d'un examen de théologie. 🕒 Au contraire, l'intention est de donner tous les éléments pour un CHOIX mutuel (cf session « CHOISIR ») en connaissance de cause. Les candidats peuvent ne pas se retrouver là-dedans : leur discernement peut les conduire à arrêter le chemin avec nous là-dessus. 🕒 Parole de Dieu : il ne s'agit pas d'un cours de catéchèse (même si cela nécessite d'être introduit). Il s'agit de faire l'expérience que la Parole de Dieu aussi (d'abord !) est ouverte à tous.
Mode d'animation : 	En petit groupe avec le binôme de formateurs. Pour les 2 temps de partage/échange, séparation du groupe : 2 sous-groupes avec 1 formateur chacun.
Déroulement :	Introduction : 10 min Deux chemins qui se rencontrent : 5 min Ce que je veux vivre : 25 min « Relire » Intro : 10 min Réflexion perso et partage : 20 min Conclusion (synthèse et reprise) : 15 min
Matériel :	Document plié en livret : support du déroulé + éléments pour les temps d'échange 📄 Corpus complémentaires de textes pour références et pour nourrir ceux qui veulent aller plus loin dans la Doctrine Sociale de l'Eglise 📖

1. Introduction (10 min)

Les objectifs

Donner aux candidats les 3 objectifs du module pour qu'ils sachent où l'on va.

En fin de module, ils seront redonnés pour que chacun fasse le point.

Vous avez dit « expérience spirituelle » ?



Distribuer le document en livret.



Lire ensemble la première page pour que chacun sache quelle réalité nous mettons derrière cette expression et prendre le temps de faire régir, entendre les questions.

2. Deux chemins qui se rencontrent (5 min)

La DCC

Son identité catholique

Info : la DCC est service de l'Eglise en France pour l'envoi de volontaires internationaux.

Son identité catholique est donc structurelle.



Un départ avec NOUS implique l'envoi dans vos missions au NOM de l'église en France au cours d'une messe célébrée par un évêque.

La DCC est un lieu de vie spirituelle nourri par l'Évangile et la foi chrétienne.

Son regard d'Église sur le développement

Ce paragraphe renvoie au discours de la veille et à la vidéo de Maylis et Luc.

Rappel :

-  Le développement est une des préoccupations traditionnelles majeures de l'Eglise.
-  Pour elle, le développement se fait :
 - avec tous les hommes,
 - pour faire grandir tout l'homme (dans toutes ses dimensions)
 - au nom de la fraternité, de la solidarité et de la justice.

Son ouverture à tous et proposition spirituelle

Peu importe le rapport à la foi, chacun croyant ou pas est bienvenu à la DCC. La DCC accueille chacun dans sa diversité. Il n'y a donc pas de tabou, pas de jugement.

En revanche, vous l'aurez compris, le volontariat proposé par la DCC comporte une dimension spirituelle au sens où nous l'avons défini en début de module.

Un volontariat avec la DCC c'est une rencontre entre ma propre spiritualité (et ma foi) et celle des autres : c'est inévitable, ça peut secouer, mais c'est beau !!

Vous pouvez ne pas vous retrouver là-dedans : votre discernement peut vous conduire à arrêter le chemin avec nous dans ce cas.

Ses partenariats

Sachez-le : une grosse partie des partenaires de la DCC (60% environ) sont soit directement des communautés religieuses soit des associations ou des groupes qui nous identifient à l'Église catholique.

En amont de la session, vous avez dû regarder aussi la vidéo sur les Églises locales. Elle donne bien le ton de ces partenariats « dans un esprit DCC ».

« Moi »

De votre côté, chacun de vous arrive avec ce qu'il est. Il est important que vous vous positionniez, que vous posiez des mots sur qui vous êtes et ce que vous voulez vivre.

D'où ce qui va suivre.

3. Qu'est-ce que je veux vivre ? (25 min)



Le mieux est de vivre ce temps en demi-groupe : un formateur du binôme avec la moitié de son petit groupe. Cela permet aux formateurs de bénéficier de plus de temps d'échanges pour mieux connaître les candidats.

À la 3^e page du livret, le document créé en étoile avec des branches et des sous-branches aborde différentes questions et réflexions liées à l'itinéraire spirituel de chacun aujourd'hui et vis-à-vis du départ en volontariat.

Vous allez devoir vous situer par rapport à vous-même, par rapport à ce départ et à la DCC dans un temps d'échange en petit groupe.

Important : il n'y aura pas de remontée en grand groupe donc ce qui est dit dans un groupe reste confidentiel et à l'intérieur du groupe.

Expliquer concrètement :

Pour la réflexion personnelle (5 minutes)

On vous propose de réfléchir pour chaque branche à la sous-branche qui vous semble vous correspondre le mieux. Si vous ne vous retrouvez pas dans les propositions, vous pouvez rajouter une sous-branche, critiquer, remanier. L'important est de vous situer sur cette étoile.

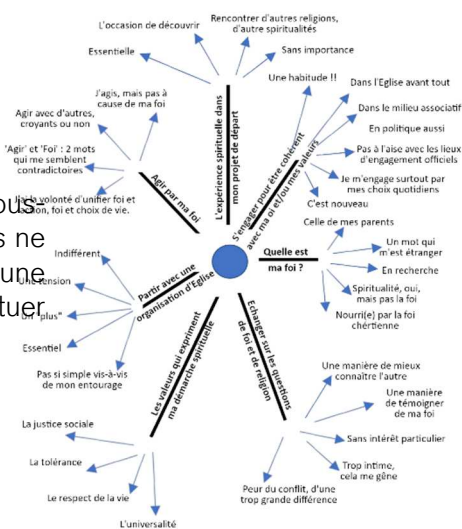
Pour le partage (20 minutes)

Il est porté par les questions suivantes :

- Et moi, où j'en suis ?
- Quelles sont mes attentes ?
- Qu'est-ce que je voudrais partager ?

À tour de rôle, chacun peut proposer une branche

et partager sa réflexion personnelle, puis invite les autres à faire de même.



4. « Relire » : regarder en arrière pour mieux avancer (30 min)

Relire : pourquoi et comment ? (1 min)

Relire : un mot qui peut faire peur ! Mais relire c'est très simplement prendre du recul sur quelque chose (un petit événement ... ou toute sa vie !) pour y trouver sens, cohérence, unité. Pour les croyants, y voir la trace de Dieu à leurs côtés.

On relit d'abord pour soi-même, puis on choisit de partager quelque chose (librement) de ce qu'on a pu identifier.

L'objectif est de s'appuyer sur le chemin déjà parcouru pour avancer.

Avec un texte d'Évangile (2 min)

Aujourd'hui, la relecture est proposée à partir d'un texte d'Évangile.

L'Évangile est un ensemble de récits qui font partie de la Bible et racontent l'histoire de Jésus sur terre. Pour les Chrétiens, ces récits sont « Parole de Dieu » qui les renvoient à leur foi vivante en Jésus-Christ ; d'autres les accueilleront comme des textes de sagesse, des récits de vie... C'est une Parole qui fait parler !

Les pèlerins d'Emmaüs (4 min)

Le texte d'aujourd'hui se situe après la mort et la Résurrection de Jésus.

Il raconte la rencontre de deux hommes qui avaient suivi Jésus jusqu'à Jérusalem, qui ont été bouleversés et déçus par sa condamnation à mort et qui, sans le savoir au départ, le rencontrent ressuscité sur leur chemin.

Ce texte parle donc d'abord de la **Résurrection** du Christ, FONDAMENT du christianisme : en Jésus, la Vie est plus forte que la mort et la présence du Christ désormais parmi nous change tout.

Aujourd'hui, nous allons aborder ce texte **sous un aspect lié à notre réflexion : celui de la rencontre** dont il est également question.

Nous avons vu que notre volontariat **est un chemin**,

- il ne vient pas de nulle part, **il a une histoire**, personnelle
- **des rencontres** ont eu lieu qui **nous ont parfois bousculés**.

Nous **nous sommes mis en route**, nous nous sommes donnés du temps pour nous préparer, discerner, nous mettre au clair le mieux possible

Nous découvrons ainsi que la lecture **d'un texte ancien, fondateur pour les Chrétiens, peut parler à tous**. On peut y voir un exercice d'interculturalité, ici et maintenant ! Entre croyants et non-croyants.

Lecture du texte (2 min)

Le texte est en dernière page du livret.

Lecture à deux voix, par les formateurs (Note : le récit a été tronqué... rien n'empêche d'aller le découvrir dans son intégralité !)

Expliquer concrètement (1 min) :



Un temps de réflexion personnelle (10 minutes)

Inviter les candidats à prendre un temps personnel autour des questions notées. On vous propose de toutes les lire et de décider soit de réfléchir à chacune soit d'en choisir une qui vous inspire !

Au terme de la réflexion personnelle, chaque candidat choisit un point qu'il souhaite partager au petit groupe.

Un temps d'échange (10 minutes)

En demi-groupe, avec un des formateurs. Chaque candidat reste libre de partager ou non.

Chacun parle à son tour et partage uniquement ce qu'il avait prévu. Il n'y a pas de réactions, de débat : nous découvrons aussi que ce que chacun dit peut nourrir les autres dans une totale liberté.

Le groupe se scinde en 2 avant le temps de réflexion personnelle.

À la fin du partage, retour en groupe avec le binôme.

5. Conclusion (15 min)

Synthèse (5 min)

Le volontariat avec la DCC est un chemin dans la vie spirituelle personnelle quelle que soit notre conviction. Ce chemin passera forcément par une ou des rencontres entre notre spiritualité ou notre foi et celle des autres tout comme il en a été pour les disciples d'Emmaüs.

À travers ce module et la présentation du projet pastoral ce matin, nous souhaitons vous donner un certain nombre d'éléments pour vous aider à choisir ou non de poursuivre ce chemin avec nous.

Vous avez fait l'expérience de la relecture avec le texte d'Emmaüs. La relecture est un outil précieux, et nous espérons que cette expérience pourra vous servir à d'autres occasions. L'étoile peut être un outil précieux à emporter avec soi, tout comme l'iceberg ou le culturoscope...

Enfin, pour ceux qui souhaiteraient aller plus loin sur la vision du développement de l'Eglise, vous pouvez prendre un corpus complémentaire pour approfondir les questions de vision du développement de l'Eglise, si vous le souhaitez.

Envoyés ! (5 min)

Rappel de début de module : « Un départ avec NOUS implique l'envoi dans vos missions au NOM de l'église en France au cours d'une messe célébrée par un évêque. »

Cela se vit à la Messe d'envoi qui a lieu le dernier jour du stage. C'est un moment très fort de la formation et de la préparation du départ - en présence des familles et des proches des volontaires.

Il s'agit d'un dialogue entre l'évêque et le délégué général de la DCC, qui donne bien l'esprit de cet envoi et que les 2 formateurs vont vous lire :

L'évêque : En tant que responsable, pouvez-vous m'assurer au nom des formateurs et accompagnateurs, que tous ici partent pour un véritable service, pour le développement des communautés, pour contribuer à faire advenir plus de justice, pour travailler à la paix ?

Le délégué général : Nos mondes à partager ! Telle est l'invitation lancée par la DCC aux volontaires. Tous ici souhaitent répondre à cette invitation. Je peux vous assurer qu'ils partent pour faire grandir l'humanité, modestement, dans l'écoute de l'expérience des partenaires locaux et le respect de tous ceux avec qui ils sont en chemin.

Je peux vous assurer qu'ils souhaitent prioritairement s'engager au service des plus pauvres, qu'ils veulent agir pour une mondialisation plus juste, plus humaine et pour un développement durable. Ouverts à la rencontre de l'autre, ils souhaitent vivre une expérience de fraternité fondée sur la rencontre interculturelle, l'accueil de tous, l'échange et l'égalité.

L'évêque : La DCC est un service de l'Eglise en France. Celles et ceux présents ici partent envoyés par elle. Pouvez-vous m'assurer que tous souhaitent se mettre au service des Eglises locales qui vont les accueillir, participer à la vie des communautés, vivre selon les valeurs de l'Evangile ?

Le délégué général : Père, vous le savez, la DCC est fière d'accueillir chacun et soucieuse de respecter les parcours et les convictions de celles et ceux avec qui elle chemine. Nos célébrations et temps de partage en ont été cette semaine le témoin et l'expression. Tous ici n'ont pas la même implication dans l'Eglise, tous n'ont pas le même rapport avec la foi.

Certains très engagés souhaitent vivre leur volontariat comme un temps fort de leur vie de foi. D'autres sont en recherche spirituelle et disponibles à œuvrer ensemble au bien des hommes. Tous sont respectueux de l'Eglise qui les envoie et de celle qui les attend. Tous veulent renforcer les liens entre chrétiens et favoriser un dialogue vrai entre les religions.

En conclusion, on demande aux candidats s'ils partagent ou pas ce qui est dit dans le dialogue. Il peut y avoir des réactions si certains souhaitent préciser leur positionnement.

On précise néanmoins qu'il est important d'adhérer un minimum à ce dialogue pour qu'un départ avec la DCC ait du sens.

Ce que je garde (2 min)

Rappeler les 3 objectifs du module.

Chacun est invité à voir dans quelle mesure ils sont atteints.

Les formateurs proposent aux candidats de continuer leur réflexion personnelle... puisqu'il s'agit d'un chemin !

Merci à chacun pour ce qu'il a partagé.

Lien avec la Messe (3 min)

Faire le lien avec l'invitation à venir vivre la Messe juste après : invitation à découvrir pour ceux qui ne connaissent pas ou sont loin de la foi, à vivre ce temps ensemble, à en faire éventuellement une expérience d'interculturalité.

Sans rallonger, il est possible de dire qu'on va vivre l'expérience d'Emmaüs : se rendre à l'auberge ensemble en présence de Jésus, ce sera ce soir se rendre à l'Eglise et faire l'expérience de ce repas, temps d'assemblage et même de communion.

Complément pour les formateurs – partie 1 Eglise et développement

1) L'Eglise en mouvement, du développement à l'écologie intégrale

Jean XXIII : « Mater et magistra », 1961 « L'Eglise, mère et enseignante »

Une Encyclique pour une ère technique (conquête de l'espace, de plus en plus d'intégration mondiale, début de l'entrée dans les « Trente glorieuses » pour l'occident) : les § 47-49 établit la liste de tous les changements qui interviennent dans les domaines scientifique, technologique, économique, social et politique. Dans un tel contexte, l'encyclique n'a pas une « originalité révolutionnaire », mais elle synthétise l'histoire de la pensée sociale de l'Eglise acquise jusque-là pour aider à discerner et orienter selon ces perspectives, les choix sociétaux dans des situations totalement nouvelles.

Jean XXIII : « Pacem in terris' 1963 « Paix sur la terre ! »

Encyclique sur la paix, dans un contexte de grandes tensions internationales : menace de la guerre nucléaire, décolonisation, guerre froide (mur de Berlin, 1961).

Au thème très aigu s'ajoute un ton très personnel de Jean XXIII –qui a été nonce apostolique en France au sortir de la Guerre, elle a eu un retentissement largement au-delà des murs des églises ! Il y parle de « droits de l'homme », « désarmement » (une analyse de la course aux armements atomiques) et du fonctionnement des « institutions internationales », dont l'ONU occupe toute la 4^e partie.

Le Concile Vatican II : « Gaudium et Spes » 1965 «Constitution sur les joies, les espoirs »

C'est l'un des grands « documents » du concile. Il est le dernier dans le déroulement du Concile (1962-1965) et est promulgué à la veille de la clôture (Décembre 1965).

Ce document est marqué par un contexte de première prise de conscience de la « mondialisation » y compris par la présence des évêques du monde entier, en particulier des pays à peine indépendants.

La question du développement se pose donc à tous les niveaux. "il y a **interdépendance** entre l'essor de la personne et le développement de la société elle-même".

4 grands thèmes à retenir dans le Chapitre 2 (qui s'intitule « la Communauté humaine ») (les numéros correspondent à ceux du texte original).

> **1/ Interdépendance de la personne et de la société**

25. 1. Le caractère social de l'homme fait apparaître qu'il y a interdépendance entre l'essor de la personne et le développement de la société elle-même. En effet, la personne humaine qui, de par sa nature même, a absolument besoin d'une vie sociale [44], est et doit être le principe, le sujet et la fin de toutes les institutions.

> **2/ Promouvoir le bien commun**

26.2. Tout groupe doit tenir compte des besoins et des légitimes aspirations des autres groupes, et plus encore du bien commun de l'ensemble de la famille humaine

> **3/ Égalité essentielle de tous les hommes entre eux et justice sociale**

29. L'égalité des personnes exige que l'on parvienne à des conditions de vie justes et plus humaines. En effet, les inégalités économiques et sociales excessives entre les membres ou entre les peuples d'une seule famille humaine font scandale et font obstacle à la justice sociale, à l'équité, à la dignité de la personne humaine ainsi qu'à la paix sociale et internationale.

> **4/ Les biens de la terre sont destinés à tous les hommes (destination universelle des biens de la terre)**

69. 1. Dieu a destiné la terre et tout ce qu'elle contient à l'usage de tous les hommes et de tous les peuples, en sorte que les biens de la création doivent équitablement affluer entre les mains de tous, selon la règle de la justice, inséparable de la charité

Paul VI : Populorum Progressio : 1967 « le progrès des peuples »

Pour être authentique, le développement doit être intégral, c'est-à-dire promouvoir tout homme et tout l'homme »

Contexte : des indépendances politiques -surtout en Afrique et Asie, mais qui pour être garanties, appellent à un minimum d'autonomie économique. En même temps, la croissance des disparités entre pays riches et pays pauvres est une situation intolérable et explosive.

Ce texte reprend des thèmes déjà développés par Jean XXIII dans *Mater et Magistra* à propos des relations entre pays développés et pays sous-développés. Il s'inscrit aussi dans la lignée du document du Concile « *Gaudium et Spes* » qui dénonce l'inégale répartition des richesses dans le monde. (GS 8). Paul VI interroge la responsabilité de l'Eglise dans le développement – (n° 12 à 22), pour qu'elle se mette au service des hommes avec ses moyens spécifiques.

« Au lendemain du Concile Vatican II, une prise de conscience renouvelée du message évangélique fait un devoir à l'Eglise de se mettre au service des hommes pour les aider à saisir toutes les dimensions de ce grave problème et pour les convaincre de l'urgence d'une action solidaire en ce tournant décisif de l'histoire de l'humanité » (PP. n°1).

JP II : « Sollicitudo Rei Socialis » 1987 « L'INTÉRÊT ACTIF que porte l'Eglise à la question sociale »

Ecrit pour le 20^e anniversaire de *Populorum Progressio*, qu'il commente et actualise : la question mondiale se pose en nouveaux termes, et il s'agit de revoir le concept de développement : dans le numéro 10, on relève 2 idées qui s'emboîtent :

10. « En réalité, si la **question sociale a acquis une dimension mondiale**, c'est parce que l'exigence de justice ne peut être satisfaite qu'à cette échelle. [...]

10. « **Revoir le concept de développement** » « Ainsi, à la lumière de l'expression du Pape Paul VI, nous sommes **invités à revoir le concept de développement**, qui ne coïncide certes pas avec celui qui se limite à la satisfaction des nécessités matérielles par l'augmentation des biens, sans égard pour les souffrances du plus grand nombre, en se laissant conduire principalement par l'égoïsme des personnes et des nations.

JP II, 1987 Sollicitudo Rei Socialis n° 10

Introduction du concept de SOLIDARITE

Jean Paul II utilise ce terme pour la 1^o fois dans un doc officiel de l'Eglise, en rapport avec la paix !

39. « La paix est le fruit de la justice. Aujourd'hui on pourrait dire, avec la même justesse et la même force d'inspiration biblique (cf. Is 32, 17; Jc 3, 18): « Opus solidaritatis pax », la paix est le fruit (œuvre) de la solidarité. »

JP II, 1987 Sollicitudo Rei Socialis n° 10

Benoît XVI : « Deus Caritas est » 2005 « Dieu est amour » : l'universalité de l'Amour

Quelques temps plus tard, Benoît XVI reprend lui aussi des questions sociales dans 2 encycliques. Caritas in veritate (la charité dans la vérité) et « Deus caritas est » (Dieu est Amour) qui est un document qui pose les fondements d'une anthropologie chrétienne renouvelée sur l'amour -dans toutes ses dimensions.

Introduction du concept d'amour -dont l'une des formes est signifiée dans la dimension « sociale » :

« L'Église est la famille de Dieu dans le monde. Dans cette famille, personne ne doit souffrir par manque du nécessaire. En même temps, la caritas-agapè dépasse aussi les frontières de l'Église ; la parabole du Bon Samaritain demeure le critère d'évaluation, **elle impose l'universalité de l'amour qui se tourne vers celui qui est dans le besoin, rencontré « par hasard »** (cf. Lc 10, 31), **quel qu'il soit.** » Deus Caritas Est « Dieu est Amour », 2005 n° 25

François : « Laudato Si », 2015 « Loué sois-tu Seigneur »

« Il faut une préoccupation pour l'environnement unie à un amour sincère envers les êtres humains, et à un engagement constant pour les problèmes de société »

Ce document est connu aujourd'hui au-delà des cercles catholiques ; il est aujourd'hui une véritable « pierre de fondation » pour l'Eglise, car il propose un véritable renouvellement de la question « écologique ».

A travers une analyse précise de « ce qui se passe dans notre maison commune », et « la racine humaine de la crise écologique », ce document ne s'enferme pas dans des solutions incantatoires, mais en apposant le regard évangélique à ces préoccupations, propose une « écologie intégrale » et des lignes d'actions et d'orientations qui englobent

- la dimension politique et la dimension personnelle ;
- le nécessaire dialogue avec les sciences et les religions et
- la promotion d'une éducation pour l'alliance entre l'humanité et l'environnement qui va jusqu'à une conversion « écologique » qui se déploie dans toutes les dimensions de la personne -

Ce document publié à la veille de la COP 21 a été reçu comme un positionnement nouveau de l'Eglise catholique dans cette question cruciale.



