

Stage de préparation au départ



Guide d'animation
du formateur

Dans un souci de lisibilité du guide, seul le masculin usuel est utilisé.

Cependant, il inclut évidemment aussi bien le féminin que le masculin. Ainsi, « formateur » vaut également pour « formatrice », etc.

Merci de votre compréhension.



Sommaire

| | |
|---|---------------|
| A. CADRE ET ORGANISATION | A1 - 1 |
| 1. Les objectifs | A1 - 1 |
| 2. Organisation | A2 - 1 |
| 3. Démarche pédagogique | A3 - 1 |
| 4. Planning | A4 - 1 |
| B. FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL | B1 - 1 |
| 1. Rôle des formateurs | B1 - 1 |
| 2. Proposition spirituelle sur le stage | B2 - 1 |
| 3. Suivi de la formation des stagiaires | B3 - 1 |
| 4. Psychologue | B4 - 1 |
| 5. Publics spécifiques | B5 - 1 |
| C. TEMPS DE FORMATION PRIS EN CHARGE PAR LES FORMATEURS | C1 - 1 |
| 1. Temps d'accueil | C1 - 1 |
| 2. Présentation du stage | C2 - 1 |
| 3. Ateliers par pays | C3 - 1 |
| 4. Soirée d'accueil en groupes | C4 - 1 |
| 5. Adéquation au poste | C5 - 1 |
| 6. Insertion locale | C6 - 1 |
| 7. Place des femmes / Place des hommes dans un contexte interculturel | C7 - 1 |
| 8. Questions affectives | C8 - 1 |
| 9. Analyse d'un conflit | C9 - 1 |
| 10. Au café des femmes | C10 - 1 |
| 11. Le rendez-vous des hommes | C11 - 1 |
| 12. Retour à soi | C12 - 1 |
| 13. Temps d'évaluation | C13 - 1 |
| 14. « Multispis » et temps de Taizé | C14 - 1 |
| 15. Les entretiens individuels | C15 - 1 |
| 16. Autres modules possibles | C16 - 1 |

| | |
|--|---------------|
| D. AUTRE TEMPS DE FORMATION | D1 - 1 |
| 1. Les fondamentaux | D1 - 1 |
| <i>Lancement du stage</i> | <i>D1 - 1</i> |
| <i>Sécurité du volontaire</i> | |
| <i>Santé du volontaire</i> | |
| 2. Avec le service RPV | D2 - 1 |
| <i>Rencontre avec les chargés de mission</i> | <i>D2 - 1</i> |
| <i>Suivi du volontaire sur le terrain</i> | |
| <i>Questions administratives et protection sociale</i> | |
| <i>Permanences</i> | |
| 3. Avec le service CODER | D3 - 1 |
| <i>Généralités</i> | <i>D3 - 1</i> |
| <i>« Semer et récolter »</i> | |
| <i>Permanences</i> | |
| <i>« À vous les studios »</i> | |
| 4. Avec la foi et l'Église | D4 - 1 |
| <i>Laudato si'</i> | <i>D4 - 1</i> |
| <i>Vivre sa foi en volontariat</i> | |
| <i>L'Église, comment ça marche ?</i> | |
| <i>Tobie</i> | |
| 5. Modules contexte | D5 - 1 |
| <i>Géopolitique, cultures et sociétés</i> | <i>D5 - 1</i> |
| <i>Église catholique et religions locales</i> | |
| 6. La Journée par Métier | D6 - 1 |
| 7. Questions affectives | D7 - 1 |
| <i>Pour les couples</i> | <i>D7 - 1</i> |
| <i>Autres publics spécifiques</i> | |
| 8. Enfants et familles | D8 - 1 |
| <i>La session des enfants</i> | <i>D8 - 1</i> |
| <i>Module familles</i> | |
| <i>Rencontre familles-psychologue</i> | |

A. CADRE ET ORGANISATION

1. Les objectifs du stage

Le stage PARTIR est l'étape du parcours des volontaires DCC qui précède immédiatement le départ en mission, après la sélection sur dossier, l'appel de bienvenue, la session CHOISIR (avec un entretien) et l'affectation à une mission.



Les dispenses de sessions CHOISIR sont parfois accordées par le service Recrutement-Formation pour des raisons de localisation ou lorsqu'un volontaire a déjà participé à une session similaire. Le stage PARTIR est donc une étape importante de connaissance de la DCC, de maturation de projet et de validation du départ, pour la DCC comme pour le volontaire.

Cette formation couvre deux aspects : la préparation du volontaire en vue de son départ et la validation ultime de sa candidature.

1.1. Objectifs du stage de préparation au départ

L'objectif général du stage vise à **favoriser l'insertion personnelle, professionnelle, culturelle, psychoaffective et ecclésiale des volontaires.**

Pour ce faire, il doit répondre aux 7 objectifs ci-dessous :

- **Discerner sur la maturité et la pertinence de son projet de départ :**
 - Identifier ses motivations au départ et leur évolution ;
 - Comprendre l'importance, dans un départ, des questions de santé, d'équilibre personnel et affectif ;
 - Se situer par rapport à un départ en Volontariat de Solidarité Internationale.
- **Identifier les spécificités d'un départ avec la DCC :**
 - Connaître, comprendre et s'approprier la vision du développement et du volontariat porté par la DCC ;
 - Entendre l'ouverture de la DCC à chacun selon ses convictions.
- **Comprendre la richesse et la complexité de la rencontre interculturelle :**
 - Identifier son attitude et ses attentes dans la relation à l'autre ;
 - 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 projet.
- **Inscrire son projet de départ et sa mission dans un projet de développement : se définir comme acteur de développement**
- **Approfondir des connaissances relatives à la future mission :**
 - Acquérir des connaissances géopolitiques, sociales, culturelles et religieuses du pays de mission ;
 - Acquérir des éléments d'analyse et d'organisation pour adapter ses compétences à son futur travail ;
 - Élargir sa réflexion aux problématiques mondiales, à des questions transversales ;
 - Identifier et mettre en œuvre les démarches administratives nécessaires avant, pendant et après le volontariat.

- **Approfondir l'expérience spirituelle du volontariat :**
 - Discerner ou relire son expérience de vie et la composante spirituelle de son projet ;
 - Expérimenter différentes façons de prier, de vivre sa foi, de célébrer ;
 - Acquérir des connaissances sur l'Eglise ;
 - Se préparer à la rencontre avec l'Eglise locale, au fait de vivre sa foi ailleurs.
- **Créer un esprit DCC :**
 - Comprendre que l'on est envoyé par un organisme qui revendique les valeurs de l'Évangile ;
 - Créer une cohésion entre volontaires qui constituera une force pendant le volontariat ;
 - Tisser un lien entre les volontaires et la DCC pendant mais aussi après la mission.

1.2. Objectifs de validation au départ

Le stage constitue la dernière période où le départ du volontaire peut être remis en question. Les stagiaires en sont souvent beaucoup moins conscients. Une telle décision est très difficile à prendre, car nous avons d'un côté un partenaire (« représenté » par un chargé de mission) qui a besoin de ce volontaire et de l'autre un volontaire qui s'est déjà projeté dans cette aventure et qui a déjà pris les dispositions nécessaires en vue d'un départ dans les semaines qui suivent (logement, emploi).

Mais l'enjeu reste bien d'envoyer des personnes dont le projet est clair et mûri, en adéquation avec la mission et la proposition globale de volontariat de la DCC et dont l'équilibre personnel semble stable.

Il est difficile de dire non au stage : certaines situations deviennent très complexes quand les démarches de départ sont déjà bien enclenchées. L'enjeu de la validation dans le cursus de recrutement est donc mis sur la session CHOISIR, avec une « alerte » qui peut être donnée dès la lecture du dossier, l'appel de bienvenue, les échanges de mails... **Le stage de préparation au départ est là pour valider une décision déjà posée.** Les volontaires peuvent arriver au stage en étant moyennement prêts, et c'est normal. Le stage sert à les préparer.

La décision de ne pas faire partir un volontaire est prise par **l'équipe de direction** du stage, après **consultation** des formateurs du groupe (rôle de témoins) et éventuellement du chargé de mission ou d'autres interlocuteurs (directeurs de séminaire, etc). Elle est annoncée :

- Par une personne de la direction
- En présence d'un formateur-accompagnateur qui se positionne entre les 2, en tiers qui entend le discours pour assurer dans de bonnes conditions l'accompagnement de cette annonce auprès du stagiaire.

1.3. La relecture d'expérience préalable

De nombreux volontaires ont déjà eu une expérience de solidarité internationale et/ou d'expatriation. Pour eux, le stage peut avoir un double enjeu à ce propos :

- Illustrer les modules proposés à partir de leurs expériences : elles constituent une matière utile et pertinente à exploiter par les formateurs, d'autant plus appréciée qu'elle viendra du groupe lui-même. Il est important dès le début du stage de les encourager à en parler au fil des modules.
- Relire cette expérience : la formation peut permettre aussi de relire ces expériences, de les comprendre. Un module peut venir éclairer et résoudre une situation encore jusque-là confuse.

Si une situation semble encore particulièrement présente, ou douloureuse, **il peut être envisagé un débriefing particulier avec le stagiaire**, afin de le « libérer » et de lui permettre de se plonger réellement dans la préparation de sa mission DCC. En parler alors avec la responsable du stage.

Si plusieurs stagiaires sont en situation d'expérience précédente non relue, il est aussi envisageable de mettre en place un atelier « Relire une mission précédente » dans le cadre des ateliers optionnels.

2. Organisation

2.1. Les groupes

Le nombre de volontaires accueillis sur un stage PARTIR varie selon la période de l'année :

- 30 à 40 en octobre
- 50 à 60 en février
- 80 à 120 en juillet

Ces volontaires sont répartis en groupes de 18 à 22 personnes, regroupés par zone géographique (Afrique de l'Ouest, Proche-Orient, Asie, etc.). Parfois, pour des raisons d'effectifs et d'équilibre des groupes, plusieurs zones géographiques sont réunies au sein d'un même groupe.

Chaque groupe de vie ainsi constitué est accompagné durant tout le stage par un binôme de formateurs qui se répartit les entretiens individuels et l'animation des modules.

2.2. Arrivée anticipée et jours de préparation

L'équipe de coordination et – autant que possible – les formateurs se retrouvent sur place un ou deux jours avant le début du stage pour :

- Faire connaissance en équipe
- Prendre possession des lieux et installer les salles de groupes et les bureaux

Comme tous les formateurs ne pourront pas être présents en avance, une visio sera programmée en amont pour préparer ensemble les premiers modules à animer.

2.3. Préparation des salles des groupes

À chaque groupe sont attribuées 2 salles, une principale et une secondaire ; les stagiaires y passeront presque tout leur temps : elles doivent donc être fonctionnelles et conviviales.

Au niveau de la décoration :

- Proposer une personnalisation en fonction de la zone géographique couverte par le groupe, qui mettra les volontaires dans l'ambiance de leur continent :
 - o Carte géographique du continent ;
 - o Tissus / photos plastifiées.
- Installer des éléments d'affichage communs à tous les groupes, afin de répondre à des questions matérielles, mais aussi pour présenter des éléments généraux globaux ; l'esprit d'appartenance à un plus vaste ensemble que son propre groupe est ainsi favorisé :
 - o Coin spi ;
 - o Différents plannings :
 - La journée type ;
 - Planning spi ;
 - Planning des permanences ;
 - Passage des chargés de mission et des anciens volontaires.

2.4. Les différents espaces sur le stage

- « *L'Accueil-Coordination* »
 - La chargée du recrutement et du suivi des formations pour l'organisation générale : accueil des stagiaires, liens avec la maison d'accueil, les intervenants, le secrétariat, les questions matérielles (salles, photocopies...) et logistiques (fuite d'eau, problème dans les chambres...).
 - Le directeur ou la directrice du stage (membre du service Recrutement-Formation) pour les questions directement liées à la dimension de formation et les questions spirituelles (référence pour les équipes d'animation matin et messes)
 - L'un ou l'autre salarié présent sur l'intégralité du stage (service Recrutement-Formation)
- *Les bureaux de la « Direction »*
 - La directrice du service Relations Partenaires et Volontaires pour les contacts Partenaires et toute question sur les postes (tâches, conditions matérielles...)
 - Le délégué général de la DCC
- *Les « Salles des formateurs »*
 - Une salle spécifique est mise en place pour les formateurs désirant travailler au calme : les bannettes pour la distribution des documents pédagogiques y sont installées, ainsi que les dossiers des volontaires.
 - Une autre est destinée à leur travail commun (tous ensemble ou en petite équipe), sans que le silence de la première salle soit rompu.
- *Un espace « Pause »*
 - Pour les formateurs, l'équipe de coordination et les salariés de passage
 - Pour les anciens volontaires, les chargés de mission et les intervenants extérieurs
- *La « Salle des permanences »*

Les salariés de la DCC passent pendant le stage, notamment les services « Communication et Développement des ressources » et « Relations Partenaires et Volontaires » pour animer des modules en grand groupe et des permanences individuelles. Autant que possible, ils peuvent s'installer dans cette salle destinée aux permanences pour leur travail personnel.
- *Le « bar »*

Ouvert entre 22h et 23h30 (minuit le dernier soir), il est un espace de convivialité ouvert à toutes les personnes présentes. Il est une occasion privilégiée de faire connaissance.

2.5. Les réunions

3 types de réunions formelles peuvent exister pendant le stage :

- Les réunions du petit matin (RPM) ;
- Les Points-Groupe (PG) ;
- Les Point-Stagiaire (PS).
- Les réunions du petit matin (RPM)

Formateurs et équipe de coordination se retrouvent tous les matins à 7h15 pour un petit déjeuner commun qui inclut la RPM. Elle se déroule de la façon suivante :

1. Chaque formateur est invité à partager les points importants de relecture de la journée précédente et l'état du groupe : évaluation, suggestions, demandes, etc. Il sera nécessaire d'être concis.

2. L'équipe d'organisation transmet des informations pratiques (par écrit) sur le déroulement de la journée ou des journées à venir (invités de passage, rappels des horaires, des salles et des permanences du jour, informations sur le matériel nécessaire pour les modules, changements de salles, etc.).
3. Ensemble nous discutons si besoin de points à éclaircir.

Nous ne traitons lors de cette réunion que des questions d'organisation (ce qui va, ce qui ne va pas), des questions liées à l'ambiance du groupe, à l'animation générale.

Les informations sont éventuellement complétées sur un tableau dans la salle des formateurs ou à l'accueil ; à consulter régulièrement.

Les questions d'ordre individuel concernant les volontaires ne sont pas évoquées lors de ces réunions. De même les retours sur l'animation ou le contenu des modules n'est pas à faire en RPM. Les formateurs sont invités à prendre des notes (personnelles, et les retours des participants) et les faire remonter lors du bilan qui a lieu en fin de stage.

- Point-groupe (PG)

Les questions d'ordre individuel concernant les stagiaires sont traitées au cours de petites réunions (30 mn environ par groupe), appelées « Point-groupe », entre les formateurs directement concernés, l'équipe de coordination du stage et éventuellement le ou la psychologue.