Relire pour avancer et pour poser des choix – avec un Évangile

Les pèlerins d'Emmaüs



¹³ Le même jour, deux disciples faisaient route vers un village appelé Emmaüs, à deux heures de marche de Jérusalem, et ils parlaient entre eux de tout ce qui s'était passé. ¹⁴ Or, tandis qu'ils s'entretenaient et s'interrogeaient, Jésus lui-même s'approcha, et il marchait avec eux. ¹⁵ Mais leurs yeux étaient empêchés de le reconnaître. [...] ¹⁶ Et, partant de Moïse et de tous les Prophètes, il leur interpréta, dans toute l'Écriture, ce qui le concernait. ¹⁷ Quand ils approchèrent du village où ils se rendaient, Jésus fit semblant d'aller plus loin. ¹⁸ Mais ils s'efforcèrent de le retenir : « Reste avec nous, car le soir approche et déjà le jour baisse. » Il entra donc pour rester avec eux. ¹⁹ Quand il fut à table avec eux, ayant pris le pain, il prononça la bénédiction et, l'ayant rompu, il le leur donna. ²⁰ Alors leurs yeux s'ouvrirent et ils le reconnurent, mais il disparut à leurs regards. ²¹ Ils se dirent l'un à l'autre : « Notre cœur n'était-il pas brûlant en nous, tandis qu'il nous parlait sur la route et nous ouvrait les Écritures ? » ²² À l'instant même ils se levèrent et retournèrent à Jérusalem.

Évangile selon saint Luc, chapitre 22

1- Dans ma vie, est-ce qu'il y a une/des rencontre(s), discussion(s) avec des amis ou avec des inconnus (comme Jésus au début de l'histoire), qui a/ont été décisive(s) dans mon choix d'engagement dans la solidarité pour mon départ en volontariat ? *Éventuellement, quel visage de Dieu s'est montré à moi à travers cette rencontre ?*

2 - Quels mots (2 ou 3) je pourrais choisir pour décrire les relations humaines que je souhaite vivre pendant mon volontariat ? En quoi suis-je, ou non, dans la continuité avec les relations humaines que j'ai aujourd'hui ? *Éventuellement : comment je reconnais la présence du Christ dans ces relations ?*



Le volontariat, une expérience spirituelle

La DCC porte la conviction que le volontariat porte une dimension spirituelle qui mérite qu'on s'y attarde.

Que veut dire « expérience spirituelle » ?

Vivre une **expérience intérieure de liberté et de joie profonde** qui marque profondément et durablement.

Une expérience qui me dépasse, me transforme et ouvre la porte de mon cœur.

Cela passe souvent par une **rencontre personnelle avec soi-même, avec les autres, avec Dieu**. Laisser se déployer en moi des forces de vie, toucher du doigt ce qui me rend unique, identifier ce qui, très profondément, me fait avancer.

Cela transforme tant mon être intérieur que mon "agir".

Si elle est éminemment personnelle, l'expérience spirituelle s'enracine dans une **culture et une histoire**. Elle rejoint des valeurs portées par d'autres. Elle naît souvent de rencontres – notamment avec les plus pauvres. Pour beaucoup, elle rejoint une tradition religieuse qui précède et engage celui qui croit dans un itinéraire de foi. Dans tous les cas, elle intègre une dimension sociale et communautaire qui lui permet de se déployer : le « **personnel** » et le « **communautaire** » dialoguent pour ouvrir de nouveaux chemins.

En quoi le volontariat permet-il une expérience spirituelle ?

Le volontariat est l'occasion de beaucoup de nouveautés : environnement, rencontres, conditions de vie, ... qui amèneront des questions nouvelles.

La rencontre avec les autres **éveille aussi d'autres dimensions** de soi-même.

Expérience de dépouillement et de renouveau.

Vivre l'extraordinaire à travers le volontariat peut aussi amener à se poser différemment la question de Dieu.

À noter dans le cadre de ce module :

- ✓ Le terme « expérience spirituelle » renvoie à la présentation faite ci-dessus.
- ✓ Le mot « foi » renvoie à la foi en Dieu, à la démarche du croyant.

La DCC et moi : deux chemins qui se rencontrent



LA DCC

Son identité catholique ;
Son regard d'Église sur le développement ;
Son ouverture à tous ;
Sa proposition spirituelle ;
Ses partenariats.

MOI

Mon chemin de vie ;
Mon désir, mes attentes ;
Mes convictions ;
Mes expériences spirituelles ;
Ma foi.

Pour la DCC – et à travers elle pour l'Église – le volontariat est un engagement concret pour le bien commun, une réponse à ceux qui veulent faire le bien, quelle que soit la nature de leur engagement.

Partir avec la DCC, c'est aussi partir avec une structure qui prend sa source dans l'Évangile, agit au nom de la foi chrétienne et fait partie de l'Église catholique.

Partir avec la DCC, c'est aussi partir dans un cadre attentif à la vie spirituelle de tous, quelles que soient ses convictions, là où il en est dans sa vie spirituelle...

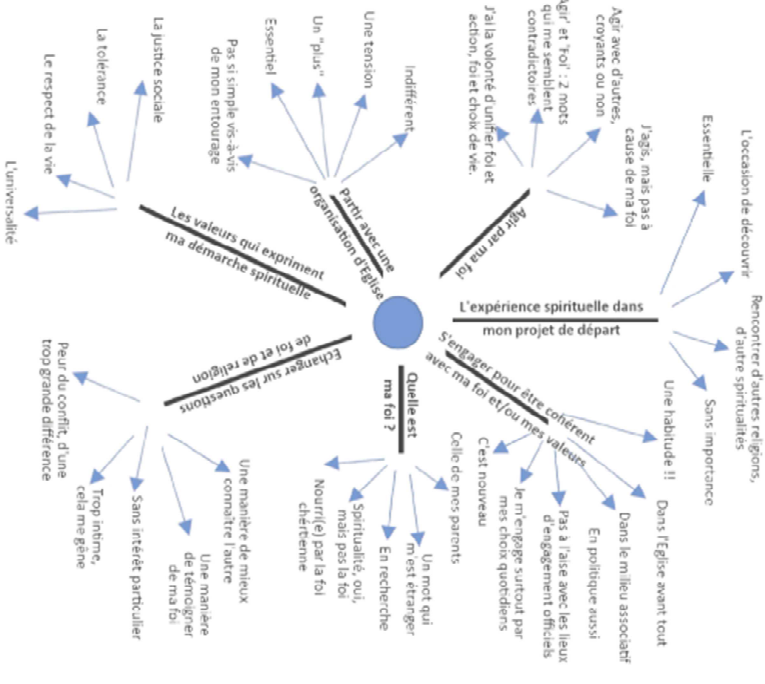
En fin de module, l'ESSENTIEL que je garde

Et moi, où en suis-je ? Qu'est-ce que je veux vivre ?


Pour la réflexion personnelle : Pour chaque branche, plusieurs réponses peuvent le correspondre. Et tu peux choisir une formulation qui n'est pas présente dans l'étoile.

Pour le partage : À tour de rôle, chacun peut choisir un thème autour duquel tous ceux qui le souhaitent exprime ce qu'ils ont répondu.

Selon le temps, on ira ou non au bout des sujets : ce n'est pas le plus important.



Q. Charte des engagements et sensibilisation à la collecte

Horaires	<i>Samedi 20h30 – 21h</i>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none">- Prendre connaissance de la charte des engagements pour valider son choix de partir avec la DCC- Etre informé sur l'engagement de participer à l'effort de collecte et de témoignage
Déroulement	<i>Présentation de la Charte des engagements réciproques : 15 min</i> <i>Sensibilisation à l'effort de collecte et de témoignage : 15 min</i>
Personnes ressources	<i>Grand groupe</i>
Matériel	<i>Charte des engagements </i> <i>PPT avec schéma collecte</i>

→ **Présentation de la charte d'engagements réciproques – 15 min :** **20h30**

Un formateur introduit la charte d'engagements réciproques : « avec le projet associatif, on a vu hier quel est le positionnement attendu du volontaire sur place vis-à-vis du partenaire local. Mais, l'engagement ne se vit pas qu'avec le partenaire local : la DCC et le volontaire s'engagent également l'un vis-à-vis de l'autre ».

La parole est alors donnée aux candidats :

« Qu'attendez-vous de la DCC en partant avec cet organisme ? »

Un formateur (ou un candidat) note les réponses des candidats sur un paperboard.

Le formateur demande ensuite :

« Et à votre avis, qu'est-ce que la DCC peut attendre de vous ? ».



A nouveau, il note sur un paperboard les réponses données par les candidats. Quand tous ceux qui le souhaitent se sont exprimés, le formateur distribue à chacun la charte des engagements réciproques et demande à quelques candidats de lire les sept engagements du volontaire vis-à-vis de la DCC et les sept engagements de la DCC vis-à-vis du volontaire.

Les candidats peuvent ensuite prendre la parole pour réagir sur les engagements qui sont attendus de part et d'autre. Un formateur joue alors le rôle de facilitateur en distribuant la parole.

Attention, les réactions ne doivent pas mener à un débat ou à des négociations sur la charte !

Cependant, le formateur qui anime doit s'attendre à des réactions quant à l'effort de collecte de fonds demandé aux volontaires. D'où, la transition pour parler de la collecte...

→ **Sensibilisation à l'effort de collecte – 15 min :**

20h15

Comme on vient de le voir dans la **Charte d'engagements réciproques**, la DCC demande aux volontaires (VSI et VMS) de participer à l'effort collectif pour le financement et la promotion du volontariat.

> **// Pourquoi le volontaire participe à la collecte de fonds ?**

Chaque année, la DCC ouvre 200 missions de volontariat pour répondre aux demandes des partenaires locaux.

Le volontariat a un coût : rapporté à une mission VSI de 12 mois le complet est de 18.000€

- 🌐 1/3 est financé par l'Etat (Principalement la protection sociale obligatoire) ;
- 🌐 1/3 par le partenaire local (billets d'avion, le logement, la nourriture, l'indemnité mensuelle) s'il le peut ;
- 🌐 Il reste 1/3 **soit environ 6.000€ à financer par mission VSI et par an** : principalement pour la protection sociale complémentaire non prise en charge par l'Etat, les frais de recrutement de formation et de suivi terrain... La DCC aide également certains partenaires pour payer le billet d'avion et les frais sur place.

NB. Pour les VMS le reste à financer est d'environ 3.500€ par mission de 6 mois.

Qui participe à collecter les 6.000€ restant par mission ?

Pour trouver les 6.000€, la DCC demande la mobilisation de toutes les parties prenantes : le volontaire, le partenaire d'envoi, l'Eglise (diocèses, congrégations, mouvements et services d'Eglise).

Le volontaire s'engage à mobiliser ses proches et son réseau.

Le volontaire est le mieux placé pour parler du volontariat, de ses motivations, de son projet. La sollicitation des proches est une démarche qui a démontré son efficacité : le taux de réponse des proches sollicités est entre 20 et 40%, (comparé aux courriers de prospection classique dont le taux de réponse < 0,5%, laquelle, trop coûteuse, a été abandonnée par la DCC). Le départ n'est pas conditionné à un montant minimum collecté.

A quoi sert l'argent collecté

Tu ne demandes pas de l'argent pour toi ou ta mission. Les sommes collectées sont versées dans une caisse commune pour couvrir solidairement ta mission mais aussi toutes les autres. A travers le volontariat, l'argent collecté sert en fait à financer une cause qui te motive = la solidarité internationale avec les plus pauvres, l'aide au développement local.

Sans cet argent, la DCC ne pourra pas répondre aux futures demandes des partenaires du sud.

Les outils de la collecte par les volontaires

Pour faire la collecte, la DCC mettra des outils à la disposition de chaque volontaire dès lors qu'il aura une affectation définitive, il n'est donc pas demandé d'agir tout de suite :

- 🌐 Une **Page de collecte** personnalisée par volontaire, mise en ligne avant le stage ;

- 🌀 Une **Lettre aux proches** rédigée par le volontaire. Elle sera adressée en son nom, par la DCC ;
- 🌀 Une liste de **100 contacts avec adresses postales** fournie par le volontaire (famille, amis, copains d'avant, collègues, associations...). Les frais postaux sont à la charge de la DCC ;
- 🌀 Un **Kit de communication** pour promouvoir le volontariat sur les lieux d'engagements du volontaire (affiches paroisse, témoignages, interviews...) ;
- 🌀 Le volontaire est également invité à proposer à son **ancien employeur** de soutenir sa mission...

Toutes les informations utiles seront communiquées après l'affectation.

Attitude des volontaires vis-à-vis des partenaires locaux pour la collecte.

Certains volontaires ont spontanément envie d'aider financièrement leur partenaire local. Parfois ce dernier prend l'initiative de demander aux volontaires de venir avec de l'argent. Il y a alors un vrai risque à dénaturer le volontariat et les relations entre ces partenaires et la DCC, mais aussi à fausser la relation entre le partenaire et le volontaire où la « gratuité » de l'échange et de l'accueil réciproque est fondamentale. C'est pourquoi nous demandons aux partenaires et volontaires de ne pas entreprendre de telles démarches. NB. Le partenaire qui aurait besoin d'une aide financière, peut solliciter l'aide financière de la DCC.

Cas des familles avec enfants : la présence d'enfants génère des coûts supplémentaires significatifs. Cela demande d'autant plus la solidarité entre les volontaires. Voir avec le service des Relations Partenaires et Volontaires les modalités de collecte pour les familles.

> III Pourquoi le volontaire témoigne de son projet de volontariat ?

On demande également aux volontaires de participer au témoignage. Le volontariat est une expérience « transformante » : on ne revient pas comme on est parti. Elle commence avant le départ, se poursuit sur le terrain, et continue bien après le retour.

Le volontaire est invité à être témoin de son expérience personnelle. Parce que témoigner c'est devenir acteur de changement pour soi et autour de soi.

Témoigner est donc d'abord un cadeau. Partir en volontariat est une décision importante qui implique un cheminement, des choix conséquents pour soi et pour son entourage. C'est beau et cela mérite d'être partagé.

Témoigner c'est verbaliser : c'est faire un travail d'appropriation, de conscientisation et de compréhension pour soi-même. Ceux qui ont pris soin de parler de leur projet, avant et pendant la mission, ont souvent plus de facilité à relire leur expérience, à progresser, et à garder le lien avec leurs réseaux.

Expliquer et témoigner de son projet de volontariat dans son milieu professionnel, c'est le situer dans une dynamique d'apprentissage et de progrès professionnel (compétences et savoir-être). C'est donner de la valeur à son projet. C'est déjà préparer son retour.

Partir avec la DCC c'est faire sien l'ambition de contribuer à un nouveau modèle de vivre ensemble, de justice, de paix, de solidarité. C'est vouloir prendre la cause des plus pauvres. C'est vouloir faire l'expérience qu'un autre monde est possible. C'est découvrir qu'un changement de société passe par un changement de vision voire de culture. C'est vouloir promouvoir un nouveau paradigme de

société comme celui de l'Ecologie intégrale proposé par l'Eglise catholique (encyclique *Laudato Si'*, Pape François).

80% des volontaires ont décidé de partir après avoir entendu le témoignage d'un volontaire ou ancien volontaire ; grâce au bouche-à-oreille. A ton tour permet à d'autre de vivre cette expérience ; tu es le meilleur porte-parole et le mieux placé pour dire l'importance du volontariat.

Les occasions de témoigner sont nombreuses. La DCC vous accompagnera dans cette démarche.

Complément de réponses aux questions des candidats

« Ça me gêne de solliciter mon réseau, mes proches »

- Un courrier de sollicitation des proches doit d'abord commencer par la présentation de son projet et ses motivations, sa joie, ses convictions, ses craintes peut-être aussi... C'est beau et c'est humain ! La proposition de don découle ensuite naturellement.
- Certaines personnes éprouvent effectivement une gêne à proposer de faire un don. Il ne s'agit pas de demander de l'argent pour soi ; tu proposes d'aider à financer une cause qui te motive = la solidarité internationale avec les plus pauvres, l'aide au développement via le volontariat en général : ta mission mais toutes les autres aussi.
- Les proches sont souvent heureux de manifester leur soutien au volontaire et à encourager ainsi sa décision ;
- Au final chacun est libre de donner ou pas, selon ses moyens. Tout don est utile et important ;
- Donner à une association est une pratique courante : 70% des français le font et sont souvent multi donateurs : à 5 associations en moyenne. Pourquoi pas la DCC ?

« A quoi sert cet argent ? »

- 80% des dons est utilisé pour les missions de volontariat de la DCC c'est-à-dire l'aide au développement via le volontariat (faire fonctionner un dispensaire, une école, une association de réinsertion de population en marge de la société, etc.) ;
- Le reste, 20%, couvre les frais de collecte et les frais généraux ce qui est très peu ;
- La DCC est labélisée « Don en confiance ».

« Vous demandez 100 adresses postales, c'est impossible ! »

- Regarde combien de contacts tu as dans ton répertoire. Pose-toi la question « qui serait intéressé de savoir que je pars en volontariat, ou curieux de savoir ce que je deviens ? ». On connaît plus de monde que l'on imagine : famille au sens large, amis, copains d'avant, collègues, personnes de ta paroisse et activités associatives, amis sur les réseaux sociaux ... ton réseau est plus grand que tu ne le crois. Fais le maximum ; l'important est que tu joues vraiment le jeu de la solidarité.
- Oui il y a du travail pour rassembler les adresses postales, il faut s'y prendre à l'avance.
- D'expérience nous avons constaté que les courriers par la poste sont beaucoup plus efficaces que par mail (taux de retour et don moyen plus élevés). Plus de 50% de la collecte provient des courriers postaux. L'idéal est de combiner les deux.
- Le règlement général de protection des données (RGPD) ne permet pas de donner des adresses ? Le courrier est envoyé en ton nom. Il n'y a pas de logo DCC. C'est comme si

c'était toi qui le faisais, seulement c'est la DCC qui fait l'impression et paie l'affranchissement. Les adresses ne sont pas conservées et sont détruites par la DCC (sauf les donateurs pour le suivi des dons).

« Je n'ai pas envie que l'on sache que je pars pour une organisation catholique »

- *Tu as librement choisi de partir avec la DCC et donc pour l'Eglise. Tu es envoyé en son nom. Qu'est-ce qui te retient, qu'est-ce qui te pose problème ?*

« Je n'ai pas envie de communiquer sur mon volontariat, c'est un projet personnel »

- *C'est en effet une démarche personnelle de ta part de choisir de partir. Mais, ce choix s'inscrit dans un cadre qui est celui de l'Etat et de l'Eglise. Tu partiras envoyé par la DCC, et non pas en ton nom seul ;*
- *Ta mission étant financée par des partenaires et des donateurs, il est normal de témoigner pour rendre compte de ce que tu vivras.*

« Je dois déjà financer ma mission avec mon partenaire d'envoi »


- *Il y a un accord entre la DCC et ton partenaire d'envoi pour que tu puisses contribuer à la collecte de fonds (excepté pour 3 organismes avec convention particulière : Les Foyers de Charité, Fondacio, Misericordia).*

A noter...

Une règle d'or pour toute objection =




1. **Reformuler** l'objection : j'entends que tu trouves que ...
2. **Faire préciser** : qu'est-ce qui te pose problème avec, qu'est-ce qui te retient pour ...
3. **Répondre** à l'objection.

R. Témoignages d'étrangers

Horaires	Samedi 21h – 22h
Objectifs	<ul style="list-style-type: none">- Entendre le témoignage d'étrangers accueillis en France.- Identifier des représentations et des préjugés au sujet de la France et des Français.- Distinguer l'importance de la phase d'accueil dans la démarche d'intégration dans une autre culture.
Déroulement	Présentation : 5 min Témoignages : 25 min Questions / Débat : 30 min Echanges en grand groupe ou en sous-groupes : si le temps le permet 
Personnes ressources	Deux ou trois témoins (étrangers vivant en France). Un formateur.
Matériel	Fiche de préparation pour les témoins (transmise à l'avance).

1. Préparation

→ Organiser la venue de 2 ou 3 témoins répondant à certains critères :

-  Etre issus de pays différents (si possible des pays où la DCC envoie des volontaires) ;
-  Avoir immigré en France depuis quelques années (situation idéale : au minimum deux ans), pour avoir suffisamment de recul et être en mesure d'identifier plusieurs étapes dans son intégration en France ;
-  Avoir suffisamment d'assurance pour renvoyer à un groupe d'une vingtaine de Français une certaine image de la France.


→ Accueillir les témoins dans les lieux et rappeler les consignes et temps accordé.

2. Déroulement

Possibilité de réunir le groupe à 20h15 pour préparer les questions à poser aux témoins.

Présenter l'atelier et ses objectifs, puis noter les questions des stagiaires sur un paperboard ou les faire noter par quelques stagiaires.

Y revenir durant le temps de débat.

 **Fil rouge :** Toute la journée, nous nous sommes questionnés sur comment je vais vivre l'interculturalité, comment je vais dépasser mes chocs interculturels. C'est ce que nos témoins de ce soir ont déjà expérimenté en venant en France. Nous leur laissons la parole sur leurs découvertes et leurs questionnements.

> **Présentation de l'atelier et des témoins (5 mn)** **21h**

Le formateur présente l'atelier « Témoignages d'étrangers » : quels en sont les objectifs, et comment il va se dérouler (deux ou trois témoignages d'étrangers vivant en France depuis quelques années, suivis d'un temps d'échange avec les participants).

Le formateur invite ensuite chaque intervenant à se présenter très succinctement par :

- *son pays d'origine ;*
- *son parcours (familial, scolaire, professionnel, extra-professionnel) ;*
- *les raisons de sa présence en France (ainsi que la date de son arrivée).*

> **Témoignages (25 mn)** **21h05**

Une fois les présentations finies, les intervenants exposent, chacun à leur tour pendant environ 10 min chacun, leur vision de la France et des Français avant de venir en France et à leur arrivée. Ils développent leur témoignage à partir d'une fiche préparatoire (transmise avant la formation) et sont guidés par des questions posées par le formateur :

→ *Avant de venir en France :*

- *Comment la France et les Français sont-ils perçus dans votre pays d'origine ?*
- *Selon vous, quelle est la source de ces représentations ?*

→ *A l'arrivée en France :*

- *Quelles furent vos premières impressions, dans les premiers moments de votre accueil ?*
- *Qu'est-ce qui vous a le plus marqué (dans la vie quotidienne, dans l'environnement, dans la façon de penser, dans les comportements, dans les valeurs, etc.) ? Avez-vous des anecdotes à nous raconter (votre 1^{er} Noël, la 1^{ère} fête traditionnelle importante...) ?*

> **Questions/réponses, débat (30 mn)** **21h30**

S'en suit une discussion avec les stagiaires.

Le formateur anime le débat (répartition de la parole et respect du temps), mais peut également orienter les discussions à l'aide des pistes suivantes :

- *Les intervenants ont-ils une nouvelle représentation de la France et des Français ?*
- *Véhiculent-ils cette nouvelle représentation dans leur pays d'origine ?*
- *Existe-t-il des éléments qui continuent de les questionner, voire de les choquer ?*
- *Au contraire, ont-ils admis ou compris ce qui les choquait à leur arrivée ?*
- *Dans leur quotidien, pensent-ils encore en termes de « les Français » ou en terme de « cet individu » ? (exemple : « mon voisin n'est pas très soigneux » ou « les Français sont sales » ?)*
- *Qu'est-ce qui les a aidés à dépasser les préjugés ?*
- *Quel regard portent-ils sur l'accueil réservé aux étrangers en France ?*
- *Selon eux, à quoi les futurs volontaires peuvent s'attendre quant à l'accueil qui leur sera réservé ? Dans les représentations des participants, qu'est-ce qui relève du fantasme ou de la réalité ?*
- *Comment ont-ils tissé des liens sociaux (travail, invitation chez des gens, fêtes, associations, etc.) ?*

Lorsque les participants n'ont plus de questions, ou que le timing l'impose, le formateur invite les témoins à quitter la salle pour pouvoir passer au débriefing rapide de la soirée.



Echanges en grand groupe ou en sous-groupes (selon l'heure !)

22h00

Les participants peuvent rester en grand groupe ou se réunir en petits groupes d'environ 5 personnes, afin de s'exprimer sur les témoignages qui viennent d'être proposés. L'enjeu de ce temps n'est pas d'emmener les stagiaires vers un point précis... L'enjeu, pour nous en tant que formateurs, est qu'ils puissent avoir un temps d'expression du ressenti et des questions soulevées lors de la soirée, afin qu'ils ne les « ruminent » pas en eux le reste du week-end.

Pour ce faire, ils sont invités à échanger autour des questions suivantes :

- *Qu'est-ce qui m'a marqué dans ces témoignages ?*
- *Qu'est-ce que ces témoignages nous renvoient sur nous, sur notre capacité d'accueil ?*
- *Y a-t-il dans ces témoignages des éléments qui font écho à mon projet de volontariat, à la façon dont j'envisage d'arriver dans un autre pays ?*

Ces questions peuvent par exemple être marquées au tableau, en repère. Ils ne sont pas obligés de les traiter toutes les trois, dans cet ordre. L'idée est plus qu'ils discutent autour des témoignages, les questions sont là pour leur donner des pistes pour entamer la discussion.

Tandis que le formateur qui a animé la soirée prend le temps de discuter avec les témoins (si possible en dehors de la salle, comme par exemple dans le lieu où se déroulera la soirée ensuite), les autres formateurs peuvent animer un débat en grand groupe ou suivre les échanges en sous-groupes (ils peuvent passer d'un groupe à l'autre, s'asseoir avec eux, rester tout du long avec un groupe... Au choix selon la physionomie du groupe, la façon dont s'est déroulée la soirée, ou la facilité des stagiaires à échanger entre eux).

Remarques pour l'animation de ce module :

Il est bon de « fidéliser » les témoins : ils connaissent mieux la DCC, les objectifs et le fonctionnement du week-end, et savent ce qu'on attend d'eux et comment interagir avec les stagiaires. Il est donc important de remplir le tableau de suivi des témoins !

Il est préférable de rencontrer les nouveaux témoins avant la session, afin de les accompagner dans la préparation de leur témoignage. Il faut leur rappeler que l'on attend essentiellement un témoignage et leur proposer de raconter des anecdotes (lors du module, l'animateur doit relancer l'échange en posant des questions concrètes).

🔴 Fil rouge : Merci aux témoins de s'être déplacés pour exprimer que chacun, individuellement, puisse, au-delà de ses représentations et stéréotypes, aller à la rencontre de l'autre dans sa singularité. Nous vous invitons maintenant à rencontrer individuellement nos témoins autour d'un verre puis nous nous retrouverons demain matin à 8h45 pour un temps spirituel.



Fiche préparatoire pour le témoignage

Vous allez intervenir dans le cadre d'une soirée « Témoignage d'étrangers » proposée par la DCC à ses futurs volontaires lors de sa session de formation aux logiques interculturelles.

Vous aurez en face de vous un groupe d'une vingtaine de personnes (de tous âges) qui sont en formation tout le week-end.

Un formateur sera présent à vos côtés afin de présenter la soirée et d'animer le débat qui suivra votre témoignage. Vous serez une, deux ou trois personnes à témoigner.

Ce document doit vous permettre de comprendre les enjeux de cette soirée, et de vous donner des pistes pour vous préparer à témoigner. Vous trouverez ainsi une série de questions que nous souhaiterions vous voir aborder auprès des participants, car elles rendent compte de la réalité de la découverte d'une culture.

Objectifs de la soirée	<ul style="list-style-type: none"> • Entendre le témoignage d'étrangers accueillis en France. • Identifier des représentations et des préjugés au sujet de la France et des Français. • Distinguer l'importance de la phase d'accueil dans la démarche d'intégration dans une autre culture. 	
Déroulement	Durée : 1h30 (samedi, de 21h à 22h)	
	Présentation de l'atelier et des témoins par un formateur	5 mn
	Témoignages	25 min
	Questions-réponses avec l'assemblée	30 min
	Echanges en sous-groupes (sans les témoins)	15 min

> Déroulement

Présentation de l'atelier et des témoins - 5 mn

Le formateur présente l'atelier « Témoignages d'étrangers » : quels en sont les objectifs, et comment il va se dérouler (deux ou trois témoignages d'étrangers vivant en France depuis quelques années, suivis d'un temps d'échange avec les participants).

Le formateur vous invite ensuite, chacun votre tour, à vous présenter succinctement (en 2 ou 3 minutes) :

- votre pays d'origine ;
- votre parcours (familial, scolaire, professionnel, extra-professionnel) ;
- les raisons de votre présence en France (ainsi que la date de votre arrivée).

Témoignages - 25 min

Durant ce temps, vous – ainsi que les autres intervenants – exposerez votre vision de la France et des Français en répondant aux questions posées par l'animateur de la soirée. Voici les questions qui vous seront posées :

→ Avant de venir en France :

- Comment la France et les Français sont-ils perçus dans votre pays d'origine ?

- Selon vous, quelle est la source de ces représentations ?

→ A l'arrivée en France :

- Quelles furent vos premières impressions, dans les premiers moments de votre accueil ?
- Qu'est-ce qui vous a le plus marqué (dans la vie quotidienne, dans l'environnement, dans la façon de penser, dans les comportements, dans les valeurs, etc.) ? Avez-vous des anecdotes à nous raconter (votre 1^{er} Noël, la 1^{ère} fête traditionnelle importante...) ?

Questions/réponses, débat - 30 min

Les participants sont invités à vous poser des questions, souvent pour approfondir un point de votre témoignage.

Le formateur qui sera présent à vos côtés anime le débat (répartition de la parole et respect du temps), et peut également orienter les discussions à l'aide des questions suivantes :

- Avez-vous aujourd'hui une nouvelle représentation de la France et des Français ?
- Transmettez-vous cette nouvelle représentation dans votre pays d'origine, auprès de vos proches ?
- Existe-t-il des éléments qui continuent de vous questionner, voire de vous choquer ?
- Au contraire, avez-vous compris ce qui vous choquait à votre arrivée ?
- Dans votre quotidien, pensez-vous encore en termes de « les Français » ou en terme de « cet individu » ? (exemple : « mon voisin n'est pas très soigneux » ou « les Français sont sales » ?)
- Qu'est-ce qui vous a aidés à dépasser les préjugés ?
- Quel regard portez-vous sur l'accueil réservé aux étrangers en France ?
- Selon vous, à quoi les futurs volontaires peuvent s'attendre quant à l'accueil qui leur sera réservé ? Dans les représentations des participants, qu'est-ce qui relève du fantasme ou de la réalité ?
- Comment avez-vous tissé des liens sociaux (travail, invitation chez des gens, fêtes, associations, etc.) ?

Echanges en sous-groupes - 15 mn

Les participants sont ensuite réunis en petits groupes de 5 personnes, afin de s'exprimer entre eux sur la soirée. Pendant ce temps, l'animateur de la soirée prendra le temps de discuter avec vous pour savoir comment vous avez ressenti la soirée. Si vous le souhaitez, vous pourrez ensuite rester avec les participants pour partager un verre !

S. Temps spirituel : Laudato Si'

Horaires	<i>Dimanche 9h45 – 9h</i>
Objectifs	<i>- Prendre un temps ensemble en début de journée pour la confier au Seigneur - Entrer dans l'esprit de Laudato Si'</i>
Matériel	<i>PPT</i>

Depuis hier, nous avons parlé à plusieurs reprises de l'encyclique du Pape François, Laudato Si', de laquelle la DCC rapproche beaucoup sa vision du développement intégral.

Nous vous proposons ce matin de démarrer cette journée en laissant raisonner en nous cet appel du Pape à œuvrer pour notre maison commune. C'est ce que vous vous apprêtez à vivre en souhaitant avancer sur ce chemin du volontariat avec la DCC...

- ⇒ **Vidéo Laudato Si'** « Les plus belles citations de Laudato Si du pape François en images »
- ⇒ **Prière écrite par Loïc de la Monneraye**, prêtre de la Société des missions africaines qui a été pendant 21 ans bénévoles à la DCC et a accompagné de très nombreux volontaires depuis leur candidature à la DCC jusqu'à leur retour de mission

*Seigneur pardon
Pour les forêts qui brûlent
Et les glaciers qui reculent*

*Seigneur pardon
Pour les poissons dans les rivières
Le ventre en l'air
Asphyxiés des résidus de nos usines.*

*Seigneur pardon
Pour les enfants d'Accra ou de Jakarta
De Mexico ou de Santiago
Dormant ou grattant
les déchets accumulés de nos pays.*

*Seigneur pardon
Pour la banquise qui s'amenuise
Et l'ours blanc qui va errant.*

*Seigneur pardon
Pour l'air pollué et vicié
De nos grandes villes et métropoles
Encombrées de nos voitures.*

*Seigneur pardon
Pour ce nouveau continent*

*De plastique, semble-t-il
Qui va dérivant au gré des vents
Et des courants sur les océans.*

*Seigneur pardon
Pour le petit et pour le pauvre
Car c'est toujours l'autre
qui paye en fin de compte*

*Seigneur pardon
Pour notre monde devenu dépotoir
Et sans espoir*

*Notre maison, qui est aussi ta maison
Car tu l'as habitée pendant des années
Tu nous l'avais confiée.
Il y a bien longtemps
Tu avais dit « gardez-la et cultivez-la ».*

*Oui Seigneur,
Elle souffre et elle gémit
Comme nous tous.
Mais il est toujours possible
De restaurer, de nettoyer
Dans l'espérance et la confiance.*

- ⇒ Terminer par un **chant** ou par un simple **signe de croix** pour ceux qui le souhaitent

Proposition de chant : Bénissez le Seigneur (Taizé)
BENISSEZ LE SEIGNEUR (Taizé)

*1. Toutes les œuvres du Seigneur,
Bénissez le Seigneur
Vous les anges du Seigneur,
Bénissez le Seigneur.
A Lui louange pour toujours,
Bénissez le Seigneur, Bénissez le Seigneur !*

*2. Vous les cieux,
Bénissez le Seigneur!
Et vous les eaux dessus le ciel,
Bénissez le Seigneur!
Et toutes les puissances du Seigneur,
Bénissez le Seigneur, bénissez le Seigneur!*

*3. Et vous la lune et le soleil,
Bénissez le Seigneur!
Et vous les astres du ciel,
Bénissez le Seigneur!
Vous toutes, pluies et rosées,
Bénissez le Seigneur, bénissez le Seigneur!*

*4. Vous tous, souffles et vents,
Bénissez le Seigneur!
Et vous, le feu et la chaleur,
Bénissez le Seigneur!
Et vous la fraîcheur et le froid,
Bénissez le Seigneur!*

*5. Et vous les nuits et les jours,
Bénissez le Seigneur!
Et vous les ténèbres, la lumière,
Bénissez le Seigneur!
Et vous les éclairs, la nuée
Bénissez le Seigneur, bénissez le Seigneur!*

*6. Et vous montagnes et collines,
Bénissez le Seigneur!
Et vous les plantes de la terre,
Bénissez le Seigneur!
Et vous sources et fontaines,
Bénissez le Seigneur, bénissez le Seigneur!*

*7. Et vous rivières, océans,
Bénissez le Seigneur!
Vous tous, bêtes et troupeaux,
Bénissez le Seigneur!
Vous tous, oiseaux du ciel,
Bénissez le Seigneur, bénissez le Seigneur!*

*8. Vous, les enfants des hommes,
Bénissez le Seigneur!
Les esprits et les âmes des justes,
Bénissez le Seigneur!
Les saints et les humbles de cœur,
Bénissez le Seigneur, bénissez le Seigneur!*

T. Entretiens individuels

Horaires	<i>Dimanche matin 9h30 – 13h00 puis 14h30 - ...</i>
Objectifs pour les formateurs	<i>Évaluer la maturité d'un projet de départ Évaluer la capacité du candidat à partir sur une mission de la DCC Accompagner le projet de chacun quelle que soit la suite donnée avec la DCC Préciser le mieux possible le profil et la personnalité du candidat pour son accompagnement et sa préparation au départ.</i>
Objectifs pour le candidat	<i>Présenter son projet de départ Se situer par rapport à un départ en volontariat avec la DCC Entendre le retour de la DCC sur son projet</i>
Déroulement	<i>Rencontre avec un formateur : 45 à 60 min par candidat / 1h15 à 1h30 pour les couples</i>
Mode d'animation	<i>En binôme de formateurs</i>
Matériel	<i>Feuilles d'entretien 📄</i>

1. Préparation

Les entretiens se font pour une partie le matin, pour une partie l'après-midi, selon l'ordre de passage préétabli.

Chaque formateur est installé dans une salle ; les participants restent dans la salle principale qu'il faut installer pour permettre à l'activité parallèle (Jeu sur les ODD) de se dérouler.

2. Mieux cerner les candidats

Afin de faciliter l'évaluation du projet de chaque candidat, la DCC a mis en place 5 critères de recrutement (les éléments qui peuvent être utilisés pour les évaluer sont notés à droite) :

Critères	Eléments pour l'évaluation
Capacité à mettre ses compétences professionnelles au service d'un projet de développement	Compétences professionnelles prêtes à être mises en œuvre : formation diplômante, expérience bénévole ou rémunérée, activités extrascolaires et/ou extraprofessionnelles, lettre de référence d'un employeur ; Motivations à se mettre au service d'un projet porté par un partenaire ; Engagements déjà vécus (en association, bénévolat, expérience de solidarité internationale ; etc.) ; Intérêt pour le développement et la solidarité : valeurs en accord avec la DCC, dimension d'égalité, d'échanges et de réciprocité avec la population locale ; Réalisme et précision de la feuille de vœux, projection sur le terrain ;
L'ouverture à la rencontre interculturelle et à la différence	Motivations pour la rencontre et l'insertion locale Ouverture et respect de la différence de culture, de religion, d'opinion etc. ; Motivation à vivre dans des conditions de vie simples ; Séjours à l'étranger ; Ecoute dans le groupe, capacité d'adaptation, de remise en question ; Préjugés, stéréotypes vis-à-vis de la population locale.
La capacité à travailler en Église (différente de l'engagement en Église)	Connaissance de l'Église ; Engagements passés et actuels ; Positionnement par rapport à l'Église : engagement, indifférence, curiosité, rejet ; Démarche d'ouverture ou de fermeture par rapport à une Église locale ; Participation aux temps spirituels ; Projection dans la participation à l'Église locale, la vie communautaire...
L'équilibre personnel	Attitude du candidat au cours de la session : écoute, retrait, participation ; Réactions par rapports aux activités proposées ; Relations avec le groupe ; Connaissance de soi : facilité et justesse avec laquelle le candidat parle de lui Cohérence du discours ; Ressources personnelles et de l'entourage ; Questions de santé et aspects psychologiques ; Perception par les formateurs de sa personnalité ;
La maturité du projet	Réalisme par rapport au projet : conscience des difficultés, formulation des craintes Connaissance de ce qui se passe ailleurs et dans ce genre d'expérience ; Conscience de l'évolution de ses motivations, de l'évolution du projet ; Dimension personnelle des motivations pour un couple ; Cohérence du projet dans son histoire, son parcours personnel et professionnel ; Choix de l'ONG, connaissance de la DCC ; Réflexion ou avancée dans des démarches concrètes (mise en disponibilité...) ; Démarche d'information, de formation, contacts déjà réalisés ; Distance avec une précédente expérience ou celle d'un autre ; Feuille de vœux : choix affirmés qui sont personnels ; Réflexion et projection sur le retour ;

3. Cadre de l'entretien

> Objectifs de l'entretien

*Il est bon de se rappeler avant tout que l'entretien sert à **évaluer le projet de la personne de partir en volontariat avec la DCC** et pas la personne elle-même. Ainsi certains projets pourront être tout à fait valables (ex : renouer avec son pays d'origine, rejoindre un conjoint, acquérir des compétences professionnelles dans le cadre d'une réorientation, etc.) mais ne pas rentrer dans la perspective d'un volontariat DCC. La personne ne doit en aucun cas se sentir jugée sur ce qu'elle est, mais bien sur l'adéquation de son projet avec ce que propose la DCC.*

L'entretien individuel avec le candidat est le moment privilégié pour le rencontrer.

C'est un moment parfois stressant ou impressionnant pour les candidats qui se sentent dans une démarche de « recrutement ». Il est important d'instaurer au maximum un climat de confiance.

Les objectifs de l'entretien :

- Évaluer la maturité du projet de départ ;
- Évaluer la capacité à partir sur une mission de la DCC;
- Accompagner le projet de chacun quelle que soit la suite donnée avec la DCC ;
- Préciser le mieux possible le profil pour la suite de son parcours DCC.

L'entretien de validation au départ n'est pas un entretien de recrutement classique puisqu'il aborde un certain nombre de points personnels ; son déroulement est facilité par la connaissance réciproque entre formateurs et candidats qui se côtoient depuis un peu plus de 48h.

Cependant des candidats peuvent être surpris par la teneur de certaines questions ; on peut leur rappeler qu'il ne s'agit pas d'ingérence gratuite, mais bien d'évoquer des points qui paraissent importants pour envisager un départ en volontariat de longue durée.

Concernant l'entretien :

- *La question posée peut être un point de départ pour la réflexion personnelle du candidat. Il ne faut pas oublier que nous voulons qu'il ait une démarche active. Le formateur ne peut pas se contenter d'être un évaluateur.*
- *Les questions peuvent amener un dialogue qui permet au formateur de repérer des points qui méritent d'être mûris ou approfondis, voire qui font obstacles à un départ : volonté trop marquée de fuite, idéalisation de la mission, caractère incompatible avec un travail en équipe, équilibre personnel trop fragile...*
- *L'échange permet au formateur de cerner au mieux le candidat, notamment dans ses motivations et sa personnalité. Ces informations pourront être partagées avec le service des Relations Partenaires et Volontaires afin d'accompagner au mieux le candidat dans la mission qui lui a été proposée.*

> Rôle des formateurs

Mener l'entretien, c'est-à-dire en gérer les différentes phases :

- *Introduire les échanges en instaurant un climat de confiance et en dédramatisant si nécessaire ;*
- *Préciser les objectifs, le contenu (grands thèmes) et le déroulé des différentes phases*
- *Dérouler les questions en creusant si nécessaire, mais uniquement si nécessaire ! On ne se laisse pas mener par sa curiosité mais bien par le besoin de valider tel ou tel aspect ;*
- *Recadrer éventuellement si le dialogue tend vers la discussion informelle ou en cas de candidat très bavard ;*
- *Susciter du contenu face à un candidat qui serait trop réservé et pour lequel les éléments récoltés seraient insuffisants ;*
- *Conclure en informant que la suite de cet entretien lui sera communiqué par mail dans la semaine suivant la session.*

Accompagner le candidat :

- *L'écouter, dans ce qu'il dit et dans son comportement (aspects verbaux et non verbaux) ;*
- *Avoir une attitude d'ouverture et de bienveillance envers qui il est et la façon dont il porte son projet de départ.*

Évaluer la capacité d'un candidat à un départ en volontariat avec la DCC :

- *Confronter les propos, le contenu des échanges avec les critères de validation, en étant le plus objectif possible ;*

Chaque formateur doit garder présent à l'esprit qu'il a lui-même des représentations (sa façon de voir le volontariat, souvent en lien avec son expérience personnelle) et une appréciation purement subjective du « style » du candidat. Il faut veiller à ne pas se créer une évaluation trop subjective ou trop affective.

L'avis favorable ou défavorable est pris en équipe de formation à la fin du weekend. Cela permet de se reposer sur les autres formateurs et de se baser aussi sur les autres temps du weekend avant de porter l'avis.

> Organisation pratique de l'entretien

On compte 40 mn environ pour un célibataire et 1h pour un couple : les 2 conjoints sont vus ensemble.

Le formateur prend des notes sur la feuille d'entretien.

La feuille d'entretien doit être un reflet des propos tenus par le candidat : il est important d'avoir le maximum d'éléments en fin d'entretien donc, même s'il est bavard, on doit faire attention à ne pas simplifier trop ses réponses en les résumant. La feuille d'entretien n'est pas une suite de commentaires du formateur chargé de prendre des notes : il faut qu'on puisse bien distinguer ce qui a été dit par le candidat de ce qui relève de l'impression du formateur. C'est sur ces éléments-là que l'on s'appuiera ensuite en cas d'avis défavorable.