La liste des volontaires est à chaque fois « peignée » pour passer en revue le projet de tous les stagiaires et voir ce qui doit être fait en fonction des questions et des problématiques de chacun (provoquer un entretien supplémentaire, interroger tel ou tel aspect durant un module, voir le chargé de mission et préparer l'entretien que ce dernier aura avec le volontaire, etc). Chaque groupe fait normalement 3 PG : le premier avant l'arrivée des stagiaires ; le deuxième 2 ou 3 jours après le début du stage ; le troisième vers la fin.

Pour les cas individuels difficiles, nous veillerons à travailler de façon concertée et coordonnée : pour toute alerte, question, ce sont les formateurs qui sont les premiers interlocuteurs. Ils s'adressent au responsable du stage pour signaler toute question ; ils peuvent orienter le volontaire vers les membres du service Relations Partenaires et Volontaires ou le chargé de mission pour les questions sur le poste et de protection sociale, éventuellement aussi vers un prêtre ou le ou la psychologue.

- Point-stagiaire

Des points-stagiaires entre l'équipe de coordination et les 2 formateurs peuvent être demandés et faits à tout moment pour évoquer une situation compliquée.

Lors de ces réunions, on peut prendre la décision de ne pas faire partir quelqu'un. Cette décision est toujours annoncée par un membre de l'équipe de coordination en présence d'un ou des 2 formateurs.

3. Démarche pédagogique

3.1. La progression de l'apprentissage

La formation proposée par la DCC se veut exhaustive, prenant en compte toutes les dimensions de chaque volontaire (Le planning multicolore reflète la préoccupation de la DCC d'aborder tous les aspects) :

- C'est d'abord une formation opérationnelle, autour d'un volontariat de compétences ancré dans des réalités quotidiennes concrètes ;
- C'est aussi une formation qui invite à la réflexion personnelle et à ses relations aux autres, pour une meilleure connaissance de soi, de ses forces et limites ;
- C'est également un lieu d'information sur le contexte de la mission ;
- C'est enfin un itinéraire spirituel qui s'engage ou se poursuit, selon chacun, comme le propose le projet pastoral de la DCC. Durant le stage un cheminement est proposé par des temps quotidiens et une pause spirituelle au cœur du stage.

| | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 | J7 | J8 |
|------------------------------|---|---|---|--|--|---|---|-------------|
| <i>Opérationnel</i> | Plonger dans l'esprit DCC. Découvrir le contenu du stage. | Se préparer sous l'angle professionnel | Se préparer concrètement (suivi et administratif) | Se préparer concrètement (sécurité, comm' et collecte) | Se préparer concrètement (santé) et sous l'angle professionnel | | | |
| <i>Réflexion personnelle</i> | | | Connaître ses limites et ses ressources. Comprendre ses réactions | Se connaître dans ses modes de relation | | Se connaître dans ses modes de relation | Faire le point | |
| <i>Information contexte</i> | Connaître davantage son pays de mission | Connaître davantage son pays de mission | | | | | Connaître davantage son pays de mission | |
| <i>Itinéraire spirituel</i> | Intérioriser Prier | Être à l'écoute de notre « maison commune » | Intérioriser Prier | Intérioriser Prier | Intérioriser Prier | S'arrêter pour faire le point | Intérioriser Prier | Être envoyé |

Vivre
la
mission

4. Planning

| Planning stage Partir - Orsay - 18 au 25 février 2023 | | | | | | | | | |
|---|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|--|
| * : temps en groupes mixés | | | | | | | | | |
| la dcc Nos mondes s partagent Délegation Catholique pour la Coopération | | | | | | | | | |
| mercredi - jeudi : Psychologue | | | | | | | | | |
| 8h45 | 9h30 | 12h00 | 14h30 | 17h00 | 18h00 | 19h00 | 20h30 | 22h | |
| Lundi 20 | | | | | | | | | |
| 8h45 - Poss. de messe (Ste Claire) | | | | | | | | | |
| 8h45 - Temps du matin | | | | | | | | | |
| 9h30 / 12h Contextes | | | | | | | | | |
| 12h15 - Conseil groupe | | | | | | | | | |
| 12h45 - Déjeuner | | | | | | | | | |
| Prépa messe G2 | | | | | | | | | |
| 14h30 / 17h Insertion locale | | | | | | | | | |
| 17h45 - Multispi | | | | | | | | | |
| 18h45 - Table & prop. spi | | | | | | | | | |
| Dimanche 19 | | | | | | | | | |
| 9h30/12h Adéquation au poste | | | | | | | | | |
| 12h15 - Déjeuner par pays avec les CM | | | | | | | | | |
| 13h30/14h30 Rencontre CM (présentiel ou distanciel) | | | | | | | | | |
| 14h45 / 17h - Santé du volontaire + Temps sur les abus | | | | | | | | | |
| Remise des contrats | | | | | | | | | |
| Prépa messe G1 - 17h15 | | | | | | | | | |
| 18h15 - Messe G1 (Christ Souverain) | | | | | | | | | |
| Mardi 21 | | | | | | | | | |
| 8h45 - Temps du matin | | | | | | | | | |
| 9h30 - Suivi du volontaire | | | | | | | | | |
| puis Protection sociale | | | | | | | | | |
| 12h15 - PHOTOS | | | | | | | | | |
| 12h45 - Déjeuner | | | | | | | | | |
| Prépa messe G3 | | | | | | | | | |
| 14h15 - 15h30 | | | | | | | | | |
| Place F&H dans un contexte interculturel* | | | | | | | | | |
| 15h30 - 16h45 | | | | | | | | | |
| Place F&H dans un contexte interculturel* | | | | | | | | | |
| 17h - Vivre sa foi en volontariat | | | | | | | | | |
| 17h15 - Église comment ça marche ? | | | | | | | | | |
| 17h30 - 18h45 | | | | | | | | | |
| 18h15 - Messe G2 (Christ Souverain) | | | | | | | | | |
| Mercredi 22 | | | | | | | | | |
| 8h45-9h30 Temps libre sportif (à construire par les volontaires) | | | | | | | | | |
| 9h40-10h10 Temps du matin | | | | | | | | | |
| 10h15 / 12h45 Journée par métier | | | | | | | | | |
| 12h45 - Déjeuner | | | | | | | | | |
| 14h15 / 16h45 Journée par métier | | | | | | | | | |
| 17h - À vous les guides | | | | | | | | | |
| 17h30 - À vous les guides | | | | | | | | | |
| 18h15 - Messe G3 (Christ Souverain) | | | | | | | | | |
| Jeudi 23 | | | | | | | | | |
| 9h30 / 12h Analyse d'un conflit | | | | | | | | | |
| 12h15 - Conseil groupe | | | | | | | | | |
| 12h45 - Déjeuner | | | | | | | | | |
| 14h - Au café des femmes | | | | | | | | | |
| 15h - Retour à soi | | | | | | | | | |
| Goûter à dispo à partir de 16h30 | | | | | | | | | |
| 18h - Poss. de messe (Ste Claire) | | | | | | | | | |
| 18h30 - Taizé | | | | | | | | | |
| Vendredi 24 | | | | | | | | | |
| 8h45 - Temps du matin | | | | | | | | | |
| 9h30 / 12h Contextes | | | | | | | | | |
| 12h10 - Poss. messe Début entraînement (Ste Claire) | | | | | | | | | |
| 12h45 - Déjeuner | | | | | | | | | |
| 13h30/17h15 | | | | | | | | | |
| 1. Entretiens individuels | | | | | | | | | |
| 2. Signatures des contrats | | | | | | | | | |
| 3. Document FONJEP à remplir | | | | | | | | | |
| 4. Finalisation de la soirée festive | | | | | | | | | |
| 17h15 - Multispi | | | | | | | | | |
| 18h15 - Apéro festif tous ensemble | | | | | | | | | |
| Samedi 25 | | | | | | | | | |
| 9h30 - Evaluation finale / Rangement | | | | | | | | | |
| 11h - Messe d'envoi (Christ Souverain) | | | | | | | | | |
| 12h45 Déjeuner avec les familles | | | | | | | | | |

B. FONCTIONNEMENT GENERAL

Cette partie a pour but d'expliquer le fonctionnement du stage de manière générale, tant dans la posture des formateurs que dans la spécificité de certains publics accueillis.

1. Rôle des formateurs

1.1. Le formateur est responsable de la vie du groupe

- i. **Il est coordinateur**
Il donne au groupe les moyens de fonctionner en mettant en place un cadre, une organisation, un rythme, un mode de vie du groupe ; il communique aux stagiaires l'envie de suivre les modules, d'être participatifs, constructifs, il les mobilise et les motive. Il doit sentir l'évolution du groupe et trouver les moyens pour que celle-ci soit positive ; il s'assure aussi de la cohésion du groupe.
- ii. **Il est informateur**
Il donne aux stagiaires toutes les informations nécessaires sur le déroulement du stage, sur les objectifs des modules, le contenu des interventions, les différents interlocuteurs à leur disposition dans le cadre du stage (psy, prêtre, etc.). Ces informations sont elles-mêmes transmises par l'équipe d'organisation du stage avant le stage ou lors des réunions d'équipe.
- iii. **Il est le premier interlocuteur des stagiaires**
Face à leurs questions, leurs doutes, leurs besoins, il suscite les questions et aide les volontaires à trouver leurs réponses. Il peut orienter les volontaires vers d'autres encadrants, intervenants, salariés, anciens volontaires, membre de l'équipe, un prêtre ou le psychologue pour un conseil, une discussion.
- iv. **Il observe et accompagne l'évolution personnelle des stagiaires**
Au cours du stage il effectue avec la moitié du groupe deux entretiens individuels (l'autre moitié est vue en entretien par l'autre membre du binôme) ; il est à l'écoute, disponible pour les questions que le volontaire se pose, attentif à ce que chacun se sente bien dans le groupe et à l'aise dans son projet de départ. Il est en position d'observation et d'accompagnement des stagiaires.
- v. **Il anime les différents modules**
Il s'agit des modules concernant la vie du volontaire et sa mission professionnelle (adéquation au poste, questions interculturelles, insertion locale, questions affectives, insertion en Église locale, analyse de conflit), ainsi que les temps d'accueil et d'évaluation.
- vi. **Il accueille les intervenants**
Intervenants « Contexte », « Journée par métier » : le formateur se charge de les aider à s'installer, de les présenter au groupe de volontaires, et écoute certaines des interventions (en particulier les intervenants qui viennent pour la première fois).

1.2. Un binôme de formateurs, pour quoi faire ?

- Pour avoir un double regard : des regards croisés ou différents sur les divers sujets abordés, les questions des stagiaires, sur les stagiaires eux-mêmes. Cela permet une complémentarité des approches, des points de vue, des apports, des connaissances des situations et des expériences.
- Pour se répartir les entretiens individuels et suivre plus particulièrement une partie des volontaires de son groupe.

- Pour porter à deux la responsabilité de l'accompagnement des stagiaires en échangeant sur la lecture des dossiers et le vécu des temps en sous-groupes, pour confronter deux points de vue et préparer ensemble les entretiens individuels.
- Pour avoir un certain confort en termes d'animation dans les temps en grand groupe : lancement du stage, temps du matin et éventuellement « Insertion locale ». Au binôme de se répartir les différents temps de l'animation, les différentes tâches : l'alternance permet de souffler. La présence d'un autre formateur permet de suppléer aux éventuels oublis du premier.
- Pour préparer ensemble les modules, dans leur déroulé et le choix des illustrations.
- Pour offrir aux volontaires un choix d'interlocuteur privilégié.

1.3. Un groupe, pour quoi faire ?

La taille du groupe : normalement, entre 15 et 20 stagiaires.

Un groupe multicolore avec des pays variés (normalement de la même zone géographique, sauf exception !), à couper en 2 lors des modules personnels.

Un groupe pour faire groupe : afin de favoriser la dynamique de groupe et la prise de contact informelle, le premier soir du stage on déguste, en groupes, les spécialités locales apportées par les stagiaires (demandées dans la convocation) ; il s'agit d'un temps convivial qui permet de faire connaissance et de créer une dynamique de groupe.

À certains moments du stage, les volontaires seront répartis en d'autres groupes : pour équilibrer les permanences du mardi après-midi ; par zone géographique pour les modules contextes ; par type de poste pour les modules professionnels.

2. Proposition spirituelle du stage

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

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

Il est intéressant d'inciter ceux qui sont en (re)découverte à vivre, expérimenter la vie d'Eglise pendant le stage. C'est une première étape d'insertion ecclésiale qui, pour certains, ne sera pas facile, mais essentielle une fois sur le terrain.

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 soit l'occasion d'un chemin pour ceux qui (re)découvrent, et un approfondissement pour ceux dont le départ est une démarche de foi.

2.1. Les temps spirituels du matin

À part le premier temps qui est préparé par le binôme de formateurs, ce temps est préparé par les stagiaires eux-mêmes, par groupes de 2 ou 3, à tour de rôle. Ils doivent proposer leur préparation à l'un des formateurs ou au directeur (directrice) du stage, selon ce qui aura été convenu en amont du stage, afin que soit gardée une certaine cohérence. Il est important que ce temps soit à l'image de ceux qui l'animent. Le premier temps spirituel du matin est préparé par les formateurs.

L'objectif tourne autour de plusieurs points :

- Démarrer la journée ensemble et prendre le temps de se poser avant d'avoir une journée très dense ;
- Vivre un partage de sa vie intérieure, sa vie spirituelle ;
- Prendre le temps de se connaître autrement, vivre en groupe quelque chose de différent du reste de la journée.

On peut privilégier le rapport à :

- L'écriture (la Bible, textes spirituels, poèmes) ;
- Le chant ;
- La parole échangée ;
- Les sens (musique, toucher, position...).

On peut étendre à d'autres types de propositions (jeux, footing...), mais cela ne doit pas devenir une habitude. C'est un temps intérieur pour se poser et commencer la journée, en se centrant sur l'essentiel.

Tous les stagiaires y participent : ce temps fait partie intégrante de la formation, il n'est pas un temps supplémentaire. C'est un temps du groupe pour le groupe. De plus, la dimension spirituelle d'un départ en volontariat avec la DCC est à mettre en valeur.

Les volontaires ne s'inscrivent pas eux-mêmes mais sont inscrits par avance ; cela permet de présenter aussi ce temps comme une responsabilité partagée : on est tous ensemble et on prépare à tour de rôle.

À noter comme outils :

- **Une fiche explicative plastifiée « Pour préparer un temps spi du matin »**
- Le livret d'animation spirituelle : « recueil » de prières, textes, méthodes ;
- Le « kit prier » ;
- La Bible ;
- Le « Prions en Eglise » du mois ;
- Internet ;
- Des instruments de musique DCC (guitare, flûte à bec, djembé) à disposition

2.2. Les célébrations

- **La messe d'accueil**

Elle est préparée en amont par l'équipe DCC. Elle a lieu le premier jour du stage, pour lancer la dynamique spirituelle. Elle doit être vivante, accueillante.

Elle est l'occasion d'une démarche : chaque pays de mission est cité et chacun vient accrocher sa photo d'identité sur la grande carte du monde, à l'endroit de ce pays de mission.