*Il est important d'écrire **LISIBLEMENT** pour faciliter la lecture par toutes celles et ceux qui auront à lire...*

Etapes de l'entretien

1. *On passe en revue tous les items du questionnaire : si besoin on approfondit certains points quand la validation est en jeu. Attention à ne pas se perdre dans des discussions ou à poser des questions par simple curiosité.*
2. *Si le candidat est pré-affecté, on passe en revue les questions de l'annexe à la feuille d'entretien sur les conditions de la mission (feuille distribuée la veille durant l'évaluation de la fin de journée et remplie par le candidat avant l'entretien). Ces candidats ont bien entendu, lors de la réunion de pré affectés du vendredi soir, que comme pour les autres la session est validante. La DCC se réserve le droit de ne pas porter le projet si la candidature ne correspond pas aux critères.*
3. *A l'issue du questionnaire, et avant de demander au candidat de sortir quelques minutes pour débriefer en binôme, le formateur relit rapidement la feuille de vœux avec le candidat et corrige ou complète si besoin.*
4. *Pendant que le binôme débrieфе, les 2 formateurs notent sur la « fiche complémentaire pour l'avis » **un commentaire pour chaque critère d'évaluation** (cf. infra point 5 « conclusion de l'entretien »).*
5. *Après quelques minutes, le formateur rappelle le candidat pour lui donner l'avis émis, en commençant, que l'avis soit favorable ou défavorable, par le remercier de sa confiance et de ce qu'il a partagé avec le binôme. Lorsque le candidat est sorti, le formateur complète, sur la partie gauche de la feuille de vœux, les informations nécessaires à l'affectation : profil ecclésial, profil professionnel, personnalité. Il ne s'agit pas de réécrire en détail le contenu de l'entretien mais quelques points saillants (ex : « ne souhaite pas une mission trop proche de l'Eglise » ; profil à privilégier pour un couple ; « besoin d'un partenaire présent » ; etc.)*

NB : un avis défavorable doit être très clairement et précisément argumenté si besoin sur une autre feuille. Le candidat peut appeler le siège de la DCC à la suite de la session et la DCC doit pouvoir connaître les raisons d'un avis défavorable pour le justifier.

NB2 : si un binôme a du mal à se positionner sur un avis à donner, il peut faire appel au responsable de session qui l'aidera à trancher.

4. Déroulé détaillé de la grille d'entretien

Avant d'aborder les entretiens, il faut bien comprendre pourquoi ces questions sont posées.

En préambule, on demande au candidat son « diocèse d'appartenance », c'est-à-dire celui dont il se sent le plus proche. Ce peut être son diocèse d'origine, ou bien celui où il a emménagé. Cette information est ensuite communiquée pendant la mission et au retour pour qu'un lien soit établi avec le Service de la Mission Universelle.

NB : un diocèse correspond en général à un département.

Comment as-tu apprécié cette session ? Qu'as-tu découvert ou approfondi ?

C'est une façon de le mettre à l'aise et d'instaurer une ambiance de dialogue ; cela peut permettre aussi de sentir comment il se situe par rapport à la DCC.

Ce qui est noté dans cette case peut aussi servir d'élément d'évaluation pour notre session.

1) Le projet de volontariat

Pour les préaffectés, en préambule de ces questions, on doit préciser au candidat qu'il ne doit pas uniquement s'attacher à répondre au regard de la mission qui lui a déjà été proposée, mais de manière plus globale sur son projet de départ en volontariat.

Dans quel parcours s'inscrit ta démarche de vouloir partir comme volontaire ?

Cette partie doit être abordée en référence au temps sur les motivations. Cette question doit cependant être détachée de la proposition de mission que le candidat a déjà reçue. Il s'agit d'une question plus globale sur le projet de départ. Il est bon d'entendre ou de réentendre l'ancrage du projet dans l'histoire du candidat. On pourra voir si la session a eu un effet sur lui ou si le candidat répète ce qu'il a déjà dit. Il est important de voir si le candidat est prêt à bouger, s'il est mobile (dans sa tête et dans son projet) et actif dans sa réflexion.

Que signifie aujourd'hui pour toi le mot « développement » ? Est-ce que ta vision de cette notion a évolué au cours de ce weekend ?

Cette question permet de voir la place du développement dans le projet du candidat : est-ce une notion nouvelle pour lui ? L'a-t-il déjà bien réfléchi ? On a besoin de voir si sa perception est en accord avec les valeurs de la DCC. Là aussi, l'évolution de la réflexion du candidat est un élément important à prendre en compte.

Comment vois-tu ta relation avec un partenaire ou un responsable de projet ?

Ce point permet d'aborder la représentation que le candidat a du partenaire. La question, large, n'est pas toujours évidente mais permet de voir comment il se projette ou ce qu'il imagine. Est-il dans une image plutôt idéale ? A-t-il des attentes importantes... qui pourraient être déçues ? Ces éléments sont importants pour confirmer que les attentes du candidat sont bien en adéquation avec la mission qui lui a été proposée.

Qu'est-ce qui te motive le plus dans ce projet ? Quelles sont tes principales craintes ?

Il est important de savoir ce qui est au cœur du projet pour le candidat.

Ces deux questions nous permettent de voir des éléments de maturité du projet : est-ce que les motivations ont évolué ? Est-ce que les craintes sont clairement formulées ou bien est-ce de l'ordre du « on verra sur place... » ?

Il y a des candidats qui se voient très bien « partir » (vivre autre chose, quitter le quotidien, se confronter à l'inconnu), mais pas vraiment « arriver » (rencontrer des gens différents, réaliser une action de développement concrète, avoir trop chaud, se sentir seul, se sentir inutile...). Il faut alors être prudent et bien creuser pour cerner les réelles motivations au départ.

Que penses-tu faire au retour ?

La question du retour ne doit pas présupposer qu'un bon projet suppose de savoir ce qu'on va faire au retour ni que celui-ci s'inscrive forcément en France mais elle peut permettre de voir la dimension de fuite en croisant avec les motivations. S'il n'y a pas de projet au retour avec des

motivations uniquement tournées vers ce que l'on quitte, et pas forcément vers ce que l'on va trouver et retrouver ensuite, on se doit d'être vigilant.

2) L'engagement associatif ou en Église

Quels sont tes engagements les plus significatifs ? Détaille tes responsabilités.

Cette partie permet d'entendre le candidat parler de lui et d'entendre la cohérence de son choix de départ par rapport à son parcours d'engagement. Il est intéressant de savoir s'il a déjà pris des responsabilités.

Les « activités » ou « engagements » peuvent être actuels ou dans un passé récent. Il est important de noter que les expériences d'engagement sont autant d'atouts pour aborder un volontariat qui est, par nature, un engagement fort.

Te considères-tu comme chrétien ? Qu'est-ce que cela veut dire pour toi ? Comment te situes-tu par rapport à l'Église ?

Pourquoi faire ce départ dans un cadre d'Église ? As-tu des attentes ?

Du point de vue ecclésial, le formateur doit avoir le souci d'éviter à tout prix d'évaluer ou de juger le candidat par rapport à une « norme ». Il est intéressant de voir si les candidats, quel que soit leur parcours, sont « prêts » à quelque chose vis-à-vis de l'Église qui les envoie et qui va les recevoir.

Le critère à évaluer est bien la capacité à travailler en Église et non pas l'engagement à proprement parlé ; on peut sentir un candidat tout à fait ouvert et disponible à œuvrer avec une communauté ou pour un diocèse ; cette ouverture et disponibilité peuvent parfois manquer à des candidats pourtant très engagés dans des réseaux ecclésiaux.

Il s'agit en outre d'avoir tous les éléments nécessaires pour s'assurer de la bonne adéquation entre le cadre de la mission et ce que veut vivre le candidat. Pour certaines missions, le partenaire attend clairement un volontaire chrétien, susceptible de participer à la messe ou à la vie de la communauté. C'est pour cela que sont présents les différents items à cocher, dont l'ensemble fournit un « profil ecclésial ». Des candidats sont aussi en forte attente sur le plan spirituel (proximité d'une paroisse, accompagnement spirituel...).

La case « commentaires » sur la feuille d'entretien peut servir à préciser s'il s'agit de quelqu'un d'ouvert à une Église différente de la sienne (qui peut être plus traditionnelle) ou au contraire quelqu'un de rigide. Il vaut finalement mieux avoir une foi personnelle, réfléchie (quels que soient les doutes ou les questions) plutôt qu'une foi très dépendante des conditions strictes où elle s'exprime.

Si l'on a besoin d'approfondir cet aspect, on pourra faire réagir le candidat par rapport aux ateliers sur l'Église.

Pour les personnes athées ou d'une autre confession qui se disent relativement éloignées de l'Eglise, il est essentiel de vérifier à ce moment-là qu'ils sont bien prêts à assister à la messe d'envoi le dernier jour du stage.

Un point d'attention sur ce critère : *on peut avoir tendance à creuser davantage pour des personnes éloignées de l'Eglise ; cependant, pour les chrétiens très engagés, il est nécessaire d'interroger la dimension d'ouverture à une Eglise différente (dérangante parfois) et la capacité d'adaptation à une réalité nouvelle et d'insertion dans une vie de communauté différente.*

3) La vie personnelle du candidat

Quelles sont tes relations avec ta famille ?

Que pense ta famille de ton projet?

Que pensent tes amis de ton projet?

Es-tu lié(e) à quelqu'un ?

Si oui, en avez-vous parlé ? Comment envisagez-vous la séparation ?

Couples : comment envisagez-vous cette expérience de vie commune? Envisagez-vous d'avoir un enfant sur place ?

Seniors : comment envisagez-vous l'éloignement avec vos enfants, petits-enfants ?

Cette partie a pour objectif principal de savoir comment le candidat est entouré, et si la famille sera un soutien, ou bien si elle est indifférente, voire hostile. Au-delà, le but est de leur faire prendre conscience de l'importance de la coupure avec les proches que représente un éloignement d'un ou deux ans.

Pour les candidats jeunes, le phénomène de « cocooning » les conduit bien souvent à être assez dépendants de leur famille et un certain nombre partent aussi pour « couper le cordon ». Il faut adapter les questions pour les volontaires plus âgés (relation avec les enfants, frères, sœurs, parents très âgés...).

Une attention particulière doit être portée sur les liens affectifs actuels du candidat et la question de la « relation amoureuse » doit être directe :

- ***Pour les candidats qui laissent un conjoint en France, sans être mariés :*** *l'enjeu est de dialoguer avec eux pour leur faire prendre conscience de la difficulté, pour les deux, à vivre une séparation pour une aussi longue durée. Le décalage peut être important, tant pendant la mission qu'au retour. Il s'agit aussi de voir comment le candidat s'y prépare et l'envisage : le rôle du formateur est davantage de poser des questions au candidat sur la gestion de la séparation et de la distance que d'avoir des réponses. Le candidat repart avec ses questions pour y réfléchir, seul et avec son conjoint.*

Si cette question est perçue comme intrusive, on peut la justifier ainsi : chaque année, des ruptures de contrat sont liées à la séparation d'avec un conjoint. La DCC est donc prudente quant à l'envoi d'une personne qui vivrait en couple depuis longtemps. Par ailleurs, si le conjoint souhaite rejoindre le candidat pour des vacances ou un temps, le partenaire et les conditions de la mission devront pouvoir le permettre. Et comment est perçu le concubinage dans le pays de mission ? Si la démarche de départ est un moyen de rompre la relation, on invitera à être le plus clair possible avant le départ de manière à ne pas devoir gérer des situations difficiles une fois sur place.

Dans certains cas, on s'aperçoit à cette étape que le conjoint souhaite partir aussi : il peut être alors question de les envoyer en tant que couple ; le conjoint devra donc participer lui aussi au recrutement et le couple refaire un entretien ensemble =>renvoyer vers le responsable de la formation au siège

- ***Pour un départ en couple, il faut pouvoir aborder différentes questions :***
 - o *le démarrage de la vie commune si elle n'est pas d'actualité*

- *la vie à 2 loin des repères et des moyens de ressourcement habituels (famille, amis...)*
- *la situation d'isolement,*
- *un éventuel projet de grossesse (cf. annexe sur la place des enfants dans le volontariat) ...*

L'inscription dans le temps de la relation, l'équilibre des motivations (est-ce qu'un conjoint suit l'autre ?) et la connaissance réciproque sont des aspects à creuser. On évalue la maturité du projet de chacun mais aussi celle du couple.

- Pour les célibataires, une autre question n'est pas à éluder : celle de la solitude et des rencontres éventuelles, et de la responsabilité que cela engage. Ce point est repris en stage dans le module vie affective.

4) La personnalité du candidat

Quelle est la qualité, l'aptitude principale qu'on te reconnaît ?

Quel est le point faible qui peut te mettre en difficulté ?

Cite l'échec le plus douloureux que tu aies pu vivre, et dis comment tu l'as digéré, quelles furent les ressources (internes ou externes) que tu as utilisées pour le surmonter.

Cite un cas de conflit interpersonnel (hors familial) et décris ton positionnement et tes objectifs dans ce conflit.

*L'objectif est ici de voir comment le candidat est capable de parler de lui et s'il se connaît bien. Les questions sur les conflits ou les échecs doivent permettre d'apprécier les rapports avec l'autorité et la capacité à affronter des situations difficiles et à se remettre en question. **Si le candidat est incapable d'évoquer un conflit ou un échec, on peut lui laisser un peu de temps ou revenir sur ce point ultérieurement dans le cas où cela lui reviendrait.***

Quel moyen de ressourcement personnel te connais-tu ?

Ces moyens sont-ils transférables sur le terrain en cas de « coup de blues » ?


As-tu rencontré des problèmes de santé (opération, allergie, traitement...) ?

As-tu fait une déprime, une dépression ?

Ces questions ne sont pas intrusives : l'état de santé du candidat a une influence directe sur le choix des conditions de vie sur place ; le départ dans certaines zones peut être impossible (ex : contre-indication à la vaccination anti fièvre jaune). Un traitement médical peut entraîner des contraintes pour se le procurer et le conserver, ou des questions d'interactions avec notamment des antipaludéens. Si un suivi médical est nécessaire, il faudra s'assurer que le lieu de la mission le permette et que les coûts afférents ne soient pas incompatibles avec une indemnité DCC.

Sur l'aspect psychologique, il est essentiel de creuser tous les cas de déprime ou de dépression et de voir comment le candidat parle de ses difficultés (ou de sa maladie), quel recul il peut avoir sur les causes, le vécu, le traitement, l'avenir, etc.

Voici quelques questions à poser pour permettre de mieux comprendre la situation :

 *combien de temps la déprime ou la dépression a-t-elle duré ?*

- 🌀 le candidat a-t-il vu alors un spécialiste (thérapeute) ?
- 🌀 si oui, pendant combien de temps ? le voit-il encore ?
- 🌀 si oui :
 - à quelle fréquence ? le thérapeute est-il au courant de ce projet de volontariat ? qu'en pense-t-il ?
 - comment le candidat envisage-t-il le fait de cesser cet accompagnement en cas de départ en mission ?
- 🌀 est-ce qu'il y a ou a eu traitement médicamenteux ?

Si le candidat est sous traitement médicamenteux et/ou s'il a encore besoin d'un suivi psychologique soutenu, le départ ne peut pas être envisagé sur le court terme. Le volontariat nécessite un investissement fort et donc d'être bien dans son corps et dans sa tête d'autant plus qu'il est en soi une expérience déstabilisante ; on ne peut donc pas prendre de risques.

Dans tous les cas, si un point est évoqué sur le plan psychologique par le candidat, le formateur devra faire un retour au responsable de la formation au siège. L'avis peut exceptionnellement être réservé et nécessiter une discussion préalable avec le responsable.

5. Conclusion de l'entretien

Le bilan de l'entretien se fait entre les deux formateurs, une fois le candidat sorti de la salle. Il s'agit bien évidemment d'une étape de synthèse dont seules les conclusions importantes vont être retransmises au candidat et non la totalité.

1) L'avis

L'avis correspond à l'évaluation du projet de la personne à ce moment-présent de la rencontre. L'avis favorable suppose un départ quelques semaines plus tard. Si un départ immédiat ne peut être envisagé maintenant, l'avis se doit d'être défavorable.

Un candidat peut avoir un avis défavorable à un moment et être validé quelques temps plus tard. Un projet pas mûr, un projet pour lequel le candidat se désiste ou souhaite reporter d'un an sera noté « défavorable » à ce moment-là. Il sera ensuite revalidé en entretien au siège de la DCC.

En partant des 5 critères, si un seul d'entre eux n'est pas validé, l'avis sera défavorable. Si plusieurs d'entre eux sont un peu limites, on peut aussi envisager l'avis défavorable.

Quel que soit l'avis, il doit être justifié précisément, sur les documents comme auprès du candidat.

Cela facilitera grandement l'affectation qui pourrait se faire jusqu'à plusieurs mois plus tard. La mémoire des uns et des autres peut alors être défaillante alors que l'enjeu est grand !

Cas particulier des séminaristes :

L'expérience de volontariat est vue pour eux comme un temps de discernement, le départ est nécessaire dans leur parcours. Les aspects pouvant mener à une non-validation pour un autre candidat sont justement les raisons qui poussent à ce qu'un séminariste parte : on l'envoie pour qu'il mûrisse son projet de vie et qu'il gagne en ouverture d'esprit.

Les formateurs peuvent poser un avis favorable ou défavorable à la candidature d'un séminariste, en revanche, dans un cas comme dans l'autre, cet avis ne lui est pas communiqué. C'est le siège de la DCC qui informera le supérieur de séminaire de l'avis posé, et le supérieur en informera le séminariste.

Les séminaristes sont en général informés de cette façon de faire par leurs supérieurs. Si ça n'est pas le cas, il est bon de leur en faire part durant la session.

Cas particulier des candidats préaffectés

Les partenaires d'envoi (particulièrement, Inigo, Dom&Go, l'Œuvre d'Orient et l'Ordre de Malte) portent avec les formateurs l'annonce des avis défavorables : si les formateurs posent un avis défavorable à un candidat Inigo ou Dom&Go, la DCC transmettra ces réserves au partenaire d'envoi, et le partenaire d'envoi contactera le candidat pour lui confirmer l'avis défavorable posé par la DCC. De ce fait, aucun avis n'est directement donné aux candidats préaffectés. L'avis, qu'il soit favorable ou non est transmis par le siège de la DCC, et les candidats sont informés de cet accord entre la DCC et leur partenaire d'envoi au début de l'entretien.

Quelles que soient les difficultés parfois à trancher sur un projet, un avis doit être posé à l'issue de la session. C'est de la responsabilité des formateurs de se prononcer sur le projet, de le justifier, et au siège de la DCC de l'exprimer aux candidats.

2) Validation des critères

Les 5 critères sont passés en revue et évalués avec les éléments récoltés au cours de la session et de l'entretien.




Voici quelques indices de « non validation » des critères ; on indique à la suite des pistes pour clôturer l'entretien si le critère n'était pas validé et qu'il fallait annoncer un avis défavorable. Ce sont des ouvertures possibles pour ne pas avoir l'impression de « figer » la personne dans l'avis et ainsi lui permettre d'avancer, tout en lui expliquant pourquoi son projet n'est pas un projet de volontariat DCC mais peut tout à fait se vivre dans un autre cadre.

On peut aussi s'en servir si on sent que le candidat peut partir mais qu'il gagnerait à mûrir tel ou tel point d'ici le départ.




Les éléments suivants peuvent permettre au formateur de mieux expliquer pourquoi il n'a pas validé le projet d'un candidat et de suggérer au candidat des pistes pour la suite :

Compétences professionnelles mises au service d'un projet de développement

Non validation si :

-  *Autre conception du développement (vision verticale de l'aide, pas de dimension d'échanges...).*
-  *Le candidat est uniquement dans la recherche d'une expérience professionnelle valorisable par la suite.*
-  *Le candidat est prêt à tout faire sauf ce qu'il sait faire.*

Vers quoi renvoyer si critère non validé ?

-  *S'engager en France au préalable (associatif ou autre) ;*
-  *Partir plutôt dans le cadre de l'expatriation en entreprise ;*
-  *Partir dans le cadre d'ONG spécialisées ;*

- ✚ Partir en séjour court (quelques semaines) pour faire l'expérience du service d'un projet sur une période plus courte ;
- ✚ Creuser les notions de développement, de relations Nord-Sud dans des lectures, conférences...
- ✚ Se former en France avant d'exporter des compétences professionnelles nouvelles.

Rencontre interculturelle :

Non validation si :

- ✚ Pas de volonté de rencontre ou d'insertion locale dans une certaine simplicité ;
- ✚ Rejet de la différence.

Vers quoi renvoyer si critère non validé ?

- ✚ Partir en séjour court de quelques semaines pour faire l'expérience de la rencontre interculturelle ;
- ✚ Vivre la rencontre interculturelle en France ;
- ✚ S'y intéresser par des lectures et rencontres.

Capacité à travailler en Église :

Non validation si :

- ✚ Idées anticléricales ;
- ✚ Manque d'ouverture sur l'Église locale et ses différences.

Vers quoi renvoyer si critère non validé ?

- ✚ Partir avec une ONG non confessionnelle
- ✚ Partir avec une association proposant une spiritualité plus proche de celle du candidat ;
- ✚ Faire des démarches pour connaître un peu l'Église : rencontre de ses acteurs...

Personnalité et équilibre personnel :

Non validation si :

- ✚ Volonté trop marquée de fuite : dimension qui peut être présente chez beaucoup (volonté de prise de distance ou de recul par rapport à un mode de vie, une culture, des relations...) ; mais elle ne doit pas être au premier plan et doit être consciente chez le candidat.
- ✚ Le candidat n'est pas bien en France avant le départ et n'envisage pas de retour ;
- ✚ Fragilité, personnelle ou en lien avec la situation familiale, qui remet en cause le départ car il semble que le candidat ne « tiendrait » pas sur place : par exemple : suite d'une déprime ou dépression susceptible d'une « rechute » sur le terrain.
- ✚ Comportement « étrange », inadapté
 - évaluation du projet impossible
 - quid de l'adaptation à la dimension interculturelle de l'insertion dans le projet d'un partenaire
- ✚ Rigidité de fonctionnement ou dans les idées : manque d'écoute, refus de se laisser questionner, celui qui « sait tout » → quid de l'ouverture et la capacité d'adaptation
- ✚ Refus d'exposer son projet → impossibilité pour les formateurs de le cerner

Vers quoi renvoyer si critère non validé ?