- **Une messe quotidienne**

Elle a lieu en fin de journée à 18h15. Nous prenons les textes du jour. Les célébrations de fin de journée sont préparées par les stagiaires. Il est souhaité qu'elles aient :

- La couleur des stagiaires : qu'elles témoignent de leur foi, de leur espérance, de leurs doutes, de leurs désirs ;
- La couleur des Églises locales qu'ils vont rencontrer : symboles, chants, gestes liturgiques, décoration ;
- La couleur de l'apprentissage : les célébrations du stage DCC sont un lieu de pédagogie par excellence pour (ré)apprendre le sens du Kyrie, de l'eucharistie, de l'Agnus ou de l'Anamnèse.

Peut-être faut-il s'attarder sur un point, un moment de la célébration, sans vouloir tout faire : soyons attentifs à privilégier le fond à la forme. À cet effet, la préparation des messes par les équipes de volontaire est lancée par un rendez-vous commun où le ou la référent « messe » donne ces quelques éléments.

Certains jours, une proposition spirituelle est faite à 18h15. Dans ce cas, une messe (sans préparation spécifique) est proposée tôt le matin ou à un autre horaire compatible avec la vie de la maison qui nous accueille.

- **Une prière de Taizé**

Un temps de prière est proposé « comme à Taizé » à la fin de l'après-midi de « Retour à soi ». Ce temps de prière porté par le chant et l'intériorité peut être pour les stagiaires qui le souhaitent une belle manière de rassembler ce qu'ils ont vécu pendant le « Retour à soi » et depuis le début du stage.

Il est pris en charge par des formateurs, avec possibilité d'appui de volontaires (chant, instruments, ...)

- **La célébration d'envoi**

Elle a lieu le dernier jour du stage. Elle est préparée par un groupe de quelques volontaires issus des différents groupes, autour des questions suivantes :

- « *Que voulez-vous que soit cette célébration, qui précède la fin du stage et le départ de chacun vers des horizons lointains, vers des peuples et des projets de développement humain différents ?* » ;
- « *Que voulez-vous dire à vos familles, à vos amis, aux chrétiens de vos paroisses ?* ».

Chaque groupe fait des propositions et choisit des représentants pour la préparation effective de la messe (temps à prévoir ultérieurement et à annoncer dans les groupes).

La célébration est suivie d'un repas auquel sont conviées les familles des volontaires (inscription par Internet).

2.3. Propositions diverses : les « multispis »

Une ou deux fois sur le stage, à « la place » de la messe de fin d'après-midi, on fait d'autres propositions spirituelles : ce sont les « multispis ». Ces propositions variées permettent aux volontaires de :

- Découvrir ou redécouvrir et expérimenter des façons de prier différentes, qui pourront être pratiquées sur le terrain, en fonction des réalités vécues dans le pays de mission. Exemples : prier avec sa vie, prier avec les psaumes, prière sur le monde, prier avec le chapelet, relire pour discerner, dialogue contemplatif, etc.
- Se former ou s'informer sur l'un ou l'autre aspect de la vie chrétienne
- Avoir un lieu pour échanger sur les questions spirituelles ou qui les rejoignent. En voici deux exemples importants :
 - « Pas catho dans une asso catho », à proposer en début de stage. Lieu d'échange pour aider les stagiaires éloignés de l'Église à se sentir rejoints et à trouver leur place.
 - « Spi dating » (appelé autrefois 'Mess'kafé' lorsqu'il se déroulait en parallèle de la messe) : lieu de rencontre et d'échanges autour de la foi : pouvoir poser ses questions, ses doutes, ses interrogations devant d'autres, avoir des éléments de réponses grâce aux participants ou aux formateurs présents

Ces propositions sont organisées et animées par les membres de l'équipe de formation, salariés ou bénévoles, aidés parfois par quelques volontaires.

Le planning de ces propositions est construit en amont du stage et finalisé sur place en fonction des compétences et de la disponibilité de chacun.

2.4. La présence des prêtres

Il y a tout au long du stage un ou deux prêtres disponibles pour discuter, répondre à des questions, des doutes, ou demander le sacrement de réconciliation.

Il faut insister auprès des volontaires sur le fait que c'est une chance de les avoir ainsi aussi disponibles, qu'on peut facilement les rencontrer pour s'entretenir avec eux, et qu'ils sont « accessibles » et sympathiques !

Ils sont présents à la salle de pause, au bar, dans leur bureau : ne pas hésiter à venir les solliciter ! Certains de ces prêtres passeront se présenter et rencontrer les volontaires dans chaque groupe en participant aux « temps spirituels du matin ».

Un temps spécifique du stage est consacré au sacrement de réconciliation (pendant l'après-midi « Retour à soi »).

3. Suivi de la formation des stagiaires

Il y a deux types d'évaluation :

- L'évaluation des modules et du contenu de la formation ;
- L'évaluation de la progression personnelle dans la perception et l'appréhension de leur projet de départ.

3.1. L'évaluation des modules

L'évaluation du contenu de la formation avec les stagiaires se fait essentiellement de façon informelle au cours de discussions durant les repas et les pauses.

En outre, le dernier jour du stage, une évaluation écrite, à la fois générale et de chaque module suivi, est remplie par tous les volontaires.

En fin de stage, les formateurs remplissent une évaluation globale complète qui sera une base de discussion pour le bilan fait en équipe de formation.

Il est important que les formateurs recueillent les éléments d'évaluation venant des stagiaires et écrivent leur propre évaluation. Ceci constitue une base de travail indispensable pour faire évoluer le stage.

3.2. Le suivi de la formation des stagiaires

- **Un carnet personnel d'évaluation**

Lors de l'entretien individuel en début de stage, les stagiaires reçoivent un carnet personnel : il leur est propre et nous ne le récupérons pas. Les stagiaires peuvent le remplir au fur et à mesure du stage, en particulier pendant le temps de « Retour à soi », pour faire le point de façon personnelle sur leur projet. Pour qu'il soit utile, il est important qu'il soit bien introduit et distribué dès le premier jour du stage.

- **Un point « mi-stage »**

C'est une proposition faite aux formateurs de rencontrer les stagiaires pour lesquels cela leur semble opportun au milieu du stage (jour 4 ou 5).

L'idée est d'interpeler ceux qu'on a l'impression de ne pas cerner ou ceux au sujet desquels on se questionne, afin de :

- Améliorer la mission d'accompagnement
- Alimenter la mission de témoignage auprès de l'équipe de direction.

Ce n'est donc pas systématique. Charge aux formateurs de solliciter les stagiaires en cas de nécessité. L'entretien dure environ 10 minutes.

L'enjeu pour les formateurs est d'entendre ce qui s'est joué depuis le début du stage.

Ces éléments peuvent permettre de faire un point sur le projet du volontaire. C'est aussi un lien pour renvoyer les volontaires à l'équilibre : on peut les inciter à réajuster leur positionnement, prendre du recul, ou à réaliser la part de travail de préparation qui leur revient dans la formation.

Souvent, il s'agit de les relancer dans la dynamique d'une formation active.

4. Psychologue

Un·e psychologue est présent·e sur deux ou trois jours sur le stage et est disponible pour les volontaires pour des entretiens individuels.

Certains volontaires peuvent être déstabilisés par ce qu'ils entendent durant le stage, par la prise de conscience de ce que signifie un départ ou une rencontre avec un peuple, une histoire, une culture. Ils peuvent aussi se rendre compte que l'expérience d'une certaine solitude, d'un certain isolement, de l'éloignement de la famille, des amis, voire d'un·e petit·e ami·e peuvent faire peur.

Ils peuvent ressentir des fragilités qui les angoissent dans la perspective du départ et douter de leur capacité à « relever le défi ».

Le psychologue est à la disposition de ces stagiaires qui veulent un interlocuteur complètement extérieur à l'équipe, qui pourra les écouter et les aider à faire le point et à avancer.

Le psychologue constitue également un point d'appui pour l'équipe d'animation lorsque le comportement de certains stagiaires au sein du groupe ou dans certaines attitudes individuelles interroge quant à leur capacité à vivre sereinement l'expérience de volontariat.

Il peut aider à faire le point sur une situation, donner des éléments de réflexion pour préparer un entretien délicat ou prendre une décision (mais ce n'est pas lui qui la prend).

Il faut démystifier le rôle du psychologue durant le temps du matin :

- Rappel des objectifs de la DCC par rapport au volontariat : travail de développement, coopération (travailler et vivre) avec un partenaire local et une population + épanouissement du volontaire.
- Exemple de formulation : « Si le stage vous amène à vous poser des questions quant à votre épanouissement individuel sur le poste, à des craintes liées au départ, vous avez la possibilité d'en parler avec vos formateurs, avec des prêtres, mais aussi un psychologue (personne avec un regard totalement extérieur). Un psychologue nous rejoindra pendant 2 ou 3 jours. N'hésitez pas aller le rencontrer, il peut vous aider à faire le point.»
- Fonctionnement : inscription sur des créneaux prédéfinis (affiche à côté de la porte) et quand la porte est fermée, il y a quelqu'un, si elle est ouverte, le psychologue est disponible.
- Si vous souhaitez le voir, n'attendez pas le dernier moment, il peut y avoir de l'attente. Aller rencontrer le psychologue est prioritaire sur les modules.

Dans cette même optique de dédramatisation, nous recommandons de reparler des permanences du psychologue **dans les jours qui précèdent sa venue**, puis à l'occasion des modules personnels, en parlant de la légitimité des craintes, de la nécessité de les exprimer et parfois de le faire avec une personne compétente.

Il n'est en aucun cas question « d'envoyer quelqu'un chez le psy ». Ce sont les stagiaires qui décident s'ils y vont ou pas.

5. Publics spécifiques

La DCC accueille au sein de ses stages de préparation au départ des prêtres « Fidei Donum » et des religieuses qui partent en mission à l'étranger pour une période de plusieurs années.

Ces personnes sont intégrées aux groupes de volontaires, en fonction de leur zone géographique de destination et bien qu'elles n'aient pas le statut de VSI.

Le programme du stage est presque le même, sauf certaines journées qui donnent lieu à des modules spécifiques, notamment pendant les modules professionnels ou administratifs des volontaires s'ils ne correspondent pas à la réalité des religieuses et des prêtres.

Les modules spécifiques animés par des intervenants extérieurs ont pour thématique :

- Vie communautaire et internationalité ;
- Théologie de la mission ;
- Départ et affectivité.

Les religieuses et prêtres sont vus en entretien individuel par les formateurs comme les volontaires, mais il n'y a pas d'aspect de validation du départ pour eux ; le stage est essentiellement un temps de formation.

Il peut arriver qu'un prêtre ou une religieuse vive des moments personnels plus difficiles dus aux découvertes faites dans la session. Le formateur pourra être un interlocuteur privilégié. Il peut aussi en référer à la direction du stage.

Si les formateurs sont amenés à se poser des questions quant à la pertinence d'un départ pour ces participants, les éléments de réflexion seront remontés au directeur (la directrice) de stage, de manière à pouvoir ensuite communiquer avec les communautés ou diocèses concernés.

5.1. Prêtres « Fidei Donum » : le don de la foi

Ce titre vient de l'encyclique du pape Pie XII (Pâques 1957), dans laquelle il demandait aux Eglises d'Europe, encore riches en prêtres à cette époque, d'envoyer pour un temps des prêtres en aide aux Eglises d'Afrique et d'Asie, puis d'Amérique Latine.

Dans ce document qui marque un tournant dans l'histoire de la Mission, le pape adressait aussi sa demande aux congrégations religieuses qui n'étaient pas jusque-là à extension missionnaire et à des jeunes volontaires désireux de donner deux ans ou plus au service de la Mission Universelle de l'Eglise.

La DCC a été voulue et créée par les évêques de France pour organiser cette nouvelle solidarité missionnaire.

Ainsi, les prêtres « Fidei Donum » (FD) sont des prêtres diocésains détachés de leur diocèse de France, après accord d'évêque à évêque, et « prêtés » pour un temps à un diocèse d'un autre continent. La durée du temps de mission à l'extérieur est notifiée sur la convention établie entre l'évêque qui envoie, l'évêque qui accueille et le prêtre envoyé au titre de FD.

En principe, la convention est signée pour 3 ans et renouvelable une fois.

Il y a des analogies entre prêtre FD et volontaire DCC :

- L'origine est la même : la lettre encyclique « Fidei Donum » ;
- La durée de la mission est fixée dans le temps : ce n'est pas un départ pour la vie ;
- Les volontaires et les prêtres partent au service d'une Eglise locale (en lien avec l'évêque qui les accueille) ;
- Pour certains prêtres, c'est un premier départ : les questions qui se posent pour eux sont les mêmes que celles des volontaires (découverte d'un pays, de son peuple, choc interculturel, questions autour de la santé, séparation d'avec les proches, etc.) ;

- Partir « Fidei Donum », c'est partir au titre du don de la foi, au titre d'une solidarité pour le service de la Mission Universelle dans une autre Eglise.

Cet esprit FD est peut-être plus présent dans le projet d'un prêtre, mais dans les deux cas, c'est bien au titre de cette solidarité d'Eglise à Eglise que la mission est vécue.

5.2. Les religieuses

Les religieuses s'inscrivent directement au stage, l'information sur les dates des sessions étant transmise aux responsables des Instituts religieux.

Le discernement de leur envoi en mission est de la responsabilité de leur institut. L'attribution de leur poste est faite ou sera faite dans les lieux de leur congrégation et sous la responsabilité de cette dernière. Les religieuses ne peuvent parfois pas en parler précisément parce que les nominations ne sont pas encore officielles.

La durée de la mission n'est pas fixée, l'insertion dans la mission est un engagement de toute la vie, même si elle n'est pas « sans retour ».

Sur place, sauf cas très exceptionnel, une religieuse vit en communauté. Cette vie communautaire, régie par la Règle de Vie de l'institut, fait partie intégrante du projet : elle exprime de façon privilégiée les fondements du projet de vie et son rapport à l'Évangile (au fondateur, au charisme).

La plupart de ces communautés de vie sont internationales, et les sœurs françaises y sont minoritaires. Cette expérience demande beaucoup d'énergie spirituelle et d'humilité fraternelle, pour entrer dans un véritable partage, une réciprocité qui engage toute la vie.

L'activité sur place peut être très diversifiée : simple présence à la communauté, pastorale, soins, éducation. Elle peut être très qualifiée ou peu qualifiée, cela n'a pas d'importance, ce qui est en jeu est le témoignage de vie.

En conclusion, les prêtres et religieux et religieuses qui ont participé aux stages de la DCC ces dernières années ne se sont pas sentis « déphasés » : la formation donnée dans les stages rejoint bien les questions et préoccupations liées à leur départ.

C. MODULES À ANIMER

Pour chaque module sont indiqués sa place dans la démarche du stage, les points d'attention, les objectifs, le déroulement, le mode d'animation et le matériel. Le timing de chaque partie est donné à titre indicatif. À vous de juger si un réajustement est nécessaire, notamment si une partie se révèle plus ou moins longue que prévue. Attention cependant à bien tenir le cadre de vos modules : les stagiaires fatigués peuvent être parfois difficiles à gérer, mais ils attendent aussi du contenu et se sentent frustrés si les modules ne sont pas finis.

1. Temps d'accueil

| | |
|---------------|--|
| Objectifs : | Accueillir les volontaires dans une ambiance conviviale |
| Durée : | 1 heure (Samedi 18/02 de 10h à 11h) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> - Accueil - Remise des badges, du numéro de chambre (+ clefs éventuelles) |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> - Badges - Liste des chambres - Liste des arrivées et départs décalés - Jus d'orange et gâteaux |

Il a lieu dans une grande salle où se retrouvent tous les volontaires au fur et à mesure de leur arrivée : c'est LE moment de l'arrivée des stagiaires.