↳ *La question de l'équilibre personnel est délicate ; on peut sentir qu'une personne aurait besoin d'être accompagnée ou de se faire aider mais il faut faire très attention à ce qui est dit ; nous conseillons de ne pas se prononcer sur cet aspect, nous ne sommes pas psychologues ! Les formateurs pointent juste aux candidats les éléments qui ne permettent pas d'envisager un volontariat avec la DCC au jour d'aujourd'hui. Il faut toujours renvoyer au fait de l'inadéquation au projet de volontariat de la DCC.*

Maturité du projet :

Non validation si :

- 🌀 *Idéalisation de la mission ;*
- 🌀 *Incohérence du discours aux différentes étapes du recrutement : lettre de motivation, dossier de candidature, modules du WE et entretien... ou avec l'histoire de la personne ;*
- 🌀 *Incapacité à nommer les motivations qui concerne le « là-bas » en étant centré sur ce qui fait quitter « ici » : cela peut s'apparenter à une fuite.*

Vers quoi renvoyer si critère non validé ?

- ↳ *Se renseigner davantage sur les enjeux d'un volontariat long à l'étranger, sur la complexité de la rencontre interculturelle, les relations Nord-Sud ;*
- ↳ *Partir en séjour court de quelques semaines pour faire l'expérience de la rencontre interculturelle ;*
- ↳ *Faire évoluer un point qui semble immature (à préciser) éventuellement en étant accompagné ou coaché.*
- ↳ *Revenir à la DCC pour postuler (**mais pas avant 1 an**) en ayant mûri les points concernés.*

Un projet, pour être validé, doit bien être « multidimensionnel », intégrant une dimension professionnelle, personnelle, de service, de rencontre, éventuellement spirituelle.

Un projet à unique dimension personnelle, comme un défi lancé à soi-même, ne peut pas être retenu : ce n'est pas ce que propose la DCC en se mettant au service de ses partenaires.

3) Commentaires sur le comportement

A la fin de l'entretien, le formateur remplit la partie gauche de la feuille de vœux en reprenant tout d'abord les éléments principaux du profil du candidat (aspects ecclésial, personnel et professionnel) et la « fiche complémentaire pour l'avis » qui reprend les conclusions de l'entretien : avis, justification par la validation des critères.

Il est important de préciser pour chaque critère où en est le candidat : remplit-il bien chaque critère ou non ? Quelles sont les richesses de ce projet de départ ou les limites éventuelles (points à mûrir encore d'ici le départ) ?

Tout cet espace peut aussi servir à justifier l'avis défavorable.

Le comportement du candidat nous donne des indications sur son tempérament qu'il faut pouvoir prendre en compte dans l'affectation.

Les notes prises au cours de la session et l'observation du comportement et de l'attitude pendant l'entretien doivent permettre de résumer les aspects essentiels de la personnalité : la case « commentaire » sur la feuille d'entretien est là pour ça : ces éléments seront repris sur l'espace « remarques pour l'affectation » de la fiche synthétique.

Quelques exemples d'items à commenter :

Participation, dynamisme : est-il lent, réfléchi, actif, énergique ?

Ecoute, ouverture : garde-t-il ses opinions ? Est-il ouvert à la contradiction, rigide ou au contraire souple, disponible ?

Communication : est-il long, hésitant, bavard, synthétique, spontané ?

Sociabilité : est-il hors ou dans le groupe ? A-t-il besoin de relations, de reconnaissance ? Est-il centré sur lui ?

Leadership : est-il meneur ou suiveur ? Organise-t-il les débats ? Fait-il le lien dans le groupe ?


Si jamais la feuille d'entretien est insuffisante pour écrire tous les commentaires nécessaires, il ne faut pas hésiter à rajouter des feuilles supplémentaires.

Il est important de préciser enfin si pour des raisons spécifiques (personnalité, type de projet...) un contact avec le formateur est indispensable ou pas avant l'affectation.

4) Eléments complémentaires à dire au candidat ?

L'entretien se conclue en expliquant au candidat que la DCC reviendra vers lui rapidement (normalement dans la semaine suivant la session) pour lui faire part de la suite donnée à son projet.

Pour les familles :

 **Redonner le document « Partir en famille »** (normalement dans le dossier, sinon quelques exemplaires dans le classeur du responsable) ;

 **Rappeler les conditions d'envoi :**

- Chaque membre du couple est affecté sur une mission et a sa propre mission.
- La DCC ne prend pas en charge les frais de vie des enfants (les billets d'avion, la nourriture, l'éventuel complément pour un logement et les frais de scolarisation des enfants sont à la charge des parents– les enfants sont inscrits comme « ayant droit » sur la couverture sociale et les assurances de la maman).
- **Les formateurs vérifient que les parents sont d'accord et en mesure d'assumer les frais de ce projet familial.**

5) Fin du traitement des dossiers

Les dossiers doivent être rendus le dimanche soir à la fin du WE et remis dans le matériel de la session car ils sont traités dans les 2 jours qui suivent le WE pour donner leur avis aux candidats.

Les formateurs sont ensuite tenus au courant du devenir de leurs candidats : affectation, acceptation du candidat, du partenaire, désistement éventuel.

COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN INDIVIDUEL



DCC : Mars 2021

Date de l'entretien :

Formateurs :

Nom et prénom du candidat :

Comment as-tu apprécié cette session ? Qu'as-tu découvert ou approfondi ?

1. Le projet de volontariat

- Comment ta démarche de vouloir partir comme volontaire et la mission proposée s'inscrivent-elles dans ton parcours ?
- A l'issue de cette session, est-ce que ta vision sur la notion de « développement » a évolué ? Qu'est-ce que cela signifie pour toi ?
- Qu'est-ce qui est important pour toi dans la relation avec un partenaire ou un responsable de projet ?
- Qu'est-ce qui te motive le plus dans ce projet de départ en volontariat ?
- Quelles sont tes principales craintes ?
- Que penses-tu faire au retour ?

2. Le rapport à l'Église

- Te considères-tu comme chrétien ? Qu'est-ce que cela veut dire pour toi ?

- Ton partenaire est peut-être un partenaire d'Eglise comme 90% de nos partenaires, comment te situes-tu par rapport à l'Église ? Pourquoi faire ce départ dans un cadre d'Église ? As-tu des attentes ?

Profil ecclésial :

☐ en découverte de l'Église

☐ pratiquant

☐ va à des grands rassemblements

☐ éducation religieuse

☐ a une vie spirituelle

☐ actif en paroisse

3. La vie personnelle du candidat

- Quelles sont tes relations avec ta famille

- Que pense ta famille de ton projet?

- Que pensent tes amis de ton projet?

- Es-tu lié(e) à quelqu'un ?

- Si oui, en avez-vous parlé ? Comment envisagez-vous la distance, l'éloignement ?

Couples : comment envisagez-vous cette expérience de vie commune ? Envisagez-vous d'avoir un enfant sur place ?

Famille : comment envisagez-vous ce départ avec les enfants ? Comment le préparez-vous ?

Seniors : comment envisagez-vous l'éloignement avec vos enfants, petits-enfants ?

4. La personnalité du candidat

- Quelle est la qualité, l'aptitude principale qu'on te reconnaît ?

- Quel est le point faible qui peut te mettre en difficulté ?

- Cite un échec douloureux ou un conflit interpersonnel que tu aies pu vivre, quelles furent les ressources (internes ou externes) que tu as utilisées pour le surmonter ?

- As-tu rencontré des problèmes de santé ?
(opération, allergie, traitement...)

- As-tu déjà ressenti le besoin, le souhait, de solliciter l'aide d'un thérapeute ? Si oui, as-tu effectué cette démarche et quel bilan en tires-tu ?

- En cas de grosse difficulté, quel moyen de ressourcement personnel te connais-tu ?

- Souhaites-tu ajouter autre chose ?

Commentaires > comportement pendant la session

Participation / dynamisme / écoute / ouverture / communication / sociabilité

Fiche complémentaire pour l'avis

Nom du candidat :

Prénom du candidat :

Avis donné :

☐ Avis Favorable

☐ Avis Défavorable

Commentaires sur l'avis (à remplir IMPERATIVEMENT):

Au service d'un projet de développement

Rencontre interculturelle

Capacité à travailler en Eglise :


Equilibre personnel :

Maturité du projet :

Eléments complémentaires par l'équipe de formateurs (ecclésial, professionnel, personnalité) :

Arguments pour l'avis défavorable :

U. Questions administratives

Horaires	Dimanche 14h-14h30
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> Être équipé pour savoir où trouver les renseignements administratifs qu'il est utile de connaître (au moins jusqu'au moment d'une affectation définitive) Avoir un temps pour se dire au revoir.
Points d'attention pour les formateurs	<ul style="list-style-type: none"> Il est important de bien citer tous les sujets du diaporama. On s'arrêtera davantage sur les sujets abordés par les candidats eux-mêmes. Il est prioritaire de rassurer et d'informer au sujet de « Avant le départ ».
Mode d'animation :	En grand groupe : brainstorming puis diaporama qui permet de « balayer » tous les sujets importants.
Déroulement :	Reprise des sujets principaux : 20 min Éléments de conclusion : 5 min Au revoir : 5 min
Matériel :	Power Point des sujets principaux Index thématique du guide administratif (un par candidat + pour le formateur)  Il est important que le formateur ait aussi les guides VSI / VMC sous la main.

1. Reprise des sujets principaux (20 min)

Avant, pendant, après

Il s'agit de dérouler le diaporama en rappelant à l'oral les informations principales et en redisant sans cesse que tout est dans les guides.

Il faut donc avoir en tête le contenu des 2 guides !

Il est important de s'arrêter quand il y a une question, en particulier si on n'a pas la réponse : si le guide a été lu, il faut renvoyer à Christine (coordonnées en fin de diaporama et sur les guides)



Une fois tous les sujets abordés, distribuer l'index thématique du guide VSI (l'index est inclus dans le guide missions courtes).

On signale également :

- à tous que les guides seront à nouveau sur le Drive post-session
- aux VSI qu'il y aura aussi sur le Drive des documents spécifiques pour les publics suivants : enseignants de l'éducation nationale ou de l'enseignement privé, fonctionnaires, Belges, salariés. Il est important que les personnes concernées téléchargent ce qui leur correspond.

2. Éléments de conclusion (5 min)

Avec le support de la dernière diapo, le formateur rappelle rapidement la suite du processus :

- 🌐 Si le projet de départ avec la DCC est validé lors de l'entretien, la DCC se mettra en recherche d'une mission correspondant, autant que possible mais rarement à 100%, à leur fiche de vœux.
- 🌐 Si une mission semble leur correspondre, ils recevront une proposition très succincte par mail (intitulé du poste + pays). Ils devront alors prendre contact avec le chargé de mission du pays concerné.
- 🌐 À l'issue de cet échange, si le CM et le candidat font un retour positif à la DCC, le candidat recevra une fiche plus détaillée. Il pourra alors prendre divers contacts et devra confirmer son accord pour cette mission et renvoyer son CV à jour à la DCC.
- 🌐 Si le partenaire accepte également, le candidat sera invité à participer au stage Partir.

Si, pour une raison ou une autre, le candidat change de projet, quel que soit le moment, on lui demande d'en informer au plus tôt la DCC.

3. Au revoir (5 min)

Il est important que tous les formateurs soient présents dans la salle au moment de la clôture de la session pour dire au revoir aux candidats.

Et il est essentiel que chacun reparte avec une bonne impression et le sentiment **qu'il est aussi désiré par la DCC.**

Annexes

- *Jeu des ODD*
- *Comment remplir la fiche synthétique et exemples*
- *La place d'un enfant dans le volontariat (document à usage interne – ne pas diffuser)*
- *Le projet associatif de la DCC*
- *Les 4 « R » du développement*
- *La vision DCC du développement*
- *Compléments sur la doctrine sociale de l'Eglise*

Les Objectifs de Développement Durable

Horaires	Dimanche en parallèle des entretiens
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Mieux connaître les ODD - Intégrer le volontariat comme un facteur d'atteinte des ODD - Situer sa future mission par rapport aux ODD
Déroulement	Les candidats jouent en autonomie, et peuvent s'absenter le temps de leur entretien.
Mode d'animation	3 tables
Matériel	6 dés 3 plateaux de jeux dont un en anglais 20 pions Cartes ODD Livret de réponses Passeport pour les ODD – un exemplaire par volontaire Une règle du jeu par table

Préparation

Dans la grande salle, installer 3 tables.

Sur chaque table, poser :

- 1 plateau de jeu
- 1 pion de chaque couleur – soit 7 petits personnages
- Un jeu de cartes ODD plastifiées
- Un livret des réponses
- Un exemplaire du passeport par volontaire
- 2 dés

Déroulement

Si le responsable de session est disponible, il peut lancer le jeu puis laisser les candidats jouer en autonomie, sinon, la règle du jeu est disposée sur chaque table et les candidats sont autonomes.

> Lancement (5 minutes)

Avant de lancer les entretiens, il est nécessaire d'expliquer à l'ensemble du groupe que l'activité sur les ODD se déroule en autonomie.

Il s'agit d'un jeu combinant le jeu de l'oie et le jeu des serpents et des échelles.

« Le changement commence par nous-mêmes. Nous devons nous assurer que nous sommes au courant des causes et des solutions possibles aux problèmes mondiaux. Nous pouvons tous

avec de petites actions positives dans nos vies quotidiennes participer à ce grand projet. Parler des Objectifs de développement durable autour de nous est déjà important, car leur succès dépend de la mobilisation de tous et de la pression qui sera mise sur tous les acteurs du développement et sur les représentants des peuples afin que personne ne perde de vue ces Objectifs pour 2030.

De plus, aujourd'hui et de plus en plus, les ODD occupent une place grandissante dans les réflexions sur le volontariat. Nous sommes appelés à faire valoir la contribution des volontaires pour l'atteinte des objectifs.

En tant que volontaires, vous allez aussi contribuer à tendre vers l'atteinte de ces Objectifs de Développement Durable ? Mais comment ?

1. Demander aux volontaires qui connaît déjà les ODD ? Est-ce qu'ils en ont déjà entendu parler ?
2. Présenter très simplement les ODD : ce sont 17 Objectifs mondiaux conçus pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et assurer la prospérité de tous. Autrement dit : parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ce n'est donc réservé ni à la France ni au pays où les volontaires seront envoyés, mais c'est bien l'affaire de tous. Pendant cette mission de volontariat, les volontaires sont invités à être des acteurs de ces ODD et à le rester à leur retour en France (#CarOuiVousAllezRentrer)






OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



3. Faire 3 équipes de 6 ou 7 joueurs

> COMMENT JOUER ?

- 🎲 Chaque joueur choisit une couleur de pion. L'équipe peut désigner une personne (animateur) qui n'aura pas de pion mais qui sera maître du jeu et pourra ainsi lire les réponses dans le livret sans spoiler le jeu !
- 🎲 Il y a 63 cases sur le plateau de jeu. Le but est d'arriver le premier sur la case 2030.
- 🎲 Chaque joueur place son pion sur la case départ.

-  Les joueurs lancent les 2 dés chacun leur tour. Le joueur le plus jeune commence et le jeu se poursuit dans le sens des aiguilles d'une montre. Le joueur qui lance les dés avance sur les cases selon le nombre indiqué par les dés.
-  Si un joueur atterrit sur un Objectif de développement durable (1 à 17), il pioche une carte dans la catégorie correspondant à cet objectif. Un autre joueur ou l'animateur lit la question se trouvant sur la carte. Une réponse correcte permet au joueur de jeter les dés une nouvelle fois. Le joueur ou l'animateur peut aussi lire l'explication de l'objectif (cf. livret).
-  Si un joueur atterrit en bas d'une échelle, il doit y grimper et se placer sur la case en haut de l'échelle. S'il tombe sur une case ODD, il répond à la question correspondante puis attend un tour avant de rejouer.
-  Si un joueur atterrit au sommet d'une rivière, il glisse sur celui-ci et se place sur la case en bas de la rivière. S'il tombe sur une case ODD, il répond à la question correspondante puis attend un tour avant de rejouer.
-  Si un joueur atterrit sur une case « Chance », « Défi » ou « Cata », il tire une carte correspondant à la case et lit ce qui est écrit au dos. S'il s'agit d'une carte « chance » ou « cata » et que le joueur ne peut pas réaliser l'action (ex : s'il est écrit « avancez/reculez jusqu'à la prochaine case de l'ODD 8/15 » mais qu'il n'y a plus de case de l'ODD 8/15 après/avant le pion du joueur) alors le joueur avance/recule seulement d'une case. Une fois l'action réalisée, le joueur attend un tour pour rejouer.

C'est ensuite au tour d'un autre joueur de lancer les dés, d'avancer et de faire l'action requise par la case où il atterrit.

Le premier joueur à arriver sur la case «2030 » gagne ! Si le nombre sur le dé est supérieur au nombre de cases nécessaires pour arriver sur 2030, alors le joueur devra rebrousser chemin et réessayer au tour suivant. Les autres joueurs peuvent continuer à jouer jusqu'à ce que tous atteignent la case «2030 ».

Les joueurs jouent le temps qu'ils souhaitent, mais il est bien d'avoir évoqué au moins la moitié des ODD avant de mettre fin au jeu.

Au cours du jeu, les joueurs sont invités à discuter entre eux des ODD et comment ils font le lien entre leur projet/mission de volontariat et ces Objectifs de Développement Durable.

Au cours du jeu ou à la fin, les joueurs peuvent également s'appuyer sur le passeport fourni, soit pour leur réflexion personnelle, soit pour alimenter leur discussion.

L'essentiel n'est pas de gagner aujourd'hui car atteindre ces objectifs mondiaux prend du temps, mais l'essentiel est bien qu'ensemble et chacun à son niveau puisse contribuer à améliorer le monde ! Et on invite les joueurs à continuer de s'interroger tout au long de leur mission sur la manière dont ils peuvent être acteurs des ODD.

[illegible]

Exemples pour remplir les fiches après l'entretien

Avis : <input checked="" type="radio"/> Favorable <input type="radio"/> Défavorable	
Commentaires sur l'avis (situez le candidat par rapport aux 5 critères suivants) :	
<ul style="list-style-type: none">- au service d'un projet de développement : volonté de se mettre au service- rencontre interculturelle : souhait de rencontrer une autre culture- capacité à travailler en Eglise : aujourd'hui exp. de la rencontre interculturelle aujourd'hui- équilibre perso : est participante et considère la foi comme un pilier- maturité du projet : se connaît - très dans la maîtrise de soi - bien ancré dans son parcours, se projette au retour	
Remarques pour l'affectation ou argumentation de l'avis défavorable	
Eccésial : aimerait profiter d'un accompagnement spi.	
Professionnel : s'investit à fond = besoin d'une mission "costaud"	
Personnalité : très perfectionniste, n'aime pas l'échec - souhaite prendre des risques	

Avis : <input checked="" type="radio"/> Favorable <input type="radio"/> Défavorable	
Commentaires sur l'avis (situez le candidat par rapport aux 5 critères suivants) :	
<ul style="list-style-type: none">- au service d'un projet de développement : Etudes en vue d'un 1er projet- rencontre interculturelle : au Chili - Apte à l'adaptation- capacité à travailler en Eglise : Pas de problème - Achet au niveau paroissial- équilibre perso : Posé, réfléchi, à l'écoute- maturité du projet : De la suite dans ses idées - Réfléchi de longue date	
Remarques pour l'affectation ou argumentation de l'avis défavorable	
Eccésial : Catholique pratiquant engagé	
Professionnel : Diplômes nombreux et divers	
Personnalité : Content pour l'hydraulique / Stable, au clair avec lui-même	

La place d'un enfant dans le volontariat

Chaque année, 200 volontaires partent en mission sur des projets de développement. Parmi eux, des célibataires, des couples, mais aussi des familles. La DCC souhaite accompagner de près cette démarche, tout comme elle accompagne les volontaires qui ont un enfant pendant leur temps de volontariat.

Ce document vise à préciser les conditions des départs en famille et l'accompagnement spécifique qui est proposé ainsi que la réflexion de la DCC vis-à-vis du choix d'avoir un enfant pendant la mission.

Partir en VSI en famille

En s'engageant pour une ou deux années et en acceptant de vivre dans des conditions de vie simples, les familles qui partent en volontariat vivent une expérience interculturelle passionnante avec leurs enfants et donnent un témoignage fort de solidarité.

La DCC accueille chaque année de nombreuses candidatures de familles mais peu de projets aboutissent, soit parce que les profils professionnels ne correspondent pas aux demandes de missions, soit parce que les familles se désistent en cours de cursus.

Cette partie du document est le fruit :

- D'une réflexion faite au siège de la DCC pendant plus d'une année,
- Des résultats d'une enquête réalisée auprès de 20 familles anciennes volontaires ou encore sur le terrain au moment de l'enquête (2011/2012).

1. Les conditions posées par la DCC

- La DCC envoie en mission des familles qui sont sensibilisées et adhérentes à **son projet associatif et à ses valeurs**.
- **La DCC souhaite envoyer des familles d'un, deux ou trois enfants maximum**, sans critère d'âge. La limite de 3 enfants est due essentiellement à des questions de logement : quelques exceptions existent pour des volontaires préaffectés.
- Comme pour tout départ en couple, le projet de famille nécessite que **chacun des conjoints ait une mission correspondante à ses compétences**. La recherche de missions peut parfois prendre du temps : il faut compter au moins **un an entre la candidature et le départ**.
- **Un investissement à plein temps** dans le projet est attendu de la part des deux conjoints.
- Le partenaire doit offrir **la possibilité de fournir un logement adapté**.
- **Les familles sont envoyées dans des zones sécurisées**. On privilégie un départ en ville, où **l'accès aux soins est possible dans de bonnes conditions** (présence d'un médecin, hôpital...).
- **La DCC prend en charge la couverture sociale pour les parents et les enfants**.
- **Aspect financier :**
 - Le partenaire finance l'indemnité mensuelle, les frais de nourriture et les billets d'avion des parents. **Mais les billets d'avion des enfants sont à la charge des familles.**

- L'indemnité mensuelle versée par le ou les partenaires ne sera pas majorée et pourra s'avérer insuffisante pour faire vivre une famille avec les frais occasionnés par les enfants (hébergement plus grand, nourriture, garde d'enfants...). **Cette indemnité devra être complétée par les volontaires, la DCC ne pouvant prendre en charge tous les frais supplémentaires.**

2. Les spécificités du parcours de recrutement des familles

Le recrutement

→ Les parents envoient CV et lettres de motivation.