Les formateurs :

- perçoivent le paiement de la participation des stagiaires (liste préparée à l'avance par le service Formation) ; on essaiera de boucler l'affaire dans la journée en rendant la liste à la responsable de la logistique ; certains stagiaires ont déjà réglé, les cas trop particuliers seront gérés directement par la responsable de la logistique.
- pour les volontaires qui veulent faire financer leur stage par un organisme tel que Formiris ou Pôle Emploi, soit nous avons déjà reçu le versement par cet organisme, et ce sera indiqué sur la liste des paiements à effectuer, soit la convention avec l'organisme n'est pas encore signée et les stagiaires feront un chèque que nous déchirerons une fois le versement effectué.
- remettent aux stagiaires leur badge + un écocup
- leur indiquent leur numéro de chambre et comment s'y rendre.

Le premier contact « physique » du volontaire avec ses formateurs de stage et avec les membres du groupe lors de ce temps d'accueil. Ce contact personnel est donc essentiel pour le mettre à l'aise. Ce temps d'accueil est un moment pour casser la glace et mettre les volontaires dans le bain d'une ambiance conviviale (gâteaux et jus d'orange à disposition).

Le volontaire devra être sécurisé sur les questions matérielles. On peut lui dire que le programme du stage et le planning des journées seront abordés dans la journée lors du temps de présentation du stage.

2. Présentation du stage

| | |
|-----------------------------|--|
| Dans la démarche du stage : | Ce module de présentation doit bien être considéré comme un premier temps de formation et donner le ton. |
| Objectifs : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rencontrer et échanger avec au moins 2 personnes du groupe qu'on ne connaissait pas encore. 2. Exprimer ses attentes et ses besoins au regard de la proposition du stage. 3. Être en accord avec le cadre proposé pour le stage. 4. Être à l'aise avec le fonctionnement pratique du stage. |
| Points d'attention : | <p>L'essentiel est dans la qualité de l'accueil de chacun.</p> <p>Une attention particulière est à porter sur la clarté des informations transmises.</p> <p>Attention à tenir l'horaire : il y a déjà beaucoup d'infos, pas besoin d'en rajouter...</p> |
| Durée : | 2 temps d'une heure (Samedi 18/02 11h45 – 12h45 et 14h15-15h15) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> - Accueil : 5 mn - Jeu des proverbes : 30 mn - Le parcours du volontaire DCC : 10 mn - Le cadre de formation : 10 mn - Le dossier du volontaire : 5 mn - Les objectifs de la formation : 25 mn - La vie quotidienne du stage : 15 mn - Visite des lieux : 15 mn |
| Mode d'animation : | - Groupe entier, binôme de formateurs |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> - Les proverbes - Le PPT Présentation du cadre du stage - Les 7 objectifs du stage A3 plastifiées - Les règles de vie plastifiées + qqes affichettes vierges et feutres velleda - Des post-its (attentes et besoins) - Les pochettes des volontaires - Les affichages de début de stage : voir chemise distribuée par la CRSF - Les photos des stagiaires et de la patafix - Un paper board / marqueurs ou tableau blanc / feutres velleda |

2.1. Accueil des participants – Présentation des objectifs (5 mn)

BIENVENUE dans le groupe de vie, groupe réuni par zone géographique, qui se retrouvera tous les matins et très régulièrement pour différents temps, soit en groupe entier, soit en demi-groupe.

Les 4 OBJECTIFS de ce module sont annoncés.

2.2. Présentation – Jeu des proverbes (30 mn)

Présentation par un formateur :

- Le JEU des PROVERBES a pour objectif de faire connaissance.
- Les consignes sont les suivantes :
 - De papiers sont distribués. Sur chaque papier, la moitié d'un proverbe. Chacun essaie de trouver le volontaire ou formateur qui a son autre « moitié ». Une fois trouvé, chacun se présente à l'autre (*discussion en binôme : 3 mn chrono chacun*).
 - Puis, lors d'un tour de table, chaque binôme se présente au groupe de façon croisée :

- Le binôme reconstitue le proverbe et l'explique s'il l'a compris (par un équivalent en français par exemple). Sinon le formateur donne l'équivalent.
- Puis chacun donne **3** informations (pas plus : il ne s'agit pas d'être exhaustif) sur son binôme.
- Durée totale par binôme : 2 minutes !!

Les formateurs se présentent ensuite s'ils n'ont pas été inclus dans l'un des binômes.

2.3. Le parcours du volontaire DCC (10 mn)

⇒ Rappel visuel du **parcours du volontaire**, de sa candidature à son week-end REVENIR.



⇒ Mise en évidence du **parcours de formation** qui sous-tend l'expérience de volontariat.



⇒ Lien avec la **session CHOISIR** : rappel de ce qui a été dit sur **la vision du volontariat**, le projet associatif et les 4 mots-clefs (affichés au mur au fur et à mesure) :

- **APPELÉ** auprès d'un partenaire, à une mission qu'il n'a pas forcément choisie mais qui correspond à ses compétences et pour lesquels il sera utile.
- **ENGAGÉ** vis-à-vis de la DCC, du partenaire et du Ministère des Affaires Etrangères. Cet engagement est formalisé par un contrat qui sera signé à la fin du stage.
- **INSÉRÉ** dans une association locale, une communauté, un hôpital, une école. Il travaillera avec des acteurs locaux. Son indemnité, souvent modeste, l'encouragera à vivre dans des conditions de vie simple (mais décentes), lui permettant d'être proche des personnes avec qui il partagera le quotidien.
- **EXPOSÉ** : durant sa mission, il sortira de son cadre de référence et de sa zone de confort. Il va se confronter à une nouvelle culture, une nouvelle façon de vivre et de travailler. Et c'est d'ailleurs pour s'y préparer qu'il est aujourd'hui en stage de préparation au départ.

⇒ **De CHOISIR à PARTIR** : information au sujet de la **validation du départ** en mission :

Le stage est l'ultime validation du projet de volontariat. L'a priori est la validation, suite à l'avis favorable de la session CHOISIR. Mais une non-validation est encore possible.

- ✓ Au cours des 7 jours, le stagiaire peut prendre l'initiative de remettre en question le départ. Une telle décision est du ressort de la liberté de chacun, liberté que la DCC accompagne. Elle doit se prendre dans le dialogue et la concertation, de façon responsable, en profitant de toutes les occasions formelles ou informelles qui se présentent. Les entretiens individuels, la rencontre avec le chargé de mission : des étapes pour faire le point de part et d'autre. **Mieux vaut décider de ne pas partir que de partir dans de mauvaises conditions.**
- ✓ De son côté, l'équipe de direction du stage s'appuie sur des critères qui peuvent l'amener à décider de la non-validation d'un départ. **Critères et process présentés par une diapo.**

Dans ces situations, le positionnement du formateur est celui d'un accompagnant auprès du stagiaire et d'un témoin auprès de l'équipe de direction. Il éclaire les décisions à prendre mais il n'est pas lui-même décideurs.

2.4. Le cadre de la formation (10 mn)

En quelques minutes, les formateurs présentent l'état d'esprit de la formation à la DCC.

Chaque stagiaire est acteur et responsable de sa formation.

- ✓ Stage fait pour des adultes volontaires pour une mission
- ✓ Être réellement présent, dans une démarche active.
- ✓ Le carnet personnel d'évaluation qui va être distribué est personnel et seulement pour eux (nous ne le reprendrons pas) : outil pour leur permettre de se poser et prendre du recul.
- ✓ Dans une démarche pro-active, sont invités à illustrer les modules proposés à partir de leurs expériences antérieures.
[Matière utile et pertinente à exploiter lors des modules, d'autant plus appréciée qu'elle viendra du groupe lui-même. Important dès maintenant de sensibiliser les stagiaires à cette expérience qu'ils ont déjà acquise et de les encourager à en parler au fil des modules.]
- ✓ C'est aussi l'occasion de relire ses expériences passées à l'international, débriefer et comprendre.
- ✓ Il est utile de bien gérer ses temps de repos (détente, sommeil) pour continuer à être en forme à la fin du stage.

Le stage est un tremplin vers le départ.

Soyons clair : le contenu du stage est très important.

Le stage constitue avant tout une période, un temps pour envisager le départ et ce, sous tous les aspects possibles.

Il s'agit de vivre une maturation personnelle pour que ce qui a été jusqu'ici envisagé comme un projet, une idée, un rêve, prenne corps.

Pendant le stage, les volontaires peuvent avoir une baisse de motivation, des doutes, une fatigue passagère : c'est normal. Ne pas rester seul, se laisser accompagner, encourager.

Les mots-clefs de la vie ensemble pendant le stage

Annoncer les quelques règles de vie utiles au bon fonctionnement du groupe et de la formation (mots-clefs affichés au fur et à mesure) :

- Coopération bienveillante :
 - Participation, implication personnelle ;
 - Ecoute des autres participants, des formateurs, des intervenants ;
 - Accueil et respect de la différence (pas de jugement) ;
- Respect :
 - Des autres volontaires ;
 - Des formateurs ;
 - De tous les intervenants de passage ;
 - Pas de portables ou de tél durant les modules ;
 - En cas de sortie, c'est indispensable de prévenir à l'avance (pour la facturation des repas, les questions de badges, grilles, etc.).
- Ponctualité : aux modules, aux repas, aux permanences, aux conférences, aux temps sps.

Demander si d'autres mots leur viennent à l'esprit, leur semblent importants pour vivre sereinement cette semaine. Si oui, les écrire sur les affichettes vierges et les afficher avec les autres.

S'assurer de l'adhésion du groupe au sujet des règles de vie (regard circulaire qui vérifie les attitudes).

2.5. Distribution des dossiers et des photos (5 mn)

- **Distribuer les pochettes** aux volontaires. Indiquer qu'ils pourront en consulter le contenu d'ici le prochain rendez-vous et même au-delà (c'est important). Planning expliqué en début d'après-midi.
- **Distribuer aussi à chacun sa photo** avec un bout de patafix au dos.
- **Expliquer la démarche** qui sera vécue à la Messe d'accueil : chacun placera sa photo sur une grande carte à l'emplacement de son pays de mission.
- **Donner le prochain rendez-vous.**

| |
|--|
| PAUSE DÉJEUNER : RENDEZ-VOUS ICI À 14H15 |
|--|

2.6. Les objectifs de la formation (25 mn)

Attentes et besoins (5 mn)

Les stagiaires sont D'ABORD invités à mettre par écrire sur des post-its (une idée par post-it) leurs attentes et leurs besoins pour le stage. Dans un premier temps, ils gardent les post-its devant eux

Les objectifs (10 mn)

En préambule, l'objectif général du stage, tel qu'il a été pensé (phrase à écrire au tableau en même temps qu'on la dit)
Favoriser l'insertion personnelle, professionnelle, culturelle, psychoaffective et ecclésiale des volontaires.

Puis présentation des 7 objectifs principaux et les sous-objectifs correspondants.

Il s'agit d'une **information** qu'on affiche au fur et à mesure et à laquelle les stagiaires pourront se référer en cours de stage :

- Discerner sur la maturité et la pertinence de son projet de départ :
 - Identifier ses motivations au départ et leur évolution ;
 - Comprendre l'importance, dans un départ, des questions de santé, d'équilibre personnel et affectif ;
 - Se situer par rapport à un départ en Volontariat de Solidarité Internationale.
- Identifier les spécificités d'un départ avec la DCC :
 - Connaître, comprendre et s'approprier la vision du développement et du volontariat portée par la DCC ;
 - Entendre l'ouverture de la DCC à chacun selon ses convictions.
- Comprendre la richesse et la complexité de la rencontre interculturelle :
 - Identifier son attitude et ses attentes dans la relation à l'autre ;
 - 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 projet.
- Inscrire son projet de départ et sa mission dans un projet de développement : se définir comme acteur de développement.
- Approfondir des connaissances relatives à la future mission :
 - Acquérir des connaissances géopolitiques, sociales, culturelles et religieuses du pays de mission ;
 - Acquérir des éléments d'analyse et d'organisation pour adapter ses compétences à son futur travail ;
 - Élargir sa réflexion aux problématiques mondiales, à des questions transversales ;
 - Identifier et mettre en œuvre les démarches administratives nécessaires avant, pendant et après le volontariat.

- Approfondir l'expérience spirituelle du volontariat :
 - Discerner ou relire son expérience de vie et la composante spirituelle de son projet ;
 - Expérimenter différentes façons de prier, de vivre sa foi, de célébrer ;
 - Acquérir des connaissances sur l'Eglise ;
 - Se préparer à la rencontre avec l'Eglise locale, au fait de vivre sa foi ailleurs.
- Créer un esprit DCC :
 - Comprendre que l'on est envoyé par un organisme qui revendique les valeurs de l'Évangile ;
 - Créer une cohésion entre volontaires qui constituera une force pendant le volontariat ;
 - Tisser un lien entre les volontaires et la DCC pendant mais aussi après la mission.

Adéquation (10 mn)

Les stagiaires viennent positionner chacun de leurs post-its près de l'objectif qui correspond le mieux.

Il est possible d'ajouter des post-its jusqu'en fin d'après-midi.

Ils seront ensuite récoltés car **les formateurs en tiendront compte, d'une façon ou d'une autre.**

2.7. La vie quotidienne pendant le stage (15 mn)

Faire sortir par chacun **le planning** de son dossier d'accueil.

Le rythme quotidien

| |
|--|
| Petit-déjeuner |
| Temps du matin (temps spirituel + infos du jour) |
| Module du matin |
| Repas |
| Module de l'après-midi |
| Célébration / Temps spirituel |
| Dîner |
| Module de la soirée |
| Ouverture du « bar » tous les soirs |

Le code couleur

| | | |
|-----------|-------------------|---|
| En vert | Modules CONTEXTE | Concernent le pays et la zone de la mission : intervenants extérieurs « spécialistes », venue des chargés de missions et d'anciens volontaires. |
| En bleu | Modules PERSOS | Invitent à la réflexion personnelle pour se préparer à vivre l'insertion et la rencontre interculturelle. |
| En violet | Modules PROS | Concernent le volet professionnel de la mission : « Adéquation au poste » ; Journée par Métier, à expliquer |
| En orange | Modules PRATIQUES | Suivi terrain et accompagnement administratif. Levée de fonds. Permanences avec les services RPV / CODER |
| En saumon | CONFÉRENCES | Modules plus « descendant » aux thèmes variés : sécurité, santé, et parfois autres sujets de fond. |
| En rose | Modules SPIS | Renvoie à la proposition spirituelle du stage (temps de lancement). Les lister et les présenter : voir ci-dessous. |

Les différents modules spis et ce qu'il faut en dire

« Temps spirituels du matin » :

- Premier temps d'assemblage du groupe. Tout le monde y est présent.
- Préparé chaque jour par une petite équipe (cf tableau affiché) sauf demain matin : par les formateurs.
- Format et esprit : cf fiche plastifiée disponible. Référent : directeur du stage.
- Matériel : Double fascicule livret spi / Kit prier – carnets de chants à dispo – « Prions en Église »

« Messes » :

- Messe d'accueil aujourd'hui. Tous sont chaleureusement invités. Dimension d'accueil mutuel, y compris dans cette dimension de démarche spi. Parler de la démarche des photos.
- Messe d'envoi le dernier jour : tout le monde y est. Cf cérémonie d'envoi en mission. *Il est possible d'y convier des invités (et aussi pour le verre de l'amitié qui suit). Ils doivent s'inscrire en ligne rapidement pour la logistique de l'accueil.*
- Dans la semaine, une autre messe animée par chaque groupe (fin d'après-midi). Invitation à se sentir particulièrement invité le jour où le groupe anime. Demander qui veut bien la préparer. Indiquer le rendez-vous commun pour préparer.
- Les autres jours, il y aura toujours une proposition de messe pour ceux qui le souhaitent, parfois tôt le matin.
- « Prions en Eglise » du mois offert à chacun (les donner à ce moment-là)

Autres temps spi :

- « Multispi » certains jours en fin d'après-midi. Tous peuvent se sentir concernés : les propositions seront variées (temps de prière, temps d'échange sur la foi, temps du type 'pas catho dans une asso catho').
- Il y aura aussi une proposition de « prière de Taizé ».

Et aussi

✓ Les conseils de groupe

À 2 reprises pendant le stage, un représentant par groupe participera à une réunion avec le directeur du stage et la responsable de la logistique pour faire remonter informations, demandes, critiques, etc.

✓ Entretiens individuels

Il y en aura 2 : le premier jour + dans les derniers jours, avec le même formateur.

Ce sont des entretiens d'accompagnement pour faire un point individuel sur le stage, avoir un espace de parole privilégié pour parler de son projet de départ.

✓ Venue d'un psychologue (spécialisé sur les problématiques interculturelles)

2 ou 3 jours sur la 2ème moitié de stage ; prioritaire par rapport aux modules et au reste du programme.

Infos pratiques

- Informatique et internet : Accès / mots de passe / code wifi / salles spécifiques
- Rangement et propreté : Les volontaires auront à nettoyer leurs chambres, leur salle de groupe, et parfois des espaces communs. Renvoyer au tableau des services (détailler les tâches et pointer les jours de son groupe)
- Organisation des pauses : accès boissons froides / chaudes.

2.8. Visite des lieux

Parcourir l'ensemble du site : différentes salles de groupes, bureaux de l'équipe, réfectoire, bibliothèque, internat(s), coins « bar et pauses », salle informatique, etc.

En passant devant la **bibliothèque**, préciser les règles d'emprunt : une petite fiche située sous chaque livre permet de marquer son nom. On ne peut emprunter un livre que 48h pour que d'autres puissent le trouver. Rendu de tous les livres pour l'avant-dernier jour à midi.

Penser à passer dans le **bureau du directeur du stage**. On en profitera pour signaler qu'il est référent pour les temps spis du matin et qu'il introduira la préparation des messes.

3. Ateliers par pays

| | |
|-----------------------------|--|
| Dans la démarche du stage : | Ce module permet à chaque groupe de volontaires qui partent dans un même pays de faire davantage connaissance et d'échanger des informations sur leur pays de mission. Il est également une occasion de créer un esprit DCC autour de l'animation de la dernière soirée du stage. |
| Objectif : | Se familiariser ou approfondir ses connaissances avec son pays de mission. |
| Point d'attention : | Cet atelier est vécu en autonomie, il faut donc être bien clair sur les consignes. En parallèle, les formateurs assurent les entretiens individuels de début de stage. |
| Durée : | Environ 2 heures (Samedi 19/02 entre 15h15 et 18h) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> - Présentation : 15 mn - Travail en groupe pays : 1h30 à 2h selon le planning du stage |
| Mode d'animation : | Lancement par les formateurs puis autonomie des stagiaires |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> - Feuilles Canson, feuilles blanches, colle, ciseaux, crayons et cartons plumes - Dossiers Pays et dossiers presse - Exemplaires de la liste des questions « Atelier par pays » <p><i>Pour les entretiens individuels :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Feuilles d'entretien individuel de début de stage - Carnet d'évaluation personnelle |

3.1. Présentation (15 mn)

On propose aux stagiaires de réaliser pour chaque pays représenté dans le groupe un panneau résumant ses grandes caractéristiques dans les domaines suivants : géographique, économique, sociologique, politique et historique.

Les stagiaires se répartissent en groupe pays ou se mettent en binôme s'ils sont seuls (cela leur permet de se sentir moins isolés et de confronter leurs idées et les réalités de leurs pays respectifs). Ce travail collectif et interactif permet de faire connaissance.

On affiche la feuille « Atelier par pays » (elle leur a déjà été envoyée avec la convocation du stage de façon à ce qu'ils préparent en amont des éléments sur leur pays de mission). On met à leur disposition des « dossiers pays », des panneaux en carton-plume, des feuilles de Canson, feuilles blanches, cartes photocopiées, dessinées, afin qu'ils fabriquent la carte d'identité de leur pays. Encouragez leur créativité !

Il peut être intéressant d'inclure dans le panneau, la présentation de la mission de chacun et de faire le lien avec les enjeux de développement du pays.

Le but n'est pas de trouver à tout prix une réponse à toutes les questions posées, mais de faire réfléchir les stagiaires sur ce qui constitue les clefs de compréhension du pays ; les questions générales notamment n'obtiendront des éléments de réponse qu'au cours du stage (modules « Contexte », discussions avec les chargés de mission ou avec les volontaires de retour ...).

Les données chiffrées doivent autant que possible être homogènes entre les pays (mêmes unités) pour permettre aux stagiaires de situer leur pays-destination par rapport aux autres pays du stage (pays en général voisins). Pour cela, il faut demander à comparer systématiquement les données les plus importantes par rapport à la France qui peut servir d'étalon. (Exemple : le Burkina Faso superficie : 280 000 km² (1/2 de la France).

Pour les volontaires partant seul dans leur pays de mission, on peut leur proposer de comparer leurs données entre eux.

On peut les aider dans leur préparation en leur proposant de présenter entre autres 3 points clefs :

- Un élément que j'ai appris et qui m'a marqué ;
- Un élément en lien avec ma mission ;
- Un chiffre clé ou deux (pas plus pour ne pas s'éparpiller).

Une seconde partie du travail (à présenter également) consiste à préparer une animation en vue de la présentation de leur pays le dernier soir pour l'ensemble du groupe.

NB : il est interdit d'écrire directement sur les cartons plumes, de les découper ou de les punaiser ! Ils sont réutilisés d'un stage à l'autre. Les « dossiers pays » ne peuvent être consultés que sur place.

3.2. Travail en groupe Pays (1h30 à 2h)

Les stagiaires sont en autonomie pendant ce travail. Il faut bien poser les consignes de départ de façon à ce qu'ils ne se perdent pas dans la masse d'informations, puis les inciter à faire un travail de qualité dans le but de faire une présentation au reste du groupe.

Les panneaux sont ensuite affichés sur les murs de la salle et y restent jusqu'à la fin du stage.

Remarques : Ce module constitue le début du travail, mais il faut qu'ils avancent assez rapidement leurs panneaux pour que le groupe puisse en profiter.

3.3. Présentation des pays

En groupe, l'avant dernier jour du stage, les volontaires présentent de façon ludique leurs productions ; c'est un temps privilégié pour le groupe, un des derniers temps tous ensemble, plus informel, alors que le stage touche à sa fin. Il faudra garder cependant à l'esprit que c'est un temps de connaissance des lieux de mission.

Il est important dans tous les cas que les panneaux (ou autres animations) soient terminés le plus tôt possible.

QUESTIONS POUR L'ATELIER PAR PAYS

Géographie :

- Superficie (% de la France) / nombre d'habitants / nombre d'habitants dans la capitale
- Pays limitrophes / fleuves principaux / massifs montagneux
- Ressources du pays : agriculture, industrie / mines, services

Économie :

- PNB (\$)
- Dette extérieure (\$)
- % du PNB employé à : défense, éducation, santé / comparaison avec France
- Autoroutes, voies ferrées, ports, aéroports
- Courants commerciaux : produits, partenaires, flux (quantitatifs)
- Tensions économiques internes et externes
- Mutations récentes

Sociologie :

- Langues officielles ou non officielles
- Religions, % d'adeptes, groupes ethniques
- Valeurs dominantes (sur quelles valeurs la société fonde-t-elle ses choix ?)
- Valeurs qui différencient des voisins (traits spécifiques)
- Immigrés / flux ethniques / camps de réfugiés
- Tensions ethniques

Politique :

- Régime politique, chef de l'état
- Groupements politiques (tendances, partis et assimilés)
- Tensions politiques internes, racines
- Tensions politiques ou géopolitiques externes, racines
- Guerres, conflits avec les Etats voisins
- Accords de défense, présence militaire ou stratégique d'un pays tiers...

Histoire :

- Trois dates historiques
- Colonisation et décolonisation (pour les pays concernés) :
 - Passé précolonial (connu, inconnu, occulté ?)
 - Passé colonial (qui, quand, combien de temps)
 - Période post-coloniale (évolution du pays, grands événements)
 - Image du passé colonial pour les habitants, évolution de cette image

Développement :

- Indice de développement humain et rang mondial
- Taux d'alphabétisation / scolarisation
- Nombre de médecins, structures médicales
- Etat de la Démocratie et action de la Société civile
- Situation des Droits de l'Homme
- Existence et rôle des syndicats

4. Soirée d'accueil en groupe

| | |
|-----------------------------|---|
| Dans la démarche du stage : | Cette première soirée se veut à la fois conviviale pour mettre chacun à l'aise et studieuse : c'est l'occasion de s'y retrouver dans les différents interlocuteurs DCC. |
| Objectifs : | Créer une atmosphère conviviale et un esprit de groupe Présenter l'équipe du siège aux volontaires Présenter les spécificités du stage en cours |
| Points d'attention : | L'enchaînement des étapes de ce temps est une proposition dont les formateurs sont invités à se saisir. Libre au binôme de s'organiser comme il le souhaite. |
| Durée : | 1h30 (Samedi 18/02 de 20h30-22h) |
| Déroulement : | Brise-glace (15 mn) Présentation de l'équipe siège (20 mn) Remise des sweats, t-shirts (10 mn) Partage des spécialités culinaires (45 mn) |
| Mode d'animation : | Groupe entier, binôme de formateurs |
| Matériel : | Tee-shirts et sweat-shirts Quelques exemplaires papier de l'organigramme Couteaux Sopalin |

4.1. Brise-glace (15 mn)

Les formateurs proposent un brise-glace parmi les 4 propositions ci-dessous (ou en propose un autre) pour créer une atmosphère conviviale dans le groupe :

Brise-glace 1 : la ronde des prénoms et des pays

Les participants sont assis et forment un cercle. Un des formateurs fait en sorte qu'il y ait un espace vide à sa droite. Il demande ensuite à un membre du groupe de venir s'asseoir dans cet espace vide en disant, « j'aimerais que Lili qui part au Burkina Faso vienne s'asseoir à ma droite ». Lili se lève et va s'asseoir à l'endroit indiqué. Il y a maintenant un nouvel espace vide à la droite du participant qui était assis à côté de Lili. Ce participant demande à quelqu'un d'autre de venir s'asseoir à sa droite, en la nommant par son prénom et en indiquant son pays de mission. Continuer jusqu'à ce que chaque membre du groupe ait changé de place une fois.

Brise-glace 2 : l'enquête

Les participants ont un crayon et reçoivent une copie du questionnaire ci-dessous.

Ils se déplacent dans la salle et s'interrogent mutuellement de façon à trouver une caractéristique propre à chacun et à écrire leurs noms dans les cases :

« Êtes-vous quelqu'un qui... »

- a récemment repeint ou décoré sa maison?
- aime faire la cuisine?
- a voyagé dans un pays européen?
- partage sa maison avec d'autres membres de sa famille?
- lit un journal régulièrement?
- confectionne ses propres vêtements?

- aime le football?
- possède des animaux?
- sait jouer d'un instrument de musique?
- a des parents ou des grands-parents nés dans un autre pays?
- sait un peu parler l'espagnol?
- a voyagé hors de l'Europe et des Amériques?
- habite près de chez vous?
- déteste faire du shopping?
- aime la cuisine indienne?
- a un chat?
- boit du café le matin?
- a deux frères?
- est né(e) en mars?

Brise-glace 3 : l'échange de badges

À leur arrivée dans la salle, les participants remettent leurs badges aux formateurs. Les formateurs redistribuent les badges de façon aléatoire aux participants qui se tiennent debout en cercle. Un premier participant est alors désigné pour remettre son badge à son propriétaire. Il a droit à deux essais. Une fois qu'il a récupéré son badge, le second participant doit à son tour remettre le badge qui lui a été remis à son propriétaire. Il a également droit à deux essais. Et ainsi de suite jusqu'à ce que chaque participant ait récupéré son badge.

Les formateurs peuvent clore le brise-glace en rappelant l'importance, durant tout le stage de porter le badge en évidence pour être reconnu de tous : volontaires, formateurs, membres de la directions, chargés de mission, intervenants extérieurs, etc.

Brise-glace 4 : l'autobus

Les participants doivent s'installer dans un autobus imaginaire, en se mettant en rang dans l'ordre du pays de mission le plus à l'ouest au pays de mission le plus à l'est. Une fois que tout le monde s'est installé, chaque participant prend tour à tour la parole en complétant la phrase suivante : « pendant la mission, j'espère... »

4.2. Présentation de l'équipe siège (20 mn)

Les formateurs commencent par présenter l'équipe de la DCC en s'appuyant sur le PPT.

Le diaporama est construit de manière à ce que soit présenté autant les salariés que les différents réseaux bénévoles au service du projet.

- **Slide 1**, présentation des 6 « pôles » de la DCC : les 4 services (Recrutement formation, Communication et développement des ressources, Relation partenaires volontaires, Administration finance), de la direction, et du conseil d'administration. Ne pas vraiment en dire plus, puisque chaque pôle sera développé ensuite.
- **Slide 2**, la direction et le CA : la direction est composée de Guillaume en Qualité de délégué général, et de Nathalie qui gère notamment les moyens généraux. Les volontaires seront amenés à rencontrer Guillaume, même s'ils l'ont déjà croisé, puisque ce sera notamment lui qui leur signera leur contrat en fon de stage. Préciser que le CA est uniquement composé de bénévoles, qui sont soit d'anciens volontaires, soit des représentants de nos partenaires. Pour infos, Mgr Bestion est vice-président de droit, étant nommé évêque accompagnateur par la conférence des évêques de France à qui nous sommes rattachés. Père Luc Lalire, aumônier général de la DCC, oscille entre le CA et la direction, étant principalement en lien avec Guillaume (DG) et Arnoult (président).