Après étude et validation des deux CV, **un document (« Partir en famille »)** est envoyé au couple pour une première réflexion.

→ Au retour du dossier, un entretien téléphonique est réalisé pour approfondir cette réflexion. Les points spécifiques abordés pendant cet entretien sont les suivants :

- Date de départ envisagée (notamment vis-à-vis de la scolarité des enfants),
- Articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle en mission,
- Prise en charge des enfants : nounou, garderie, scolarité sur place et/ou à distance...,
- Questions matérielles, l'hébergement, la santé...,
- Association des enfants au projet, leurs motivations et craintes, la capacité d'adaptation, la vie relationnelle avec le restant de la famille...,
- Réflexion sur les différences de principes éducatifs avec le futur pays de mission,
- Surcoût engendré par une famille (alimentation, scolarité et/ou garde, les billets d'avion...). Il est bien précisé que l'indemnité du partenaire ne concerne que le couple, et ne sera pas majorée parce qu'il y a des enfants.

Formation et démarches

→ Les étapes de formation ont un enjeu important : valider la maturité du projet en vérifiant que le couple prend en compte les différents paramètres du départ : l'implication matérielle, relationnelle, psychologique, l'anticipation et les préparatifs nécessaires.

→ La participation à une session Choisir est impérative. Les parents doivent s'organiser pour confier leurs enfants pendant ces 3 jours.

→ L'entretien de session Choisir permet de voir l'avancée des réflexions et d'observer la maturation du projet (avancée dans les réponses, émergence de nouvelles questions ou prise en compte de nouveaux aspects...). Les formateurs sont invités à prendre le temps d'évoquer ces points durant l'entretien.

→ Le budget prévisionnel : les parents sont invités à élaborer un budget prévisionnel, lié au surcoût engendré par une famille (alimentation, scolarité et/ou garde, billets d'avion des enfants...).

→ La préparation avec les enfants les plus âgés, tout au long du parcours : les parents doivent prendre le temps de discuter avec les plus grands enfants, les associer au projet, leur faire exprimer leurs motivations et craintes, évaluer leur capacité d'adaptation, réfléchir à la gestion de la vie relationnelle avec le restant de la famille...

→ Le stage de préparation au départ : il donne l'occasion d'aborder les aspects spécifiques de la destination de départ. Là encore, les familles sont accompagnées dans la maturation de leur projet avec l'émergence de nouvelles craintes ou au contraire d'éléments rassurants.

→ Un module spécifique de formation est proposé aux parents avec les objectifs suivants :

- L'identification des spécificités d'un départ en famille ;
- La réflexion autour des situations complexes qui peuvent être vécues sur le terrain ;
- **Formation pour les enfants** : en fonction du nombre de participants, une session de 2 jours peut être proposée aux enfants de plus de 7 ans (c'est-à-dire en fin de CP : il faut savoir lire) pendant le stage de préparation au départ avec les objectifs suivants : une réflexion sur les motivations, la découverte de l'interculturalité et du pays de la mission.

3. L'accompagnement sur le terrain

Quand les familles sont en mission, une attention spécifique leur est apportée :

- Sur les aspects de la vie quotidienne : hébergement, garde et scolarité des enfants, problèmes de santé, conditions matérielles.
- Sur l'équilibre global de la vie de la famille.

Avoir un enfant pendant la mission

En ce qui concerne les grossesses en mission, **la DCC prend position en attirant fortement l'attention des parents sur leur responsabilisation quant à l'engagement dans le projet de volontariat, ainsi que sur les conditions pratiques** (suivi de la grossesse, accouchement, conditions sanitaires...).

Un congé de maternité, c'est 16 semaines soit 4 mois pendant lesquels la volontaire n'est pas sur sa mission. Très souvent, le congé de maternité n'existe pas dans le pays de mission et il peut exister des incompréhensions avec le partenaire sur la présence de la volontaire qui n'assure pas sa mission (il en est de même pour le congé de paternité, qui n'existe pas).

Par ailleurs, il faut prendre en considération les éléments suivants :

- Les conditions sanitaires de la zone ne permettent pas toujours un suivi de grossesse et un accouchement sur place, et cela peut créer un temps de séparation pour le couple.
- La grossesse est une des principales causes de rapatriement avec un coût humain et financier, du fait de l'éventuel retour du mari en France (1 mois maximum, billet à sa charge).
- La grossesse est une des causes prématurées d'arrêt de mission à cause du rapatriement, la quasi-totalité des femmes ne revenant pas en mission.
- Le logement mis à disposition par le partenaire est initialement prévu pour 2, et pas forcément pour 3.
- L'indemnité mensuelle n'est pas réévaluée en cas de changement de situation familiale, notamment pour les frais de garde (ou de couches !), et pour le billet d'avion supplémentaire pour le retour.
- Il n'y a pas d'allocations familiales versées aux Français résidant à l'étranger.
- Une naissance engendre pour la DCC des frais supplémentaires de couverture sociale, soit 231€ de plus par an.

→ Aussi, pour les couples, l'idéal est donc d'avoir un projet d'enfant en fin de mission.

Projet associatif de la DCC

20 mars 2012

Fondée en 1967 par les évêques et accompagnée aujourd'hui par l'un d'entre eux, la DCC, ONG catholique de développement, est le service du volontariat international de l'Église en France. Présente dans soixante pays, la DCC accompagne chaque année 500 volontaires qui agissent auprès de partenaires locaux. Ils contribuent à des missions de développement et interviennent dans tous types de métiers.

Au sein de la Conférence des évêques de France, la DCC fait partie du Service national de la mission universelle de l'Église. Agréée par l'État pour l'envoi de volontaires de solidarité internationale et l'accueil de volontaires en service civique, elle est membre du CLONG-Volontariat (Comité de liaison des ONG de volontariat) et de Coordination SUD. Elle est également membre fondateur de France Volontaires.

Nos racines

La DCC place l'homme et la femme au cœur des projets de développement. Elle soutient ses partenaires du Sud par la mise en place de missions de volontariat et accompagne les volontaires au long de leur parcours.

« Le développement ne se réduit pas à la simple croissance économique.

*Pour être authentique, il doit être intégral,
c'est-à-dire promouvoir tout l'homme et tout homme. »*

Populorum Progressio, Paul VI, 1967

Depuis toujours, un service d'Église

*En 1967, les pouvoirs publics demandent à la **Conférence des évêques** de France et aux congrégations d'organiser l'envoi de coopérants au nom de l'Église. Dans cet esprit, est créé un service dédié : la Délégation catholique pour la coopération.*

*Dès 1968, la DCC envoie 700 volontaires, principalement vers l'Afrique, puis elle étend son **champ d'intervention** à l'Amérique Latine, l'Asie, l'Europe Centrale et Orientale. Depuis son origine, plus de 17 000 volontaires sont intervenus auprès des populations les plus défavorisées.*

Un regard d'espérance sur l'humanité

*Participant activement à la nouvelle évangélisation, la DCC reçoit le monde comme **le lieu de l'expérience chrétienne**. Le sens, l'orientation et l'inspiration de la DCC prennent source dans l'Évangile et la pensée sociale de l'Église.*

*Consciente de la complexité du monde, la DCC porte sur le monde et l'humanité un **regard d'espérance**. Elle croit au développement et défend des valeurs de justice. Avec ses alliés, elle estime qu'une mondialisation solidaire est possible. Elle apporte son soutien à des projets de développement durable favorisant la cohésion sociale, la démocratie, le développement économique et le respect de l'environnement, ...*

*La DCC est **acteur de ce monde de fraternité** en se faisant passeur entre les Églises, les partenaires et les volontaires. Elle promeut un échange entre les cultures, basé sur la découverte, l'altérité et le partage de compétences. Cet échange est propice à l'éveil des consciences des sociétés civiles, à la préservation de la dignité de chacun et des biens communs de l'humanité.*

Être partenaire

La DCC se met au service des projets de développement initiés par ses partenaires du Sud œuvrant pour la promotion de l'homme dans la vision du développement intégral. Ce partenariat favorise la réalisation d'un objectif commun dans le respect de la dignité, de l'autonomie et des compétences de chacun.

« Toute personne humaine est appelée à être responsable de son destin,
et tout peuple, acteur de son histoire. Il est nécessaire de chercher
les moyens de développer cette capacité d'autonomie. »
Charte de la solidarité, Assemblée plénière des évêques de France, 1988

L'Homme au cœur des projets

La DCC considère la **qualité des relations humaines** entre les acteurs impliqués comme un impératif de tout projet de développement.

La DCC veille à ce que la **dignité de l'être humain** soit placée au centre des préoccupations de ses partenaires. Sur le terrain, ces partenaires sont engagés dans l'accès aux soins, à l'éducation, le développement rural ou économique, la promotion de la femme, l'animation pastorale, le renforcement des capacités et des formations...

Connaisseurs de leur environnement socio-économique, politique et culturel, les partenaires sont les acteurs de la construction d'un monde de paix, de justice et de solidarité. Ces partenaires sont les garants d'actions de développement ajustées aux besoins réels des populations. Le partenaire, désireux d'agir en faveur des populations de son pays, sait aussi être attentif au développement du volontaire.

La communion des Églises du monde

Les partenaires de la DCC sont majoritairement des **acteurs locaux de développement liés aux Églises catholiques** locales ou à des organismes d'Église : réseaux paroissiaux, congrégations, associations reconnues par les évêchés locaux.

Les **volontaires sont envoyés par l'Église qui est en France** vers des Églises locales qui en ont exprimé le besoin. Cette coopération entre Églises permet d'entrer dans un mouvement de communion et de service de l'homme et de tous les hommes.

Une relation de co-construction

La DCC ne conçoit pas de projet elle-même. Elle **soutient les projets de ses partenaires** avec qui elle élabore des missions pour les volontaires adaptées aux besoins des populations locales. La DCC fait bénéficier ses partenaires de ses compétences dans l'accueil du volontaire.

La DCC et ses partenaires des pays du Sud interviennent dans **une logique de co-construction**, basée sur une relation de confiance, de transparence et de réciprocité. Le partenaire local conserve son autonomie de décision, de dialogue et de concertation.

Être volontaire

Le volontariat exige un engagement fort. Il constitue une expérience de vie globale impliquant les dimensions personnelle, professionnelle et spirituelle. La DCC accompagne le parcours des volontaires, respectant la diversité des profils et des aspirations.

« La coopération au développement
doit devenir une grande occasion
de rencontre culturelle et humaine. »

Caritas in Veritate n°59, Benoît XVI, 2009.

Se mettre au service

Le volontariat DCC est une réponse à un **besoin identifié** par un partenaire faisant appel à des savoir-faire, des compétences professionnelles et des qualités humaines. Le volontaire est invité à se dessaisir de ses attentes personnelles, projetées dans sa démarche, pour contribuer avec confiance et humilité à un projet particulier.

Fort de sa formation et de son expérience dans un domaine défini, le volontaire se met entièrement au service d'un projet local. Il doit faire preuve d'**adaptabilité sur le terrain** pour être en adéquation avec les besoins de son partenaire.

Vivre la rencontre

Le volontariat implique d'**être ouvert à la rencontre**, de se décentrer, d'être attentif aux réalités de son environnement. Durant leur mission, les volontaires sont confrontés à d'autres valeurs sociales, environnementales, politiques, culturelles, religieuses... Ils doivent accepter de remettre en cause leurs certitudes, de s'ouvrir à la transformation et au changement.

Le volontariat conduit à une complète **insertion dans une communauté** locale et à la découverte des histoires singulières d'autres personnes. Cette expérience d'immersion est source d'enrichissement mutuel.

Le volontaire accepte des **conditions de vie simples** sur le terrain afin d'être au plus proche de la population et de vivre pleinement l'expérience d'immersion. Le volontaire dispose cependant d'un statut administratif protecteur, garantissant des conditions décentes, adaptées au terrain et à ses risques.

S'ouvrir au monde

En exerçant ses compétences professionnelles en réponse aux attentes spécifiques d'un partenaire et en vivant pleinement la rencontre, le volontaire est témoin d'ouverture à d'autres réalités humaines. Il devient un **pont entre les cultures**. Grâce à cette expérience fondatrice, il voit évoluer sa perception du monde, sa vision du développement, son compréhension de l'autre.

Le volontariat est également l'occasion d'une ouverture à une **nouvelle communauté chrétienne**. Dans la vie et le travail conjoints, comme dans l'échange avec les personnes, la communion de l'Église est renouvelée. Le volontaire est alors un témoin pour ceux avec qui il vit et ceux qui pensent à lui. Son expérience est source d'ouverture à une autre manière de vivre l'Église.

Être appelé

L'expérience de volontariat constitue une opportunité pour approfondir ou découvrir la foi. Le volontariat revêt une dimension pastorale : en mettant l'Évangile en actes, les volontaires et alliés de la DCC contribuent à la mission de l'Église. Appuyée sur l'envoi des évêques, la DCC ose faire des propositions de foi.

« Le renouveau de l'Église passe à travers le témoignage offert par la vie des chrétiens eux-mêmes pour que resplendisse la Parole de vérité que le Seigneur nous a laissée. »
Benoît XVI – Message à l'Église de France le 24 mars 2012.

L'appel à l'engagement

La DCC accueille toute personne, quelle que soit sa foi, pourvu qu'elle veuille réellement servir l'esprit de fraternité. Les stages de formation disent clairement (par les temps de prière, par les eucharisties et par la messe de l'envoi en mission présidée par l'évêque) que le Christ est sa source, l'Évangile sa parole et l'Église sa famille.

Un bon nombre de volontaires en sont très conscients : ils se savent envoyés par l'Église comme témoins du Christ. **Pour d'autres, c'est l'occasion d'une découverte ou redécouverte de la foi et de l'Église**, laquelle s'approfondira le plus souvent dans les communautés qu'ils rencontreront au cours de leur mission et par l'expérience de pauvreté qu'ils vivront.

L'expérience de vie

Le volontariat constitue une aventure du même ordre qu'un **pèlerinage** : se mettre en route, se dépouiller, accepter de se laisser humblement accueillir. Ce chemin peut comporter des étapes douloureuses : la solitude, l'incompréhension, la révolte...

Au cœur de ces expériences de déplacement va se jouer la **dimension pastorale** de la DCC. Toute expérience humaine est en effet expérience de Dieu et mène à creuser sa foi, à actualiser sa manière de croire.

Les **chargés de mission** de la DCC accompagnent ce parcours par les contacts fréquents, la visite, les propositions spirituelles, les retraites en ligne.

La dimension vocationnelle

Deux ans de volontariat peuvent permettre de **préciser ses orientations de vie**. Des volontaires ont pu profiter de la mise à distance et de l'épaisseur de l'expérience pour se laisser éclairer sur un choix.

Les volontaires peuvent trouver des personnes à même de les accompagner dans ce parcours. La **présence de tous les états de vie** parmi les bénévoles de la DCC - couples, célibataires, religieux... - permet à chacun de trouver sa place.

Être engagé

La DCC s'engage auprès de ses partenaires dans leurs actions, auprès des volontaires en matière d'accueil des candidatures et d'accompagnement, ainsi qu'auprès de ses alliés. En retour, les volontaires développent une capacité à s'engager à l'issue de leur mission de terrain.

« Faisons attention les uns aux autres
pour nous stimuler dans la charité
et les œuvres bonnes ».

Hébreux, 10-24

L'engagement de la DCC

La DCC garantit chaque année l'**accompagnement de près de 500 volontaires**. 180 formateurs et accompagnateurs assurent l'aide au discernement, la formation au départ, le suivi de mission, le soutien à la réinsertion et au réinvestissement de l'expérience.

Outre sa mission de développement dans les pays du Sud, la DCC s'engage **auprès de ses alliés** au Nord par des actions de formation, de préparation au départ de leurs volontaires, ainsi que par la promotion de la solidarité internationale et du développement au sein de l'Église et de la société civile.

L'engagement des volontaires au retour

Durant sa mission, le volontaire **intègre et renforce des compétences** professionnelles et humaines : capacités d'adaptation, confiance en soi, sens des responsabilités, management tourné vers l'humain...

À son retour, le volontaire a un **impact sur son entourage**. Il véhicule des valeurs propres à influencer les autres de manière positive. Il s'agit souvent d'une nouvelle façon d'être au monde qui se caractérise par une attention aux plus pauvres, le sens du partage, la disponibilité, un sens accru du bien commun...

Ses compétences et ses nouvelles perceptions prédisposent le volontaire à s'engager dans son environnement social, dans la cité et dans l'Église.

Le volontariat est souvent un révélateur de **l'engagement citoyen** se traduisant par l'implication en faveur de causes ou de mouvements, la promotion du volontariat par le témoignage actif... L'engagement politique ou syndical s'exprime également par la prise de conscience des défaillances et des vertus de la démocratie, et par l'implication pour l'intérêt général, au service du bien commun.

Le volontariat est également facteur d'**engagement en Église** au sein des paroisses et diocèses, dans une équipe pastorale, auprès des œuvres sociales locales...

La force du bénévolat

Le volontaire peut orienter son engagement en s'impliquant dans le **réseau DCC**. Aujourd'hui, 2 000 anciens volontaires sont actifs en France et en Belgique, 200 sont bénévoles dont une soixantaine de délégués dans les diocèses qui assurent la promotion du volontariat, animent la communauté des anciens volontaires et représentent la DCC auprès de l'évêque et des instances ecclésiales locales.

Au-delà du réseau de ses alliés, **les acteurs de la DCC** - permanents, bénévoles, adhérents, volontaires, donateurs... - incarnent les valeurs et le projet de la DCC au cœur des diocèses et auprès du grand public.

Nos valeurs

Fidèle au message de l'Évangile et à l'enseignement social de l'Église, la DCC intervient conformément à cinq valeurs transversales.

L'engagement solidaire

L'engagement solidaire se traduit par la participation de la DCC à des projets de développement de tout l'Homme et de tous les hommes.

Le respect des dynamiques locales

À l'écoute des aspirations de chacun, la DCC accompagne des projets de développement au service des dynamiques initiées par ses partenaires.

L'ouverture à tous

À la DCC, il existe une place pour chacun, quels que soient son âge, sa formation, son parcours et son lien à l'Église. Elle invite chacun à vivre dans le volontariat une expérience personnelle, professionnelle et spirituelle. Catholique, la DCC s'ouvre à qui souhaite, avec elle, prendre part au développement par le volontariat.

La priorité aux plus pauvres

Le choix de l'option préférentielle pour les pauvres témoigne du souci de donner à nos partenaires les plus démunis les moyens humains et financiers de rester acteurs de leur propre développement.

Le partage dans la rencontre interculturelle

Les rencontres interculturelles fondent l'expérience de la DCC. Pont entre les hommes, la DCC permet aux partenaires et aux volontaires de partager chacun leur monde et de les faire se rencontrer.

La DCC, plate-forme au cœur d'un réseau

*La DCC joue un rôle comme **plate-forme du volontariat international en Église**. Cette position l'amène à assurer la coordination du dialogue avec les services de l'État et la concertation entre les organismes catholiques de volontariat.*

*La DCC est membre du **réseau des mouvements et services d'Église**, notamment de la structure du Service national de la mission universelle de l'Église, de la Conférence des évêques de France.*

Elle collabore avec les ambassades et les ministères chargés des Affaires étrangères, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur. La DCC est signataire de la Charte des VIES (Volontariats internationaux d'échange et de solidarité).

*La DCC s'implique dans le **réseau du volontariat et de la solidarité internationale** au travers de plates-formes regroupant les acteurs du secteur : Coordination SUD, France Volontaires, CLONG-Volontariat, Concord (Confédération européenne des ONG d'urgence et de développement)...*

La DCC est membre de la collégialité du CCFD-Terre solidaire depuis 2011.

Elle est agréée :

- pour l'envoi de volontaires de solidarité internationale
- pour l'accueil de volontaires en service civique
- jeunesse et éducation populaire
- par le Comité de la Charte.



Les 4 « R » du développement au fil de l'histoire (1945 à nos jours)

ou comment la façon de penser le développement a évolué...

1945 – 1973 : Rattrapage

Les « pays sous-développés » doivent rattraper leur retard... idée du manque donc « Progrès » (ex : AFVP). Progrès c'est de la technique.

Sur le plan géopolitique, on est dans : Guerre froide - Décolonisation – Indépendance On retrouve les mots associés au développement :

Développement = influence. Développement = Etat. Développement = planification. Tiers monde – Coopérant.

1970 – 1980 : Redistribution

Les pays en voie de développement (PVD) sont victimes d'une mauvaise répartition des richesses. Il faut désormais « lutter contre la pauvreté » et créer à l'échelle de la planète une sorte d'impôt. On parle alors des 0,7 % du RNB dédié à « l'aide publique au développement » comme objectif à atteindre pour chaque pays. On parle alors d'approche par le dit et de justice redistributive. Cette approche par les droits est rendu possible également par l'essor des OND-D, ONG droit de l'homme.