- **Slide 3**, Communication et développement des ressources ou Coder : Patrick est le directeur du service composé de Yann, Alfred, Manon, Floriane et des bénévoles. La communication, c'est assez clair (les réseaux sociaux, le site internet, l'environnement graphique...). Le développement des ressources quant à lui comprend deux gros éléments : les ressources financières et matérielles, mais aussi les ressources humaines, et notamment les volontaires et les bénévoles. C'est donc le service qui sera en lien avec les grandes écoles et les diocèses pour promouvoir le volontariat, qui ira sur les forums animer des stands, mais qui anime aussi toute la communauté des donateurs. Les Délégués en diocèse assurent les liens locaux avec les diocèses et les différentes dynamiques pastorales, les bénévoles siège assurent des missions plutôt administratives pour le service du Coder.
- **Slide 4**, service administration finance : service peut-être éloigné des problématique directe de la DCC, mais seulement en apparence. Equipe directement au service du projet de la DCC, car il est tout aussi important de trouver, recruter, former et accompagner des volontaires que de permettre à la structure qui fait tout ça de vivre, et c'est bien la responsabilité de ce service. Les bénévoles siège assurent des missions de comptabilité administrative pour le service.
- **Slide 5**, service Recrutement et formation des volontaires : composé de Rémi qui en est le directeur, puis Catherine, Martine, et les formateurs bénévoles. Il s'agit du service qui pilote le parcours du volontaire du moment où il postule chez nous jusqu'au moment où il part. C'est aussi le service qui accompagne et forme les formateurs à leur mission, anime leur réseau. Il est soutenu par des bénévoles sièges qui réalisent notamment les dossiers par pays.
- **Slide 6**, service Relation partenaires et volontaires : composé de Laure qui en est la directrice, puis de Jennifer, Vivian, Stéphanie, Christine, une personne en cours de recrutement et deux réseaux bénévoles : les chargés de mission et les chargés d'accompagnement VIR. Service qui assure l'accompagnement des volontaires dès lors qu'ils sont sur le terrain, est en lien avec les partenaires locaux. Ici, lorsqu'on parle de volontaires, on parle aussi bien des volontaires du nord qui vont vers le sud, que des volontaires du sud qui viennent au nord. Cette deuxième famille de volontaire, ce sont les VIR : volontaires internationaux de réciprocité. Les volontaires sont accompagnés par des bénévoles, les chargés de mission, la plupart du temps eux-mêmes anciens volontaires du pays qu'il accompagnent. Ces chargés de mission connaissent le pays mais aussi les partenaires. Les VIR sont accompagnés par des chargés d'accompagnement des VIR, eux aussi anciens volontaires ?
- **Slide 7**, tout le monde.

Il est important d'insister sur les places centrales qu'occupent les 4 grands réseaux de bénévoles dans notre fonctionnement : les délégués en diocèse, les formateurs, les chargés de mission et les chargés d'accompagnement des VIR.

Les formateurs introduisent ensuite un jeu pour situer l'équipe du siège : il y a de nombreux interlocuteurs à la DCC, certains avec qui les volontaires ont déjà été en contact, d'autres avec qui ils seront en contact pendant le stage et/ou une fois sur le terrain. Ce temps a pour but d'aider à identifier qui est qui et qui fait quoi et se joue en trois manches.

À l'aide de l'organigramme qui aura été imprimé en quelques exemplaires en A3, les volontaires partagés en 3 ou 4 équipes, devront répondre aux questions qui leur seront posées. Attention, il ne s'agit pas de juste donner un prénom, mais d'argumenter le choix de telle ou telle personne.

Un des formateurs énumère les questions suivantes. Pour savoir quelle équipe donne la réponse, soit le formateur change d'équipe à chaque fois, soit on demande un « buzzer », soit on demande autre chose aux volontaires (qu'ils lèvent tous les bras...).

- J'ai trop fait la fête lors de ma soirée d'au revoir, du coup je ne me suis pas réveillé le jour du départ et j'ai raté l'avion. À qui dois-je m'adresser ? (Support administratif)
- Je suis arrivé chez le partenaire depuis 3 semaines, je me pose 1001 questions concernant la vie sur place. À qui dois-je m'adresser ? (CM)

- Pas de bol, le chargé de mission est en vacances pour deux semaines au Cap Horn, sans téléphone, ni accès à ses mails. Du coup, vers qui est-ce que je me tourne ? (Jennifer ou Vivian)
- En cherchant à éviter un troupeau d'éléphants, je me suis fait une entorse à chaque cheville. Qui dois-je solliciter ? (Christine)
- Mon indemnité mensuelle me suffit largement pour vivre sur mon lieu de mission en brousse, j'ai envie de faire un don. À qui est-ce que je m'adresse ? (Manon)
- Je vis une expérience formidable et j'ai des super photos de ma mission : à qui est-ce que je les partage ? (Alfred)
- On est à la moitié du stage, j'ai une baisse de régime et un soudain besoin de bonbons multicolores. À qui dois-je m'adresser ? (Martine)
- L'entreprise pour laquelle je travaillais jusqu'à mon départ en volontariat est emballée par mon projet et souhaite m'encourager en faisant un don à la DCC. À qui est-ce que je communique cette info et le contact de mon ancien patron ? (Yann)

4.3. Remise des sweats et t-shirts (10 mn)

Au préalable, des piles t-shirt + sweat seront préparées par groupe, chaque pile portant un post-it avec le nom du volontaire concerné, en fonction des commandes qui auront été faites au préalable.

Chaque volontaire reçoit donc un sweat-shirt et un t-shirt. Les formateurs précisent qu'ils devront être portés le jour de la permanence com et de la photo de groupe.

Si la taille ne convient pas, il sera possible, dès le lendemain, d'aller voir Martine et lui informer de la demande de changement de taille.

4.4. Partage des spécialités culinaires (45 mn)

La soirée se termine en partageant les spécialités culinaires apportées par les volontaires.

NB : si besoin, il est possible de récupérer un peu de pain en cuisine (pour manger fromage ou charcuterie).

Les formateurs rappelleront aux volontaires que la tenue et la propreté de la salle est de la responsabilité du groupe : après les festivités, un coup d'éponge et de vaisselle est toujours utile.

5. Adéquation au poste

| | |
|-------------------------------------|--|
| Dans la démarche du stage : | Ce module est le premier module de réflexion personnelle. À ce titre, il revêt une importance particulière : il donne le goût de cette démarche personnelle qui va clarifier et enrichir la préparation au départ. |
| Objectifs : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprendre et s'approprier sa mission professionnelle 2. Identifier les ressources qui seront utiles à la mission 3. Savoir se positionner dans sa relation avec le partenaire. |
| Points d'attention et préparation : | <ul style="list-style-type: none"> - Il s'agit de remettre le partenaire et son projet à la 1^{ère} place en prenant de la hauteur par rapport à la mission. - Avant le début du module, les formateurs constituent des binômes de stagiaires affectés sur des postes similaires ; ils veillent à séparer les couples ainsi que les volontaires qui sont exactement sur le même poste. |
| Durée : | 2 heures et 30 min (Dimanche 19/02 de 9h30 à 12h) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> - Analyse de la mission : 50 mn - Auto-évaluation : 20 mn - Partage en grand groupe sur les ressources : 15 mn - Pause : 20 mn - Synthèse : 20 mn - Quelques conseils pour travailler en équipe : 10 mn - Conclusion : 15 mn |
| Mode d'animation : | - En groupe complet, avec 2 ou 3 formateurs |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> - Fiches de postes - Grille d'analyse « Ce que je perçois du poste » - Feuille ressources « Ma feuille de route » - Mémento « s'intégrer dans une équipe locale » - Paperboard ou Velleda et markers - Clef USB avec le PPT « Adéquation au poste » : Insertion dans le projet du partenaire - Journée par Métier : présentation des modules et répartition proposée |

Plan détaillé

Analyse de la fiche de poste : 1h30

- Analyse de mon poste en binôme (50')
Penser à passer au 2^{ème} poste / membre du binôme après 10/15 mn.
Puis en grand groupe : tour de table sur le sens de la mission pour le développement.
- En individuel : auto-évaluation et mise en évidence des décalages (20')
- Partage en grand groupe sur les ressources (15')
Compléter les ressources
Penser au panneau d'affichage pour toutes les demandes !

Schéma du projet : 20 minutes

Prendre un peu de hauteur en regardant la question de l'insertion dans le projet du partenaire et les conséquences pour le volontaire partant.

Quelques conseils pour travailler en équipe : 10 minutes

Remettre aux volontaires le mémento « pour s'insérer dans une équipe locale » Lire le mémento + chaque volontaire note le ou les conseils qu'il retient.

Conclusion : 15 minutes

Conclure en abordant la notion de « suffisance » + ce que retient chacun + ouverture sur la JPM

5.1. Analyse de la mission (50 mn)

Analyse en binôme (40 mn)

Le formateur distribue à chaque volontaire sa fiche de poste et une feuille d'analyse « ce que je perçois du poste ».

Les stagiaires se retrouvent en binôme : ensemble, ils lisent l'un des deux postes et le volontaire concerné par cette fiche de poste remplit sa feuille d'analyse. L'autre volontaire l'interroge sur les éléments qui lui semblent importants et/ou peu clairs : place hiérarchique du volontaire, composition de l'équipe de travail, lieu de travail, profil des bénéficiaires, âges, nombre, matériel disponible, horaires, déplacements prévus, etc.

Au bout de 15 mn, ils passent au deuxième poste et c'est le deuxième membre du binôme qui va remplir sa propre fiche d'analyse pendant que le premier le poussera à s'interroger. Attention, le temps passe très vite !

Ce travail permet d'interroger à deux le poste pour que le stagiaire prenne conscience des points à clarifier. Il se peut qu'il réalise au cours de ce travail que la fiche de poste n'est pas aussi limpide qu'il le croyait et qu'il reste des zones d'ombre. Le passage à l'écrit permet de bien poser les différents éléments, ce qui sera utile pour la suite du travail de préparation de la mission.

Le formateur peut accompagner les binômes dans cette analyse croisée, en posant aussi quelques questions. Être à l'écoute des échanges lui permet aussi de piocher quelques exemples utiles pour illustrer la synthèse.

| MON POSTE | ce qui est sûr | ce qui est flou |
|---|----------------|-----------------|
| Tâches | | |
| Principale | | |
| Secondaires | | |
| De quoi suis-je responsable ? | | |
| Avec qui je travaille ? (+ relations avec chaque personne) | | |
| Éléments de contexte importants | | |
| Sens de ma mission pour le développement | | |

Tour de table (5 mn)

On fait ensuite un tour de table. Chacun indique l'intitulé de son poste puis partage sur le sens qu'il met sur sa mission : quelle est son utilité ? Cet aspect est important : c'est celui sur lequel le volontaire s'appuiera pour s'inscrire dans la durée, pour justifier son départ et sa présence sur place. Si un stagiaire a du mal à voir le sens de sa mission pour le développement, les autres peuvent l'aider à mettre des mots.

Conclusion (5 mn)

Le formateur conclut en invitant les volontaires à être proactifs dans la préparation de leur mission :

- Clarifier dès maintenant ce qui est flou avec des personnes ressources : l'ancien volontaire, le chargé de mission, les membres du service Relations Partenaires et Volontaires (en particulier durant les permanences). Mais accepter que certains points resteront flous... Lâcher prise !
- Dès la première semaine de mission, demander au partenaire un temps pour lire ensemble le contrat et s'assurer de ce qu'il attend du volontaire et réajuster certaines tâches si nécessaires. Demander également un premier temps de bilan un mois après l'arrivée.

5.2. Auto-évaluation (20 mn)

Une fois ce travail d'analyse terminé, le formateur distribue le document intitulé « Ma feuille de route » et demande à chaque stagiaire de travailler à partir de sa fiche d'analyse de poste : les volontaires doivent identifier deux ou trois points d'amélioration : une lacune dans leur formation, une attitude faisant défaut, des savoir-faire connus mais jamais expérimentés, etc.

Le travail se fait sur 3 niveaux : savoirs (connaissances), savoir-faire (compétences) et savoir-être (attitudes, qualités). Le volontaire doit ensuite identifier et recenser les ressources à mettre en œuvre dès le stage, avant son départ, et pendant sa mission. Invitez-les à être très concrets.

| Connaissances/ Compétences/ Qualités à travailler | Ressources (Personnes, organismes, outils) externes auxquelles je peux faire appel | |
|--|--|-----------|
| | Avant | Sur place |
| | | |
| | | |

Exemple : le cas d'une mission d'enseignement technique.

Savoir : connaître la loi d'Ohm Avant : son prof de fac Sur place : livres conseillés, Internet

Savoir-faire : brancher un circuit électrique Avant : s'entraîner Sur place : ...

Savoir-être : avoir la juste distance avec les élèves Avant : Internet, JPM, MOOC Sur place : ...

5.3. Partage sur les ressources (15 mn)

Le formateur propose un tour de table rapide des ressources. Elles sont notées au tableau et chaque stagiaire note sur sa feuille ce qui lui paraît utile.

C'est un temps d'échange permettant aux volontaires de prendre conscience de la part qu'il leur reste à faire avant le départ : les idées, les ressources doivent venir des stagiaires eux-mêmes qui puisent dans leurs expériences et connaissances.

Les formateurs peuvent participer, mais ils n'ont pas un rôle de ressources, plutôt un rôle « d'accoucheur ».

Ils peuvent à la fin compléter les ressources en mentionnant :

- Les anciens volontaires : du poste, du pays, ou qui ont exercé le même genre de fonction (profiter de la session pour demander des coordonnées : renvoyer vers le service des Relations Partenaires et Volontaires) ;
- Les volontaires en poste ou partant en même temps qu'eux dans un autre pays ;
- Le chargé de mission ;
- Les collègues ou amis restés en France ;
- Les structures dans lesquelles ils peuvent aller se former ou prendre des infos ou outils ; nécessaires avant le départ ou avec lesquelles rester en contact ;
- Les notes des cours suivis pendant leurs études ;
- Des ouvrages de références / des sites internet ;
- Les collègues locaux / le partenaire ;
- La bibliothèque de la DCC ;
- Internet et en particulier les nombreux MOOC mis en ligne ;
- Les ateliers de la Journée par Métier (on en reparle en fin de module).

S'ils ont des demandes particulières ou s'ils recherchent des informations spécifiques, qu'ils n'hésitent pas à faire connaître leurs besoins aux autres stagiaires par le biais du panneau d'affichage mis en place à l'accueil : les ressources sont parfois dans le stage ! Ils sont nombreux, autant qu'ils profitent de la présence de tous les autres volontaires.

Pause de 20 mn

5.4. Synthèse (20 mn)

Après l'analyse de la mission, les volontaires vont prendre un peu de hauteur, en regardant la question de leur insertion dans le projet du partenaire et ce que cela implique.

Les formateurs dessinent au tableau le schéma du projet et le commentent en faisant ressortir quelques messages clefs illustrés de leur propre expérience ou des exemples tirés des échanges sur l'analyse des fiches de postes du début du module.

Il y a projet et Projet :

- Le projet du volontaire ne peut se faire en dehors de celui du partenaire pour une coopération réussie ;
- La mission du volontaire est un projet personnel (avec ses objectifs conscients/avoués ou non...) qui vient s'insérer dans le Projet du partenaire : il est important de visualiser et de séparer les 2 pour être au clair.

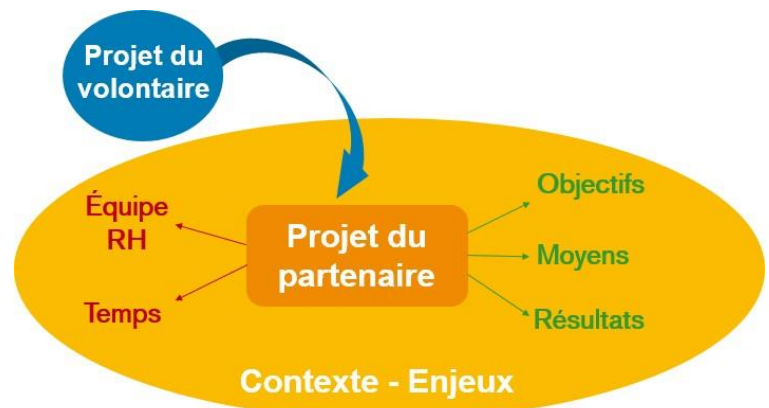
Le formateur précise qu'on arrive dans un projet où parfois il y a déjà eu un volontaire. La manière dont celui-ci a considéré l'articulation projet propre / projet du partenaire va forcément influencer notre manière de nous insérer. Il peut être bon de penser aussi à l'impact de son comportement sur la perception du volontaire qui va nous succéder.

Schéma et explication :

Le projet se décline en plusieurs notions :

- D'un côté : objectifs / moyens / résultats ;
- De l'autre : ressources humaines / temps.

Le tout s'inscrit dans le contexte local avec ses enjeux.



| | |
|----------|---|
| S | Spécifique : une action, un objectif. Specific: one action, one objective. |
| M | Mesurable : un objectif, un indicateur de résultats. Measurable: one objective, one result indicator. |
| A | Atteignable : quelles sont les étapes à franchir ? Achievable: What are the steps of the objective? |
| R | Réaliste : avez-vous prévu les moyens ? Hommes, finances, matériel, temps... Realistic: do you have resources? Men, money, materials, minutes... |
| T | Temporel : un objectif, une date. Timed: one objective, one deadline. |

- **Objectifs** : Dès votre arrivée, par exemple au moment de la lecture du contrat, clarifier avec le partenaire vos objectifs : qu'attend-il de vous ?

Ces objectifs doivent être atteignables, sinon risque de « flotter » (je n'ai rien à faire, aucun objectif à remplir) ou de se décourager (c'est trop dur, je n'y arrive pas).

Selon le timing, on peut faire ici un focus sur les objectifs SMART :

- **Moyens** : les moyens (humains, financiers, matériels) sont souvent bien différents entre ici et là-bas : comment se préparer à fonctionner autrement ? A faire avec les moyens locaux ? Dans quelle mesure puis-je arriver mes outils ? Puis-je savoir auprès du partenaire ou de l'ancien volontaire des moyens dont je disposerai là-bas ?
- **Résultats** : que veut dire réussir son projet ? On ne doit pas substituer la réussite du projet à la sienne propre, ni à l'inverse tirer son épingle du jeu en remplissant ses objectifs sans tenir compte de ceux du projet local. En France on est très centré sur les résultats et leur évaluation : l'évaluation n'est pas toujours pratiquée sur le terrain... Certains volontaires déplorent le manque de retour sur leur travail quand cela n'est pas une habitude de l'exprimer dans la culture locale.

- **L'équipe locale et les ressources humaines** : avec qui je vais travailler, quelles relations avec les uns ou les autres ? Comment ai-je été introduit dans l'équipe ? Comment a-t-on parlé de moi avant mon arrivée ? Qui a rédigé la demande d'ouverture de poste et qui travaille avec moi au quotidien (= quia fait la demande et qui accueille le volontaire ?) Il est très important de clarifier sa place dans l'organigramme dès son arrivée. On reviendra sur cet aspect un peu plus loin. L'insertion au sein de l'équipe locale étant un pré-requis pour une mission réussie.
 - **Le lien avec le partenaire** : attention à ne pas idéaliser la relation entre partenaire et volontaire. Certes le partenaire a fait appel à un volontaire pour de nouvelles connaissances, des compétences différentes, un enrichissement, un échange. Cependant la relation peut parfois ne pas être aussi simple (au même titre que les relations avec un supérieur hiérarchique ou des collègues en France) ; tout sera fonction du tempérament du partenaire et de l'adéquation avec celui du volontaire, ainsi que de la vision du projet par le partenaire et de la place du volontaire dans ce dernier.
 - **Temps** : une notion très relative ! En France on valorise l'efficacité et la rapidité au travail. Là-bas, il faudra accepter de prendre le temps de l'observation et de la compréhension, quitte à avoir une désagréable sensation d'inutilité. Il faudra aussi accepter que les projets avancent moins vite, sans juger ses collègues : le manque de moyens ne permet souvent pas d'aller aussi vite qu'en Occident. Le temps du volontariat est un temps d'engagement long : un an ou deux, et pourtant, c'est aussi un temps très court à l'échelle du projet du partenaire. Comment je vais vivre le fait de partir éventuellement avant la fin ?
 - **Le contexte et ses enjeux** : toujours visualiser le projet dans son environnement : avec quels bénéficiaires on travaille ? Quelles relations entre les membres de l'équipe ? Le contexte sécuritaire de la région ? Qui représente-t-on dans ce contexte ? De quoi est-on porteur ? Quel est le contexte religieux ? Les croyances locales ?
Ce sont ces éléments qui aident à comprendre le projet dans son ensemble et de prendre des décisions utiles et pertinentes.

Il est important de se dire face à une difficulté ou un problème rencontré qu'on n'est pas tout seul. D'autres vivent ou ont vécu un problème semblable : il n'est pas nécessaire de réinventer tout à chaque fois et il vaut mieux les contacter.

5.5. Quelques conseils pour travailler en équipe (10 mn)

Le formateur distribue le mémento « S'intégrer dans une équipe locale » et invite les volontaires à en faire une lecture silencieuse pendant 5 à 10 minutes puis à repérer un, deux voire trois conseils qui lui seront précieux dans le cadre de sa mission. Puis chacun vient partager sur le paperboard les 2-3 conseils qu'il garde spécifiquement.

5.6. Conclusion (15 mn)

En conclusion, le formateur lit à voix haute quelques-uns des conseils qui apparaissent sur le paperboard. Puis il conclut le module en abordant la notion de suffisance :

« Il y a une tendance naturelle sur le terrain à un moment ou à un autre à développer un esprit de critique sur l'efficacité, les modes de fonctionnement, d'organisation, de prise de décision locaux : Attention, c'est de la suffisance, ou de la condescendance. »

Certains bénéficiaires, voire certains partenaires se mettent parfois en position d'infériorité et d'attente.

Le formateur peut raconter l'exemple ci-dessous, pour éclairer cette idée que parfois le "blanc" est mis en position de "supériorité", de sachant par les communautés elle-même :

Un volontaire arrive pour sa mission en Afrique.

Après plusieurs semaines, il fait le constat, confirmé par les habitants, que les enfants sont bien souvent malades, ils toussent, crachotent. Rien de bien grave mais les petits problèmes respiratoires et pulmonaires sont récurrents. A mesure qu'il s'insère localement, le volontaire est chaleureusement invité à partager le repas de plein de familles. Il visite une à une les cases du village, prend le temps de cuisiner avec les familles. Il observe que la cuisine se fait toujours à même le sol, au charbon, dans les cases, là où les enfants dorment et mangent. Il fait alors le constat, juste, que les fumées de cuisine sont probablement responsables des maladies et légers troubles respiratoires. Il est assez bricoleur, et propose une alternative plutôt simple : construire dans chacune des cases une cheminée de cuisine pour évacuer les fumées. Super idée, accueillie par les familles et le chef du village. Tout le monde se met à l'œuvre.

Après plusieurs mois, certes les enfants ne sont plus malades, c'est une belle nouvelle. Mais il y a dans le village une recrudescence forte du paludisme, des enfants meurent...

En discutant avec le chef du village, celui-ci lui dit "eh bien c'est normal, les fumées et la chaleur des cuisines au sol faisaient fuir les moustiques !". Le chef savait, mais n'a pas partagé ça avant.

Ici le chef savait le pourquoi des pratiques et la nécessité des fumées en dépit des petites maladies, mais il n'a pas partagé sa connaissance au volontaire. Il a laissé faire, pensant que ce serait bon puisque ça venait du "blanc"... Le volontaire n'est pas forcément à l'origine de la "notion de suffisance".

Les volontaires doivent en être conscients pour éviter que cet écueil ne se transforme vite en complexe de supériorité. En bref, ne pas oublier qu'on n'est que volontaire et garder à l'esprit :

- Humilité ;
- Remise en question de ces propres pratiques ;
- Observation ;
- Valorisation de ce qui a été fait, de ce qui est déjà fait ;

➔ Réflexion sur l'insertion dans un modèle différent où les codes du travail sont différents.

Auto-évaluation

Rapide tour de table pour savoir ce que chacun retient de ce module et les prochaines étapes dans sa préparation pro

Ouverture : la Journée par Métier

C'est le moment de donner une première information au sujet de la Journée par Métier qui sera un des lieux de formation / information au plan professionnel, en contexte interculturel.

La liste des ateliers et la répartition sont présentés à ce moment-là, avec :

- Invitation à la consulter
- Indication d'un lieu et d'un moment si demande de changer d'atelier.

Memento pour s'insérer dans une équipe locale

Positionnement sur le poste

- A l'arrivée, valider avec le partenaire sa fiche de poste : intitulé, responsable hiérarchique, positionnement par rapport au reste de l'équipe, définition d'objectifs ;
- S'assurer que ces informations ont été communiquées "formellement" à toute l'équipe (demander, pourquoi pas, à être "officiellement" présenté à l'équipe) ;
- Accepter de s'adapter à l'évolution du poste au cours du temps ;
- Veiller à ne pas créer trop d'attentes.

Communication

- S'informer : connaître le contexte, la genèse du projet, les facteurs d'échec ou de succès dans le passé ;
- Comprendre les attentes (parfois divergentes) du responsable hiérarchique, des partenaires, des collègues ;
- Ecouter la façon dont les collaborateurs perçoivent ou analysent la situation ;
- A l'arrivée, prendre un temps de rencontre avec chacun, avec préparation préalable des questions ;
- Repérer le rôle (formel ou tacite) de chacun ;
- Prévoir des temps pour échanger, débriefer en interne
- Mais aussi des temps pour partager avec des personnes de confiance qui travaillent dans une autre structure (ça permet de relativiser quand c'est compliqué !).

Comprendre et se comprendre

- Repérer les habitudes culturelles dans la façon de parler : images, utilisation ou pas du non...
- Communiquer, transmettre la bonne information au bon interlocuteur ;
- S'assurer qu'on "parle la même langue" ;
- S'effacer ponctuellement (ex : dans le cas de conflits personnels entre collègues) ;
- Toujours parler en terme de situation et non de personne.

Management et organisation (pour les volontaires concernés)

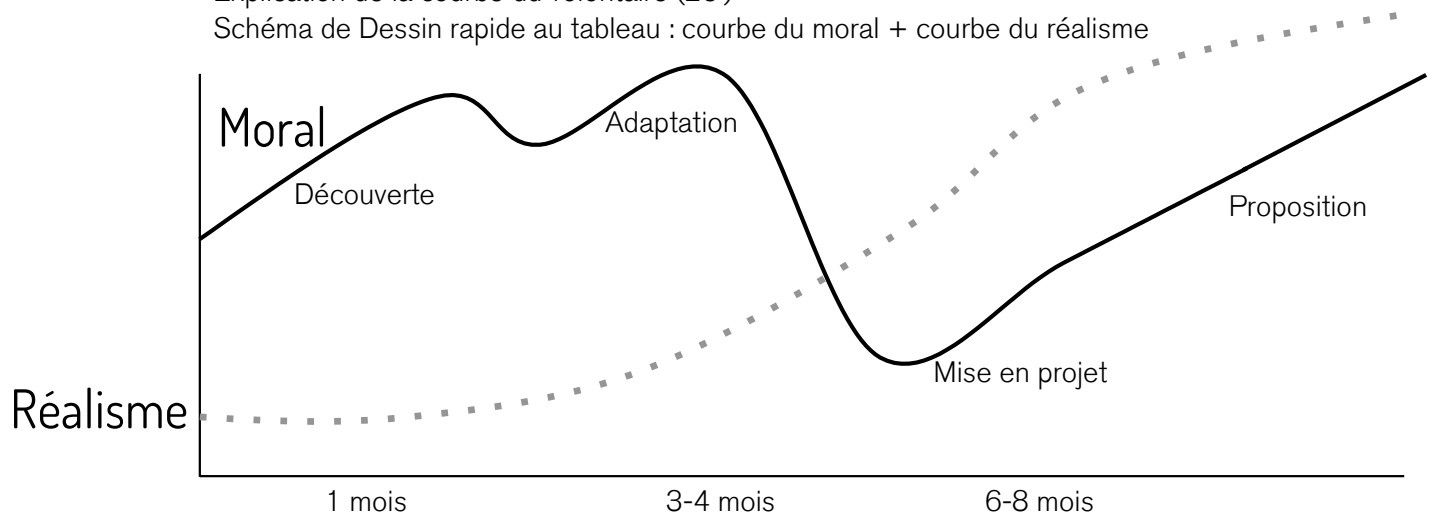
- Se donner le temps de connaître l'histoire personnelle de chacun sur son poste, dans la structure (intégration dans l'équipe, ambition) ;
- Repérer les intérêts et motivations de chacun ;
- Accepter les situations (normales) de confrontations ;
- En cas de différend, privilégier le tête-à-tête, pas de "reproche" en public ! ;
- Justifier ses prises de position en terme d'impact sur le projet ;
- Diriger : définir les rôles de chacun, les liens hiérarchiques, et les limites des postes ;
- Évaluer : sur un nombre limité de critères, fixés à l'avance ;
- Valoriser l'implication et le travail de chacun, rester toujours en prise avec le terrain (ex : tournée systématique des "bonjours" le matin) ;
- Écouter les propositions / craintes / reproches des collaborateurs ;
- Veiller, surtout sur les postes à responsabilité, à préserver son impartialité en maîtrisant les interactions entre vie professionnelle et vie privée ;
- Repérer les interlocuteurs de référence, des personnes ressources, qui ont une légitimité auprès du personnel local (doyens ...) ;
- Être conscient du fait que la "position du blanc" peut biaiser les situations ;
- Définir les rôles et attributions de chacun dans les équipes (rédiger des fiches de poste, courtes mais précises) ;
- Préparer l'ordre du jour des réunions, veiller au choix pertinent des participants ;
- A l'issue d'une réunion, rédiger un "relevé de décision" (qui fait quoi ? quand ?), et l'afficher ;
- Planifier les activités dans le temps ;
- Définir (en commun) des objectifs simples et mesurables