1980 – 1990 : Réforme

La crise de la dette dans les pays du Sud, et le développement de politique libérale au Nord, amène à penser le développement par le « mal-développement ». Si les pays du Sud ne parviennent pas à se développer c'est que la cause est structurelle (≠ ce n'est pas la faute des pays riches) donc il faut qu'ils mettent en place des... réformes aidées par des guides de « bonne gouvernance » délivrés par la Banque Mondiale et le FMI notamment. L'heure est aux PAS : plans d'ajustement structurelle et à des mécanismes liés à une idée de justice corrective

2000 – aujourd'hui : Rationalisation

C'est la fin de la Guerre Froide. L'aide est déboussolée ; elle perd le ressort géopolitique (combattre la misère qui fait le lit du communisme). Les volumes financiers de l'APD chutent. Il faudra attendre 2003-2004 pour retrouver les niveaux du début des années 90. L'idée qui domine alors c'est de « rationaliser » les politiques d'aide au développement. L'aide au développement est alors pensé à travers l'idée d'efficacité (Déclaration de Paris en 2005). La professionnalisation de l'aide s'accroît, notamment par le « renforcement de capacité » des acteurs qui apprennent à gérer des projets sous un angle gestionnaire (via la Gestion du Cycle de Projet : GCP). L'heure est alors à des grands objectifs partagés à l'échelle de la planète : les Objectifs Millénaires pour le Développement (OMD)

2015, les ODD... mais chut, on en parlera plus tard !

- > **À noter :** MAIS il y a d'autres « R » qui sont éprouvés parfois dans les motivations au volontariat dans l'approche du développement : Réconciliation, Réparation, Rédemption... etc. Ne pas hésiter à les faire parler de la confrontation des « R » du développement.



La vision DCC du développement

Définition générale

« Le développement est le nouveau nom de la paix. Mais le développement ne se réduit pas à la simple croissance économique. Pour être authentique, il doit être intégral, c'est-à-dire promouvoir tout homme et tout l'homme. » Paul VI, Populorum Progressio, 1967.

La DCC est née en 1967, la même année que la promulgation de Populorum Progressio. Elle porte en elle cette nouvelle vision du développement intégral.

Fidèle au message de l'Évangile et à l'enseignement social de l'Église, la DCC place l'homme comme acteur central du développement ; le 1^{er} article de ses statuts dit ceci : « La DCC a [...] pour but d'exprimer [...] par l'envoi de volontaires la communion de l'Église en France avec les Églises catholiques d'autres pays, dans leur intervention auprès des populations les plus démunies. »

Deux idées essentielles sont formulées ici :

- *le volontariat comme levier original et efficace du développement, permettant aux hommes de se rencontrer, d'échanger sur leurs pratiques, leurs coutumes, leurs croyances, et de grandir ainsi en s'enrichissant de leurs différences.*
- *la promotion de la dignité humaine à tous les niveaux, la lutte contre tout type de discrimination économique, politique, linguistique, raciale, religieuse, et en particulier la promotion des droits humains fondamentaux.*

La DCC = 5 valeurs pour 1 vision du développement

La vision du développement de la DCC se traduit sur le terrain par le positionnement des volontaires dans la réalisation de leur mission : « agir avec » et « être avec ». Dans cette perspective s'imposent cinq exigences transversales.

1. L'engagement solidaire

L'engagement solidaire se traduit par la participation de la DCC à des projets de développement de tout l'homme et de tous les hommes.

Sont donc concernés par ce développement tous les acteurs des projets, les volontaires, les partenaires, les communautés locales, dans un souci permanent de réciprocité.

- *Il ne s'agit pas de « transfert » mais « d'échanges » de compétences, de savoir-faire, ... L'action commune s'enrichit par l'échange sur les différences.*
- *Au retour de leur mission, les volontaires deviennent par leur engagement de nouveaux acteurs du développement dans leur propre pays.*

2. Le respect des dynamiques locales

A l'écoute des aspirations de chacun, la DCC se met au service des projets de développement initiés par les populations locales et agit avec respect dans le cadre des projets que mènent ses partenaires. Elle n'est pas opérateur de projets mais accompagne ses partenaires dans la construction des missions de volontariat.

L'envoi de volontaires ne crée pas de besoins inutiles. Il répond aux besoins fondamentaux exprimés par les acteurs du Sud et s'inscrit dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement.

3. L'ouverture à tous

À la DCC, il existe une place pour chacun, quels que soient son âge, sa formation, son parcours et son lien à l'Église. La DCC invite chacun à vivre dans le volontariat une expérience personnelle, professionnelle et spirituelle. Catholique, la DCC s'ouvre à qui souhaite, avec elle, prendre part au développement par le volontariat.

4. La priorité aux plus pauvres

L'intangibilité de la personne humaine doit être le sujet, le fondement et la fin de toutes les actions sociales. Le devoir du plus fort de protéger le plus faible s'inscrit dans cette logique, au nom de la solidarité et de la justice.

Le choix de l'option préférentielle pour les pauvres témoigne en outre du souci de donner aux partenaires les plus démunis les moyens humains et financiers de rester acteurs de leur propre développement.

5. Le partage dans la rencontre interculturelle

Les rencontres interculturelles fondent l'expérience de la DCC. Pont entre les hommes, elle permet aux partenaires et aux volontaires de partager chacun leur monde et de les faire se rencontrer.

La spécificité de la vision du développement et du volontariat porté par la DCC se situe bien là, par le positionnement de ses volontaires durant leur mission, et la façon dont ils accomplissent cette mission, insérés et intégrés dans leur communauté d'accueil.

Les sources : la vision chrétienne du développement en 6 textes :

L'Eglise dans le monde de ce temps, Gaudium et spes, Paul VI, 1965

Le développement des peuples, Populorum Progressio, Paul VI, 1967

Les préoccupations sociales, Sollicitudo Rei Socialis, Jean-Paul II, 1987

Cent ans après, Centesimus Annus, Jean-Paul II, 1991

Dieu est Amour, Deus Caritas Est, Benoît XVI, 2005

L'Amour dans la Vérité, Caritas in Veritate, Benoît XVI, 2009

La doctrine sociale de l'Église

Complément pour les formateurs

Pour aider chaque formateur à s'approprier les grandes idées de la vision du développement par l'Église, nous vous proposons quelques éclairages sur les notions principales puis quelques textes reprenant différemment ces mêmes notions.

Quelques notions :

« Tout l'Homme », « Développement intégral », signifient que l'on parle du développement de l'Homme dans toutes ses dimensions : économique (souvent ce à quoi on pense spontanément), sociale, politique, mais aussi dans sa vie culturelle, intellectuelle, et spirituelle, essentiels à l'Humanité.

Le « Bien Commun » est une notion née dans la Grèce antique et développée ensuite par Saint Thomas d'Aquin. Cette idée est la base de la pensée sociale de l'Église catholique. Le bien commun est « l'ensemble des conditions sociales qui permettent et favorisent dans les êtres humains le développement intégral de la personne » (Pape Jean XXIII). Menacé aujourd'hui par un individualisme poussé jusqu'à l'égoïsme, ce bien si nécessaire à chaque citoyen est à respecter et à développer par tous, à promouvoir par chacun et par l'État.

« Beaucoup de comportements cyniques ou simplement irréfléchis ont conduit à la perte du sens d'une destinée commune, à commencer par l'affirmation selon laquelle chacun n'a de comptes à rendre qu'à lui-même en oubliant que les droits n'ont de sens qu'en lien avec des responsabilités. (...) Lorsque le sens de l'existence ne passe plus par le lien à autrui, la perception même de l'intérêt général est brouillée. » (Conférence des Évêques de France, 2011).

« Les exigences du bien commun concernent avant tout l'organisation des pouvoirs de l'État, un ordre juridique solide, la sauvegarde de l'environnement, la prestation des services essentiels aux personnes, et dont certains sont en même temps des droits de l'homme : alimentation, logement, travail, éducation, accès à la culture, transport, santé, libre circulation des informations et liberté religieuse » (Compendium de la Doctrine Sociale de l'Église, 166).

« Principe de solidarité » : la solidarité est une « vertu humaine et chrétienne car chacun sera jugé selon la manière dont il a vécu cette solidarité entre les hommes. Il en résulte un principe d'union des classes, trouvant son origine dans la doctrine de l'« amour du prochain ». Ainsi la solidarité « n'est donc pas un sentiment de compassion vague ou d'attendrissement superficiel, pour les maux subis par tant de personnes proches ou lointaines. Au contraire, c'est la détermination ferme et persévérante de travailler pour le bien commun, c'est-à-dire pour le bien de tous et de chacun, parce que tous nous sommes vraiment responsables de tous » (Jean Paul II) ; elle se pratique dans une société quand « ses membres se reconnaissent les uns les autres comme des personnes ». Elle existe lorsque ceux qui disposent de plus de moyens « devraient se sentir responsables des plus faibles et être prêts à partager avec eux ce qu'ils possèdent. De leur côté, les plus faibles, dans la même ligne de solidarité, ne devraient pas adopter une attitude purement passive ou destructrice du lien social, mais, tout en défendant leurs droits légitimes, faire ce qui leur revient pour le bien de tous » ; elle est également à vivre dans la dimension internationale : elle renvoie au devoir de participer à la « réforme du système commercial international » et à celle du « système monétaire et financier »

Source : (Encyclique Sollicitudo Res Socialis, Pape Jean-Paul II, 1987).

On le sait peu mais l'Église défend l'idée d'une **gouvernance mondiale unique (!)**. Depuis les années soixante, l'Église se tourne davantage vers les réalités mondiales et la façon de les réguler. Le message se dilate et s'élargit ; il entend se tourner vers la pluralité des continents et la totalité du genre humain. On parle alors de toute « la famille humaine ». La question qui traverse les encycliques est désormais de savoir à quelles conditions, selon quels schémas et dans quels délais construire une « autorité mondiale » qui soit à la mesure des besoins des hommes et des nécessités de notre époque.

« De nos jours, le bien commun universel pose des problèmes de dimensions mondiales. Ils ne peuvent être résolus que par une autorité publique dont le pouvoir, la constitution et les moyens d'action prennent eux aussi des dimensions mondiales, et qui puisse exercer son action sur toute l'étendue de la terre (...). Cet organisme de caractère général, dont l'autorité vaille au plan mondial et qui possède les moyens efficaces pour promouvoir le bien universel, doit être constitué par un accord unanime et non pas imposé par la force. La raison en est que l'autorité en question doit pouvoir s'acquitter efficacement de sa fonction ; mais il faut aussi qu'elle soit impartiale envers tous, absolument étrangère à l'esprit de parti et attentive aux exigences objectives du bien commun universel. » (Pape Jean XXIII, Encyclique *Pacem in Terris*, 1963).

Benoît XVI : « Face au développement irrésistible de l'interdépendance mondiale, et alors que nous sommes en présence d'une récession également mondiale, l'urgence de la réforme de l'Organisation des Nations unies comme celle de l'architecture économique et financière internationale en vue de donner une réalité concrète au concept de famille des Nations, trouve un large écho ».

Source : Henri Madelin, Jésuite, 2012.

La dignité de la personne humaine au centre de la pensée sociale de l'Église

Ceras : le Centre de Recherche et d'action sociales [CERAS] – anciennement Action Populaire- est une association loi de 1901 créée en 1903 par la Compagnie de Jésus. Son action vise à la promotion de la justice et à la construction d'une société soucieuse d'offrir une place pour tous par la publication d'une revue généraliste Projet, l'animation d'un site Internet, l'organisation de séminaires et des formations.

L'Homme à l'image de Dieu

Croyants et incroyants sont généralement d'accord sur ce point: tout sur terre doit être ordonné à l'homme comme à son centre et à son sommet.

Mais qu'est-ce que l'homme ? Sur lui-même, il a proposé et propose encore des opinions multiples, diverses et mêmes opposées, suivant lesquelles, souvent, ou bien il s'exalte lui-même comme une norme absolue, ou bien il se rabaisse jusqu'au désespoir: d'où ses doutes et ses angoisses. Ces difficultés, l'Église les ressent à fond, instruite par la Révélation divine, elle peut y apporter une réponse, où se trouve dessinée la condition véritable de l'homme, où sont mises au clair ses faiblesses, mais où peuvent en même temps être justement reconnues sa dignité et sa vocation.

La Bible, en effet, enseigne que l'homme a été créé "à l'image de Dieu", capable de connaître et d'aimer son Créateur, qu'il a été constitué seigneur de toutes les créatures terrestres pour les dominer et pour s'en servir, en glorifiant Dieu. "Qu'est-ce donc l'homme, pour que tu te souviennes de lui ? ou le fils de l'homme pour que tu te soucies de lui ? A peine le fis-tu moindre qu'un dieu, le couronnant de gloire et de splendeur: tu l'établis sur l'œuvre de tes mains, tout fut mis par toi sous ses pieds" (Ps 8,5-7).

Mais Dieu n'a pas créé l'homme solitaire: dès l'origine, "il les créa homme et femme" (Gn 1,27). Cette société de l'homme et de la femme est l'expression première de la communion des personnes. Car

l'homme, de par sa nature profonde, est un être social, et, sans relations avec autrui, il ne peut vivre ni épanouir ses qualités.

C'est pourquoi Dieu, lisons-nous encore dans le Bible, "regarda tout ce qu'il avait fait et le jugea très bon" (Gn 1,31).

Respect de la personne humaine

Pour en venir à des conséquences pratiques et qui présentent un caractère d'urgence particulière, le Concile insiste sur le respect de l'homme: que chacun considère son prochain, sans aucune exception, comme "un autre lui-même", tienne compte avant tout de son existence et des moyens qui lui sont nécessaires pour vivre dignement, et garde d'imiter ce riche qui ne prit nul souci du pauvre Lazare.

De nos jours surtout, nous avons l'impérieux devoir de nous faire le prochain de n'importe quel homme et, s'il se présente à nous, de le servir activement: qu'il s'agisse de ce vieillard abandonné de tous, ou de ce travailleur étranger, méprisé sans raison, ou de cet exilé, ou de cet enfant né d'une union illégitime qui supporte injustement le poids d'une faute qu'il n'a pas commise, ou de cet affamé qui interpelle notre conscience en nous rappelant la parole du Seigneur: "Chaque fois que vous l'avez fait à l'un de ces plus petits de mes frères, c'est à moi que vous l'avez fait (Mt 25, 40).

De plus, tout ce qui s'oppose à la vie elle-même, comme toute espèce d'homicide, le génocide, l'avortement, l'euthanasie et même le suicide délibéré; tout ce qui constitue une violation de l'intégrité de la personne humaine, comme les mutilations, la torture physique ou morale, les contraintes psychologiques; tout ce qui est offense à la dignité de l'homme, comme les conditions de vie sous-humaines, les emprisonnements arbitraires, les déportations, l'esclavage, la prostitution, le commerce des femmes et des jeunes; ou encore les conditions de travail dégradantes qui réduisent les travailleurs au rang de purs instruments de rapport, sans égard pour leur personnalité libre et responsable: toutes ces pratiques et d'autres analogues sont, en vérité, infâmes. Tandis qu'elles corrompent la civilisation, elles déshonorent ceux qui s'y livrent plus encore que ceux qui les subissent et insultent gravement à l'honneur du Créateur.

Commentaire

La personne humaine et la reconnaissance de sa dignité sont au centre de la pensée sociale mais aussi de toute la pensée morale de l'Église. Au Concile Vatican II, Gaudium et Spes comporte en première partie une véritable « charte » du personnalisme chrétien. Le chapitre premier intitulé « La dignité de la personne humaine » développe longuement cette vision humaniste qui est aussi enracinée dans une vision théologique. Cette « juste conception de la personne humaine, de sa valeur unique » qui, comme dit Jean-Paul II dans Centesimus Annus (n°11) « sert de trame et, d'une certaine manière de guide à toute la doctrine sociale de l'Église », est appuyée sur plusieurs raisons théologiques : l'homme est créé à l'image de Dieu, le Fils de Dieu est devenu vrai homme, l'humanité a été rachetée par la passion, la mort et la résurrection du Christ, qui lui ouvre même le chemin de la « divinisation ». Pour un chrétien, les « droits de l'homme » sont fondés sur cette « dignité de la personne » et corrélatifs de sa vocation à s'accomplir jusqu'au bout. La dignité de l'homme est au fondement de la vie sociale. De celle-ci découlent les principes de solidarité et de subsidiarité qui sont les deux principes fondamentaux de la doctrine sociale (cf. Congrégation pour la doctrine de la foi, Instruction sur la liberté chrétienne et la libération n°73). En vertu de la solidarité, l'homme doit contribuer avec ses semblables au bien commun de la société. En vertu de la subsidiarité, ni l'Etat ni aucune société ne doivent se substituer à l'initiative et à la responsabilité des personnes et des communautés intermédiaires au niveau où elles peuvent agir. Selon ce principe, l'Etat et la société doivent aussi aider les membres du corps social.

L'ouverture au monde et la lutte universelle contre la pauvreté

Ceras

Dans ce texte sont placés des extraits de différentes encycliques (paroles officielles de l'Église) ; voici la signification des initiales : SRS : Sollicitudo Res Socialis 1987

GS : Gaudium et Spes 1965

PP : Populorum Progressio 1967

OA : Octogesima Adveniens 1971

CA : Centesimus annus 1991

Lutte contre la misère et la pauvreté

“Jamais le genre humain n’a regorgé d’autant de richesses, de tant de possibilités, d’une telle puissance économique; et pourtant une part considérable des habitants du globe sont encore tourmentés par la faim et la misère, et des multitudes d’êtres humains ne savent ni lire ni écrire... Les peuples de la faim interpellent les peuples de l’opulence... Les travailleurs, ouvriers et paysans, veulent non seulement gagner leur vie, mais développer leur personnalité par leur travail, mieux, participer à l’organisation de la vie économique, sociale, politique et culturelle” (GS 4 et 9). En 1988, le diagnostic de Jean-Paul II s’ouvre par “la persistance du fossé entre les régions dites du Nord développé et celles du Sud en voie de développement” (SRS 14).

Participation à la construction de l'ordre international

“Les chrétiens, dit le Concile, collaboreront de bon gré et de grand cœur à la construction de l’ordre international qui doit se faire dans un respect sincère des libertés légitimes dans l’amicale fraternité entre tous. Ils le feront d’autant plus volontiers que la plus grande partie du globe souffre encore d’une telle misère que le Christ lui-même, dans la personne des pauvres, réclame comme à haute voix la charité de ses disciples” (GS 88). “Au moment où se développent les liens d’une étroite dépendance entre tous les citoyens et tous les peuples de la terre, une recherche adéquate et une réalisation plus efficace du bien commun universel exigent que la communauté des nations s’organise selon un ordre qui correspondent aux tâches actuelles, principalement en ce qui concerne ces nombreuses régions souffrant encore d’une disette intolérable. Pour atteindre ces fins, les institutions de la communauté internationale doivent, chacune pour sa part, pourvoir aux divers besoins des hommes, aussi bien dans le domaine de la vie sociale (alimentation, santé, éducation, travail s’y rapportent), que pour faire face à maintes circonstances particulières qui peuvent surgir ici ou là: par exemple, la nécessité d’aider la croissance générale des nations en voie de développement, celle de subvenir aux misères des réfugiés dispersés dans le monde, celle encore de fournir assistance aux migrants et à leurs familles” (GS 84).

Solidarité et coopération dans le domaine économique

“La solidarité actuelle du genre humain impose l’établissement d’une coopération internationale plus poussée dans le domaine économique. En effet, bien que tous les peuples aient acquis leur indépendance politique, il s’en faut de beaucoup qu’ils soient déjà libérés d’excèsives inégalités, et de toute forme de dépendance abusive, et à l’abri de tout danger de graves difficultés intérieures. La croissance d’un pays dépend de ses ressources en hommes et en argent. L’éducation et la formation professionnelle doivent préparer les citoyens de chaque nation à faire face aux diverses tâches de la vie économique et sociale; ceci demande l’aide d’experts étrangers... Quant à l’aide matérielle, on ne peut la fournir sans de profondes modifications dans les coutumes actuelles du commerce mondial. D’autres ressources doivent leur venir des nations évoluées, sous forme de dons, de prêts ou d’investissements financiers; ces services doivent être rendus généreusement et sans cupidité d’un côté, reçus en toute honnêteté de l’autre... Il faut en finir avec l’appétit de bénéfices excessifs, les ambitions nationales, les volontés de domination politique, les calculs des stratégies militaristes...” (GS 85).

Obstacles

A la mise à niveau s'opposent bien des « mécanismes pervers », des « structures de péché »: « Ils ne pourront être vaincus, dit Jean-Paul II, que par la pratique de la solidarité humaine et chrétienne à laquelle l'Église invite et qu'elle promeut sans relâche » (SRS 40).

Amour préférentiel pour les pauvres

Le point de vue chrétien central est un amour préférentiel pour les pauvres: « Il concerne la vie de chaque chrétien en tant que celui-ci imite la vie du Christ, mais il s'applique également à nos responsabilités sociales, à notre façon de vivre, aux décisions que nous avons à prendre de manière cohérente au sujet de la propriété et de l'usage des biens. Etant donné la dimension mondiale qu'a prise la question sociale, cet amour préférentiel, de même que les décisions qu'il inspire, ne peut pas ne pas embrasser les multitudes des affamés, des mendiants, des sans-abri, des personnes sans assistance médicale et, par-dessus tout, sans espérance d'avenir meilleur, on ne peut pas ne pas prendre acte de l'existence de ces réalités. Les ignorer revient à s'identifier au 'riche bon vivant' qui feignait de ne pas connaître Lazare le mendiant gisant près de son portail... Notre vie quotidienne doit tenir compte de ces réalités, comme aussi nos décisions d'ordre politique et économique » (SRS 42).

Réformes nécessaires

“L'intérêt actif pour les pauvres -qui, selon la formule si expressive, sont les pauvres “du Seigneur”- doit se traduire, à tous les niveaux, en actes concrets, afin de parvenir avec fermeté à une série de réformes nécessaires... Je désire rappeler: la réforme du système commercial international, grevé par le protectionnisme et par le bilatéralisme grandissant; la réforme du système monétaire et financier international; le problème des échanges des technologies et de leur bon usage... Le système commercial international en particulier entraîne souvent aujourd'hui une discrimination des productions des industries naissantes dans les pays en voie de développement en même temps qu'il décourage les producteurs de matières premières. Il existe certes aussi une sorte de division internationale du travail, selon laquelle les produits à faible prix de revient de certains pays dénués de législation du travail efficace ou trop faibles pour les appliquer, sont vendus à d'autres parties du monde avec des bénéfices considérables pour les entreprises spécialisées dans ce type de production sans frontières” (SRS 43).

L'activité humaine et le Royaume, la Parousie

“Pour les croyants, une chose est certaine: considérée en elle-même, l'activité humaine, individuelle et collective (l'action dans la cité, le faire-cité, sont évidemment ici inclus), ce gigantesque effort par lequel les hommes, tout au long des siècles, s'acharnent à améliorer leurs conditions de vie, correspond au dessein de Dieu. L'homme, créé à l'image de Dieu, a en effet reçu la mission de soumettre la terre et tout ce qu'elle contient, de gouverner le cosmos en sainteté et justice et, en reconnaissant Dieu comme créateur de toutes choses, de Lui référer son être ainsi que l'univers; en sorte que, tout étant soumis à l'homme, le nom même de Dieu soit glorifié par toute la terre... Cet enseignement vaut aussi pour les activités les plus quotidiennes... Loin d'opposer les conquêtes du génie et du courage de l'homme à la puissance de Dieu et de considérer la créature raisonnable comme une sorte de rivale du Créateur, les chrétiens sont au contraire bien persuadés que les victoires du genre humain sont un signe de la grandeur divine et une conséquence de son dessein ineffable. Le message chrétien ne détourne pas les hommes de la construction du monde et ne les incite pas à se désintéresser du sort de leurs semblables: il leur en fait au contraire un devoir plus pressant” (Concile Vatican II, Gaudium et Spes, n. 34).

"L'effort qui tend à instaurer une fraternité universelle n'est pas vain, la charité ne devant pas seulement s'exercer dans des actions d'éclat, mais, et avant tout, dans le quotidien de la vie. L'Esprit appelle certains à témoigner ouvertement du désir de la demeure céleste et à garder vivant ce témoignage dans la famille humaine, Il appelle les autres à se vouer au service terrestre des hommes, préparant par ce ministère la matière du Royaume des cieux. De tous il fait des hommes libres pour que, renonçant à l'amour-propre et rassemblant toutes les énergies terrestres pour la vie humaine, ils s'élancent vers l'avenir, vers ce temps où l'humanité elle-même deviendra une offrande agréable à Dieu" (GS 38).

Au terme: "Ces valeurs de dignité, de communion fraternelle et de liberté, tous ces fruits excellents de notre nature et de notre industrie, que nous aurons propagés sur terre selon le commandement du Seigneur et dans son Esprit, nous les retrouverons plus tard mais purifiés de toute souillure, illuminés et transfigurés, lorsque le Christ remettra à son Père un royaume éternel et universel: royaume de vérité et de vie, royaume de sainteté et de grâce, royaume de justice d'amour et de paix. Mystérieusement, le Royaume est déjà présent sur cette terre; il atteindra sa perfection quand le Seigneur reviendra' " (GS 39).

Une économie au service du progrès social

« Il faut encourager le progrès technique, l'esprit d'innovation, la création et l'extension d'entreprises, l'adaptation des méthodes, l'effort soutenu de tous ceux qui participent à la production... Mais le but fondamental d'une telle production n'est pas la seule multiplication des biens produits, ni le profit ou la puissance; c'est le service de l'homme: de l'homme tout entier, selon la hiérarchie de ses besoins...; de tout homme, aussi, tout groupe d'hommes, sans distinction » (GS 64). Et: « Le développement doit demeurer sous le contrôle de l'homme » (GS 65).

Le travail, les biens

"Le travail des hommes... passe avant les autres éléments de la vie économique, qui n'ont valeur que d'instruments" (GS 67, cf. Laborem exercens). Et "Dieu a destiné la terre et tout ce qu'elle contient à l'usage de tous les hommes et de tous les peuples, en sorte que les biens de la création doivent équitablement affluer entre les mains de tous... Quelles que soient les formes de la propriété... on doit toujours tenir compte de cette destination universelle" (GS. Précision: « Ce que l'industrie humaine produit par la transformation des matières premières, avec l'apport du travail, doit servir également au bien de tous » (SRS 39).

Le progrès social

"La seule initiative individuelle et le simple jeu de la concurrence ne sauraient assurer le succès... Tout programme tendant à l'accroissement de la production est là en définitive pour réduire les inégalités, combattre les discriminations, libérer l'homme de ses servitudes, le rendre capable d'être lui-même l'agent responsable de son mieux-être matériel, de son progrès moral et de son épanouissement spirituel. Dire: développement, c'est se soucier autant de progrès social que de croissance économique" (PP 33-34). Il faut ajouter: "Le combat contre la misère, urgent, nécessaire, est insuffisant. Il s'agit de construire un monde où tout homme, sans exception de race, de religion, de nationalité, puisse vivre une vie pleinement humaine, affranchie des servitudes qui lui viennent des hommes et d'une nature insuffisamment maîtrisée: un monde où la liberté ne soit pas un vain mot" (PP 47).

Libre échange et égalité des partenaires

« Les avantages de la règle de libre échange sont évidents quand les partenaires ne se trouvent pas en conditions trop inégales de puissance économique... Il n'en est plus de même quand les conditions deviennent trop inégales: alors les prix qui se forment 'librement' sur le marché peuvent entraîner des résultats iniques » (PP 58). « La justice sociale exige [entre autres] que le commerce international, pour être humain et moral, rétablisse entre les partenaires au moins une certaine égalité de chances » (PP 61).

Le libéralisme

« Un courant pro-libéral s'affirme aujourd'hui, disait Paul VI dès 1971, soit au nom de l'efficacité économique, soit pour défendre l'individu contre les emprises de plus en plus envahissantes des organisations, soit contre les tendances totalitaires des pouvoirs publics. Et, certes, l'initiative personnelle est à maintenir, et à développer. Cependant, les chrétiens qui s'engagent dans cette voie n'ont-ils pas tendance à idéaliser le libéralisme, [grande] proclamation en faveur de la liberté? L'idéologie libérale requiert un discernement attentif » (OA 35).

« Le droit à l'initiative économique est certes un droit important, non seulement pour les individus mais aussi pour le bien commun. L'expérience montre que la négation de ce droit ou sa limitation au nom d'une prétendue égalité de tous dans la société réduit, quand elle ne détruit pas tout à fait, l'esprit d'initiative, c'est-à-dire la personnalité créative du citoyen... Prévalent [alors] la passivité, la dépendance et la soumission à l'appareil bureaucratique, lequel met tout le monde dans une position de sujétion, quasi-absolue, semblable à la dépendance traditionnelle de l'ouvrier-prolétaire par rapport au capitalisme. Ceci engendre frustration ou désespoir, et prédispose à se désintéresser de la vie nationale, poussant à l'émigration, favorisant aussi de l'émigration 'psychologique' » (SRS 15).

Sur le système contemporain

« L'économie moderne de l'entreprise comporte des aspects positifs dont la source est la liberté de la personne » (CA 32). « Actuellement, malheureusement, de nombreux hommes, et sans doute la grande majorité, ne disposent pas des moyens d'entrer, de manière efficace et digne de l'homme, dans un système d'entreprise où le travail occupe une place réellement centrale... S'ils ne sont pas exploités, ils sont sérieusement marginalisés, le développement économique se poursuit, pour ainsi dire, au-dessus de leurs têtes... » (CA 33: ceci pas seulement dans le tiers-monde). « Il faut, dit Jean-Paul II, rompre les barrières et les monopoles qui maintiennent de nombreux peuples en marge du développement, assurer à tous les individus et à toutes les nations les conditions élémentaires qui permettent de participer au développement » (CA 35).

A propos du marché, institution souvent louable: « Il ne vaut toutefois que pour les besoins 'solvables' en ce sens qu'on dispose d'un pouvoir d'achat, et pour les ressources 'vendables', susceptibles d'être payées à un juste prix... De nombreux besoins humains ne peuvent être satisfaits par le marché. C'est un strict devoir de justice et de vérité de faire en sorte qu'ils ne restent pourtant pas insatisfaits, et que ne périssent pas les hommes qui souffrent de ces carences. En outre, il faut que ces hommes dans le besoin soient aidés à acquérir des connaissances, à entrer dans les réseaux de relations, à développer leurs aptitudes pour mettre en valeur leurs capacités et leurs ressources personnelles. Avant même la logique des échanges à parité et des formes de la justice qui les régissent il y a un certain dû à l'homme parce qu'il est homme, en raison de son éminente dignité. Ce dû comportant inséparablement la possibilité de survivre et celle d'apporter une contribution active au bien commun de l'humanité » (CA 34).

Savoir pour comprendre et agir

**Union Régionale des Centres d'Etude et d'Action Sociales (URCEAS) du Nord - Pas de Calais
Mai 2014**

Pour un Agir individuel et collectif

Les associations que regroupe l'UR-CEAS fondent leur adhésion dans une charte issue de l'enseignement social de l'Église catholique. Depuis la fin du 19ème, cet enseignement évolue par les textes (encycliques) et par les pratiques qu'ils inspirent. Il constitue aujourd'hui une ressource pour tout homme préoccupé des réalités sociales de son époque, marquées par le néolibéralisme des dernières décennies.

Dans le cadre de cette charte, les CEAS inscrivent leur action dans les réalités sociales des territoires du Nord Pas de Calais, notamment aux côtés des personnes ou des familles confrontées aux difficultés de ressources, de santé, de logement ou de scolarisation. Leur engagement auprès de ces personnes s'effectue au nom du bien commun, d'un vivre ensemble dans le cadre de leur habitat. Celui-ci repose sur la destination universelle des biens de la terre ou créés à partir d'eux. La définition de la personne comme être de relation, donc libre autonome et responsable, rend compte des méthodes qu'ils utilisent : accompagnement, parrainage, responsabilité et participation.

En reconnaissant ces capacités fondamentales, la subsidiarité encourage, au plus près des personnes et des familles, des actions de coopération et d'échanges mutuels, pour une société plus juste et plus solidaire. L'affichage religieux ou confessionnel n'est en rien une condition nécessaire, pas plus que, la mutualisation avec des organisations s'inspirant des mêmes principes, une obligation. Au contraire, la subsidiarité doit permettre le témoignage de ces valeurs sur le terrain et dans la diversité.

Paul WALLEZ, Président de l'URCEAS

Au service de tout l'homme et de tous les hommes

La personne est foncièrement un être de relation.

C'est au nom de sa mission que l'Église -les chrétiens- se soucie de la vie en société. Son rôle n'est pas de fournir des recettes techniques mais d'apporter sa contribution à la recherche d'un vivre ensemble vraiment humain en avançant quelques grands principes.

Elle les propose sous forme de dialogue à tous les hommes de bonne volonté. Avec la pratique elle a peu à peu élaboré une pensée, toujours en gestation, sur les questions économiques, sociales et politiques : l'enseignement social de l'Église (ESE).

La personne est la source et la fin de tout cet enseignement. Le fondement rationnel de la dignité de la personne, qu'elle partage avec l'article 1 de la Déclaration des Droits de l'Homme, est renforcé par la foi en la création : Dieu crée l'être humain à son image, capable de connaître et d'aimer. L'Église souligne un trait essentiel, constitutif de sa conception de la personne : elle est foncièrement un être de relation :

- *relations avec les autres : sans elles elle ne peut véritablement croître en humanité, relations avec tous les autres, sans discrimination : la personne se reconnaît membre d'une unique famille humaine.*
- *relation avec Dieu : les chrétiens croient que les êtres humains sont appelés à vivre en frères des hommes et en fils de Dieu, un Dieu qui les invite à partager sa passion d'amour dont Jésus-Christ, le Fils, a été le témoin.*

Pour les aider dans cette tâche, l'enseignement social de l'Église fournit des points de repère essentiels.

Le bien commun, une boussole pour l'Agir.

Au-delà de certains biens matériels ou culturels qui font partie du commun d'une société, l'Église, avec le bien commun, entend souligner quelque chose de plus important : vivre ensemble est un bien, le lien entre les membres d'une société est une bonne chose. C'est là l'élément constitutif principal du bien commun.

Dès lors il s'agit de rechercher les formes de vie, d'organisation etc.... qui permettent l'épanouissement de tous dans la société. L'encyclique *Gaudium et Spes* (1965) parle à ce sujet « d'ensemble de conditions sociales ».

Le bien commun n'est donc pas opposé au bien des personnes. Il est à leur service. Son but est de les aider à atteindre leur pleine humanité, dans toutes ses dimensions. Ce qui conduit à un certain nombre d'exigences : paix, satisfaction des besoins fondamentaux, services publics, ordre juridique...permettant le développement de tout l'homme et de tous les hommes (Paul VI).

Ce bien commun -vouloir vivre ensemble qui se veut humanisant pour tous- renvoie à la responsabilité de tous. Si les pouvoirs publics remplissent un rôle spécifique indispensable, chacun, qu'il soit personne, famille, entreprise, association, école..., est appelé à travailler à la réalisation du bien commun.

Porter ce souci du bien commun signifie aller au-delà d'une seule logique d'intérêts partisans. Il ne s'agit pas d'annihiler les points de vue différents mais d'appeler chacun à tenir compte des autres et de l'ensemble. La recherche du bien commun reconnaît la légitimité des conflits mais elle refuse l'absolutisation d'un point de vue.

Ainsi pour l'Église le bien commun, désormais universel, est un critère de discernement pour l'agir (agir individuel et agir des groupes), pour que l'action trouve pleinement son sens.

La destination universelle des biens de la terre

Son fondement : Dieu a donné la terre à l'ensemble des hommes pour que chacun puisse vivre. C'est le droit à l'usage des biens.

L'Église considère qu'il s'agit d'un droit de la personne comme telle, de toute personne, et aussi d'un droit prioritaire, supérieur même au droit de propriété.

Médiation juridique permettant l'exercice de ce droit aux biens, la propriété privée, reconnue et défendue par l'Église, n'est jamais un droit absolu. Pour les chrétiens la propriété ne se définit pas par la destination (ce qui est à moi est pour moi) mais par la responsabilité : celle de prendre des décisions par rapport aux biens possédés en respectant ce principe de destination universelle. La propriété est une intendance, le pouvoir d'affecter son usage à ses propres besoins, ceux de sa famille et à ceux des autres, en confrontant sans cesse ses besoins aux nécessités des autres. L'affectation d'un bien à l'usage personnel n'est jamais automatique. La propriété a une fonction sociale.

Quelques champs d'application et enjeux :

- les dons, la fiscalité sous son aspect redistribution, l'accès pour tous à certains biens essentiels (santé, éducation, logement...)
- les logements vacants, la répartition des terres (Amérique latine)
- la répartition des revenus et patrimoines, l'utilisation de l'argent...

La subsidiarité

Ce principe se fonde sur la conviction que tout homme est capable d'assumer la responsabilité de sa vie et que tout groupe peut contribuer à la vie ensemble.

Il signifie que les décisions traitant de la vie en société doivent être prises au plus près des personnes concernées, en vue du bien commun. Il faut laisser les individus et les groupes remplir les fonctions dont ils sont capables.

Par conséquent dans les relations entre entités sociales de niveaux différents ou entre les degrés hiérarchiques d'une organisation, l'instance supérieure n'a pas à se substituer, à faire à la place de l'échelon inférieur. Elle doit même l'aider.

La mise en œuvre de la subsidiarité se traduit par la participation, qui renvoie donc à l'initiative et à la responsabilité. Toute la vie collective est ici concernée, tous sont appelés à participer. La visée est le bien commun. Des conditions sont requises : être formé, informé, écouté, accepter le débat...

Quelques champs d'application et enjeux :

- la vie associative, la décentralisation, la démocratie participative
- la participation des salariés à la vie de l'entreprise (bénéfices et au-delà...)
- le cumul des mandats

La solidarité

La solidarité est d'abord un fait : avec la mondialisation sous toutes ses formes, l'interdépendance des hommes s'accroît.

Le principe de solidarité entend faire de ce constat une valeur, à faire vivre dans deux domaines : comme principe d'organisation des institutions et comme principe de comportement moral. La présentation de Jean-Paul II est ici indépassable : « la Solidarité est la détermination ferme et persévérante de travailler pour le bien commun, le bien de tous et de chacun parce que tous nous sommes vraiment responsables de tous ».

Faut-il préciser que pour les chrétiens cette solidarité est sans exclusive et qu'elle pointe vers la fraternité ? Fraternité universelle inscrite dans la Déclaration universelle des droits de l'homme : « Les hommes doivent agir les uns avec les autres dans un esprit de fraternité ».

Quelques champs d'application et enjeux :

- l'économie, l'emploi, la consommation, l'épargne solidaire
- la Sécurité sociale, la fiscalité
- les institutions internationales (OMC, FMI etc.)

La justice sociale

Pour préciser le sens de cette vertu sociale par excellence (cf. Thomas d'Aquin) il faut partir de la réalité même de la vie en société. Celle-ci entraîne de multiples conséquences sur ce que chacun peut attendre des autres et sur les obligations de chacun à l'égard des autres.

La première exigence de la justice sociale est que tous participent à la vie sociale. La justice sociale est absente quand des personnes, voire des groupes entiers, sont marginalisés ou exclus.

Elle vise à régler les rapports entre les personnes en vue du bien commun : chacun a le droit et le devoir de participer à la vie sociale, de recevoir et d'apporter sa part. Par conséquent agir pour la justice sociale signifie tout autant donner sa part que revendiquer une part. Pour cela chaque membre de la société, quel qu'il soit, doit avoir les moyens de contribuer à la vie sociale.

Quelques champs d'application et enjeux :

- la répartition des richesses (revenus, patrimoines), des pouvoirs, des charges, des savoirs...
- la répartition de la valeur ajoutée des entreprises
- les minima sociaux
- le rôle des institutions (santé, retraite...)

Le choix prioritaire pour les pauvres

Toute l'Église a repris à son compte cette expression avancée d'abord par l'épiscopat sud-américain pour traduire le souci des pauvres qui a toujours été le sien. Il s'agit de porter une attention particulière et première aux personnes en situation de pauvreté.

Pourquoi cette priorité ?

L'amour de Dieu est universel : Dieu aime chacun gratuitement, définitivement. Mais dans l'ancien testament Yahvé révèle une préférence pour le pauvre, le second, le petit (Abel, David, Israël lui-même!). Les interpellations des prophètes rappellent qu'oublier le pauvre, c'est trahir l'Alliance.

Jésus s'inscrit en continuité avec cette pratique et ces enseignements : s'il accueille des riches, il est fort soucieux des personnes rejetées, marginalisées. Il va jusqu'à s'identifier à l'affamé, au malade, au détenu (Mt 25).

Pour les chrétiens, ce qui fonde ce choix prioritaire n'est rien d'autre que le Dieu de leur foi, un Dieu qui prend fait et cause pour les pauvres.

Ce choix est à articuler avec les deux principes précédents : donner les moyens aux pauvres de se prendre en charge, sans oublier de s'interroger sur les structures engendrant la pauvreté.

Quelques champs d'application et enjeux :

- les restos du cœur, le Secours catholique, le Secours populaire, la Fondation Abbé Pierre...
- Médecins Sans Frontières, CCFD-Terre Solidaire...
- les Objectifs du Millénaire pour le Développement (ONU)

Dimension sociale de l'évangélisation

L'enseignement social est un élément constitutif de l'annonce de Jésus-Christ. Toute la quatrième partie de « La Joie de l'Evangile » du pape François développe « la dimension sociale de l'Evangélisation », dont un long passage sur « l'intégration sociale des pauvres ».

Ces grands points de repère, indispensables, sont des balises pour orienter l'action. Mais les décisions dans le champ de l'agir, qui nécessitent toujours un discernement, renvoient à des analyses, à l'incontournable mise en œuvre de la raison.

Invités à vivre la charité dans tous les aspects de leur vie, les chrétiens ne peuvent négliger leur responsabilité sociale. Leur Dieu est Caritas, Amour, un Dieu Trinité, don total des trois personnes l'une à l'autre. Les êtres humains, créés à l'image de Dieu, capables d'aimer, sont appelés à participer dès maintenant à cette vie de communion absolue qu'est la vie trinitaire. Dès lors la vie sociale prend pour les chrétiens une signification inouïe : elle a à se vivre à l'image de la vie trinitaire, c'est-à-dire en ayant cette visée, cet horizon. Elle est appelée à être l'ébauche, toujours en chantier, de la vie ensemble qu'ils vivront pleinement en Dieu.

Comment les chrétiens pourraient-ils donc se dérober à la responsabilité commune de la vie sociale ?

Pierre-Marie Empis

Faculté de théologie de Lille

Une dynamique en prise avec les réalités

L'Église n'a pas attendu la fin du XIX^{ème} siècle pour réfléchir et s'engager sur les questions sociales de son temps. Mais habituellement quand on parle de pensée sociale, doctrine sociale ou enseignement social de l'Église, on se réfère à quelques textes majeurs : écrits par des papes, des conseils pontificaux ou des collectifs d'évêques, depuis Léon XIII en 1891 jusqu'au pape François aujourd'hui, en prise directe avec l'expérience, les préoccupations et les recherches de leurs contemporains et à la lumière de l'évangile.

« Ainsi, selon Bertrand Hériard, jésuite Directeur du Ceras (Centre de recherche et d'action sociales) et de la « Revue Projet », Rerum novarum est le fruit de la forte mobilisation des catholiques sociaux tout au long du XIX^e siècle et de l'arbitrage par rapport à d'autres mouvements. Contre les ultramontains qui rêvent d'une restauration monarchiste, Léon XIII appelle au ralliement à la République ; au grand dam du patronat chrétien, pour la plupart libéral, il accorde le droit d'association entre ouvriers, droit qui va nourrir le syndicalisme chrétien dans le monde entier, la CFTC en étant l'expression française. De même, Quadragesimo anno propose le principe de subsidiarité pour cautionner tout le mouvement associatif qui se développe alors et le protéger de l'omnipotence d'un État potentiellement totalitaire. Populorum progressio appuie l'important mouvement de décolonisation des pays du tiers monde et fait de la question du développement la nouvelle question sociale. Caritas in veritate, qui achève la théologisation de la doctrine sociale commencée par Vatican II, souligne l'obligation contextuelle qu'ont les chrétiens de retrouver la charité comme constitutive de l'Église. »