6. Insertion locale

| | |
|-----------------------------|--|
| Dans la démarche du stage : | Ce module est central. Il touche tant à la vie quotidienne et personnelle qu'à la vie professionnelle du volontaire. Il est la porte d'entrée pour les autres modules : sécurité, santé, suivi, analyse de conflit, questions affectives, ... |
| Objectifs : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Exprimer ses attentes et ses craintes pour la période de volontariat 2. Nommer ses besoins, ses limites et ses moyens de ressourcement 3. Comprendre les différentes phases nécessaires de l'adaptation 4. Identifier les obstacles et questionnements rencontrés par les volontaires dans leur mission |
| Points d'attention : | <p>Si le volontaire ne parvient pas à s'insérer, il risque de décider de rompre son contrat. Nous avons ce risque en tête tout au long de la préparation au départ, mais davantage encore dans ce module. Il est donc nécessaire de faire comprendre aux volontaires les enjeux de la vie quotidienne ailleurs, de l'éloignement, du déplacement personnel, de la perte de repères possible.</p> <p>Grâce à la relecture d'une expérience d'adaptation réussie, les volontaires pourront s'interroger sur leurs limites et leurs ressources personnelles ; ressources qui les aideront à vivre la confrontation au réel, parfois violente.</p> |
| Durée : | 2 heures 30 minutes (Lundi 20/02 14h30 – 17h) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> - Introduction : 5 mn - Travail de réflexion personnelle : 15 mn - Explication de la courbe du volontaire : 25 mn - Réflexion sur les moyens de ressourcement : 30 mn - Pause : 20 mn - Cas pratique : 30 mn - Synthèse : 20 mn - Conclusion : 5mn |
| Mode d'animation : | En binôme avec le groupe entier ou en demi-groupes, au choix |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> - Feuilles de paperboard ou tableau Velleda - Marqueurs ou feutres de 3 couleurs différentes - Clé USB avec le PPT « Insertion locale » : <ul style="list-style-type: none"> • La courbe de l'adaptation • Une adaptation réussie • Echelle de valeur et cas de conscience - Livrets témoignage - Grille de questionnement interculturel - Cas pratiques (4 au choix du formateur) |

Le plan détaillé du module

- Introduction (5')
- Travail de réflexion personnelle (10') : réponse individuelle à des questions.
- Explication de la courbe du volontaire (25')
Schéma de Dessin rapide au tableau : courbe du moral + courbe du réalisme



Description des 3 étapes de la courbe :

- Phase 1 : la rencontre, découverte et adaptation : à la rencontre d'une autre culture, découvrir, déchiffrer, comprendre
Ce qui a favorisé l'adaptation au tout début de l'expérience (étape 1 de la courbe)
- Phase 2 : la rencontre, difficultés d'adaptation et creux de la vague : à la rencontre de la population locale : s'adapter, s'intégrer, s'impliquer
Ce qui a provoqué / accentué le mal-être et le creux de la vague (étape 2)
- Phase 3 : la rencontre, mise en projet et proposition : à la rencontre de son employeur, de son projet, de sa structure de travail, se mettre en projet, proposer, développer...
Ce qui a favorisé l'adaptation sur le long terme et la mise en projet (étape 3)

Distribution des témoignages des anciens volontaires

- Réflexion sur les moyens de ressourcement (20')
Réflexion personnelle
Identification des moyens de ressourcement, en les notant sur un paperboard
- Cas pratique (25')
Poser le cadre de bienveillance
Lecture silencieuse
Partage des réponses données par chacun : 1er tour sans explication puis 2nd tour avec explication
- Synthèse (15')
Explication de la notion d'échelle de valeurs
Importance d'adopter un positionnement qui maintienne l'équilibre entre les convictions du volontaire et l'environnement social.

- Conclusion et distribution de la grille de questionnement interculturel (5')

6.1. Introduction (5 minutes)

Le formateur présente le thème du module : le départ, l'insertion locale et la vie quotidienne sur place, dans un environnement nouveau et différent.

Dans le module « Adéquation au poste », les volontaires ont vu comment bien s'insérer dans la vie professionnelle. Dans le module « Insertion locale », ils vont voir comment s'insérer dans la vie quotidienne. En effet, la spécificité des postes DCC est d'être particulièrement insérés dans une communauté humaine, dans une culture, dans un projet (ce qui fait leur intérêt mais aussi leur difficulté) ; La question de l'insertion est donc le soubassement de tout le reste, la condition indispensable pour s'épanouir sur place => un élément nécessaire à prendre en compte !

6.2. Travail de réflexion personnelle (15 minutes)

À l'aide de cette courbe, les stagiaires vont maintenant relire une de leurs expériences récentes. Le formateur leur distribue la feuille de questions et la lit avec eux.

« À partir d'une expérience récente d'adaptation réussie (déménagement, entrée à la fac, entrée dans le monde du travail, année d'études à l'étranger, 1ère expérience de travail / bénévolat / volontariat à l'étranger, etc.), réfléchir à ces questions :

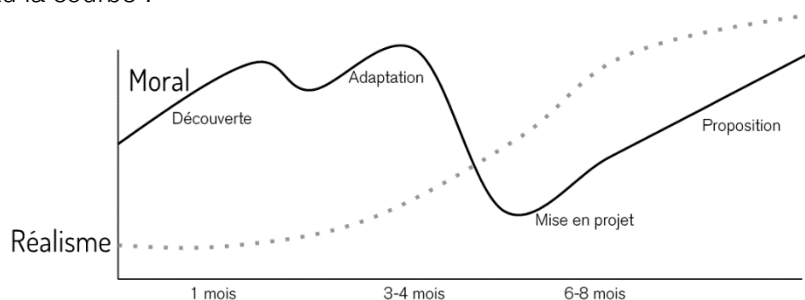
- Quelles étaient mes craintes avant de commencer cette expérience ?
- Qu'est-ce qui m'a aidé une fois l'expérience commencée ? sur quoi est-ce que je me suis appuyé pour favoriser mon adaptation ?
- Au contraire, quels sont les points qui m'ont mis en difficulté ? qu'est-ce qui a pu manquer pour que je me sente mieux ? »

6.3. Présentation et explication de de la courbe d'adaptation (5 + 20 minutes)

Tout le monde dans sa vie a dû à un moment ou à un autre faire face à une situation d'adaptation. Il peut s'agir de : déménagement, entrée dans les études supérieures, arrivée dans une nouvelle école ou une nouvelle entreprise, expérience à l'étranger (études, stage, emploi, volontariat, etc.). L'adaptation à ce changement et au nouvel environnement qui l'entoure ne s'est pas faite facilement ni rapidement.

Le schéma de la courbe de l'adaptation à un projet dans un contexte nouveau est un outil qui peut aider à comprendre ces mécanismes d'adaptation et leur impact sur notre moral comme sur notre perception des choses. Il s'agit de la démarche intellectuelle, physique et mentale des trois grandes étapes de l'adaptation. Le formateur dessine rapidement au tableau la courbe :

- Courbe du moral d'un côté ;
- Courbe du réalisme de l'autre (c'est-à-dire sa capacité à se voir et à percevoir de façon juste son environnement).



On insiste sur le fait que c'est un schéma, un outil d'analyse et non pas une science

exacte qui doit avant tout permettre de prendre conscience que le moral fluctuera au fil de la mission du fait des différentes phases qui amèneront à l'insertion. (L'échelle de temps est différente pour les VMS...)

Le formateur présente rapidement les 3 étapes de la courbe (on reviendra dessus dans un second temps) :

- **Étape 1** : Découverte – Émerveillement
- **Étape 2** : Difficultés d'adaptation et creux de la vague – Ecœurement
- **Étape 3** : Rencontre, mise en projet et proposition - Engagement

Le formateur reprend les trois étapes en les séparant bien au tableau.

Il propose ensuite aux volontaires qui le souhaitent de prendre la parole en s'exprimant sur 3 points :

- Les éléments qui ont favorisé l'adaptation au tout début de l'expérience (étape 1 de la courbe) ;
- Les éléments qui ont provoqué / accentué le mal-être et le creux de la vague (étape 2) ;
- Les éléments qui ont favorisé l'adaptation sur le long terme et la mise en projet (étape 3).

Étape 1 : Découverte, émerveillement

À la rencontre d'une autre culture : découvrir, déchiffrer, comprendre

- Courbe du moral
 - Enthousiasme et énergie : volonté de bien faire, de tout faire, de tout vivre ;
 - Investissement complet et sans limite ;
 - Acquisition et approfondissement de connaissances sur le monde nouveau qu'on vient d'intégrer.
- Courbe du réalisme
 - On est persuadé que tout va être simple et positif ;
 - On n'a pas encore conscience de toutes les difficultés inhérentes à ce projet ;
 - On n'est pas encore conscient de ses limites et de ses points d'amélioration ;
 - On ne sait pas ce qu'on va être amené à vivre, l'expérience qui nous attend est encore floue et tient plus à l'image qu'on s'en fait qu'à la réalité de ce qu'elle sera réellement.
- L'arrivée : le volontaire est motivé à 200% avec de nombreuses envies (sur le plan personnel (découvertes, voyages...) et sur le plan professionnel (projets, idées...) ;
- Tout est découverte et exotisme : paysage, nourriture, mode de vie, etc. ;
- Vivre et travailler dans un pays différent du sien pendant un an ou deux ne va pas sans un minimum de connaissances et de compréhension des coutumes, de la culture, de la population locale : déchiffrer le terrain, connaître les pratiques et le pourquoi de ces pratiques, comprendre au mieux la culture ; le tout avant d'entreprendre des actions ;
- Il est nécessaire de ressentir cette motivation et ces envies dès maintenant et d'être portées par elles vers le départ.

Étape 2 : Difficulté d'adaptation et creux de la vague

À la rencontre de la population locale : s'adapter, s'intégrer, s'impliquer

- Courbe du moral
 - La fatigue due aux efforts d'adaptation, de compréhension et aux faibles effets produits (on

ne comprend toujours pas pourquoi on est là, on parle toujours aussi mal la langue, on ne maîtrise pas l'exécution des tâches quotidiennes un peu complexes...);

- Isolement, dans le groupe (pas d'amis, pas de relations avec les collègues) ou hors du groupe (pas de vie sociale, pas d'activités ou de loisirs...);
- Regard des autres ;
- Désillusions sur soi / ses capacités, sur ses collègues, ses nouveaux amis, sa coloc, la ville ou les études de ses rêves.
→ Phase délicate (faite de frustrations, sentiment d'échec, de potentiels conflits). Si elle n'est pas accompagnée correctement, elle peut mener à la rupture de contrat.
- Courbe du réalisme
 - On n'a toujours pas conscience de ce qui se passe : descente et phénomène de chute ;
 - On prend peu à peu conscience de ses limites et de ses points d'amélioration, mais aussi de ses forces et des points de ressourcement sur lesquels on va pouvoir s'appuyer.
- L'adaptation ne se fait pas sans confrontation, contrairement à ce qu'on pouvait penser avant ; tout n'est pas que formidable là-bas ;
- L'expérience est exigeante et des difficultés vont surgir. Elles vont nécessiter temps, patience, énergie et volonté, pour les surmonter.
- Parmi les difficultés qui emmènent vers le creux de la vague :
 - Des coutumes, pratiques, façons de penser locales qui peuvent choquer ;
 - Un sentiment d'isolement :
 - du fait de ne pas tout comprendre (problème d'assimilation de la langue locale) ;
 - du fait de ne plus avoir de réseau social développé ;
 - du fait d'être loin de ses proches, de sa famille, de ses amis ;
 - Un sentiment d'insécurité (grande ville, pays dit à risques...) ;
 - Le regard des autres dans la rue ;
 - Les difficultés d'insertion au travail ;
 - Le sentiment d'inutilité et du temps qui s'étire.
 - Son logement :
 - La colocation (mésentente, manque de communication) ;
 - La vie en communauté religieuse (austérité, cadre rigoureux) ;
 - Un logement seul (isolement).
 - Des questions financières :
 - Des conditions de vie simple dues à une indemnité de subsistance limitée obligent à faire des choix dans ses amis, ses activités, ses lieux de ressourcement ;
 - Les relations sur place semblent se tisser parfois par intérêt et obligent à une certaine méfiance constante et désagréable.
 - Le corps aussi s'adapte et ce n'est pas simple :
 - Le climat (la chaleur, l'humidité ou au contraire la sécheresse de l'air) ;
 - Le changement de nourriture (nourriture moins riche et moins variée) ;
 - Prise de médicaments (antipaludéen...) ;
 - Le bruit ;
 - La fatigue : Besoin de beaucoup dormir => on a l'impression de ne faire que travailler sur sa mission et dormir.

C'est le moment des désillusions, sur soi, ses capacités, sur les autres, locaux, qu'on avait peut-être idéalisés, sur le travail, la mission.

On se rend compte qu'on avait des attentes inavouées, qu'on se révèle incapable d'intégrer telle ou telle spécificité culturelle, de réaliser tel ou tel projet tout seul, de vivre cette expérience comme on l'avait rêvé. On doit accepter les limites de ses capacités d'adaptation.

Cette phase délicate peut provoquer ou amplifier des conflits, un sentiment d'échec, des frustrations : Attention aux comparaisons sur le plan matériel ou sur la question de l'épanouissement sur le projet.

Si on est en lien avec d'autres volontaires attention à l'influence parfois négative que l'on peut avoir les uns sur les autres. Notamment au moment de la baisse de moral, on peut s'entraîner dans des spirales négatives.

Attention également à ne pas rester seul ni s'enfermer avec ses questions et à la tentation de la rupture de contrat. C'est le moment de faire un break et de prendre des vacances.

Insister aussi sur le fait qu'il est nécessaire de franchir cette zone de baisse de moral pour atteindre la phase suivante, bien plus gratifiante.

Étape 3 : se mettre en projet, proposer, développer

À la rencontre de sa mission

- Courbe du moral
 - Deuils (de sa toute puissance, de sa capacité à s'intégrer, sur la possibilité de faire changer les choses) ;
 - Compromis : trouver ses limites et les exprimer ;
 - Réajustement de ses propres attentes ;
 - Implication et mise en projet : décision, choix et engagement volontaire.
- Courbe du réalisme
 - Prise de conscience de ce qui est bon et nécessaire pour nous ;
 - Compréhension de ce pour quoi on est là, de ce qu'on peut être amené à y vivre ;
 - Conscience de ce qui se passe en nous et autour de nous
- Est-ce que ces éléments (positifs comme négatifs) ont évolué dans le temps ? qu'est-ce qui fait tenir au début, puis sur le plus long terme ? »

La question de l'engagement

C'est au creux de la vague que se pose la question de l'engagement, quand on remet en question la mission ou sa présence à cet endroit : quel est l'impact de sa présence sur le terrain par rapport au partenaire ? aux bénéficiaires ?

Si ce n'est pas ce que l'on a imaginé mais que sa présence est utile pour d'autres, comment réajuster ses propres attentes ?

C'est l'époque des deuils et des compromis : on accepte qu'on ne comprendra pas tout, on peut commencer à se laisser porter. On accepte ce qui nous est acceptable et on apprend aussi à dire non : « se donner une ligne de conduite, l'expliquer et la faire accepter. »

Quelques pistes pour aider à se mettre en projet et à « être avec »

Il peut exister d'importants décalages entre ce que le volontaire voudrait proposer ce que le partenaire veut ou peut mettre en œuvre ; pourtant, il faut accepter de se mettre au service : le volontaire doit voir son activité comme une participation au projet d'une structure, collaborer avec ses employeurs et ses éventuels collègues.

La qualité de l'intégration et celle de l'adaptation sont fonction du travail fourni et surtout des bonnes relations du volontaire avec son partenaire, ses collègues, et connaissances. Il s'agit de travailler AVEC eux, dans le même sens qu'eux, et non plus POUR eux.

S'impliquer ou s'engager ?

L'implication est, pour beaucoup de volontaires, source de questionnements : « s'impliquer jusqu'où ? ». Certains disent ne pas avoir assez de temps pour eux pour prendre du recul ; ils se laissent déborder et ne peuvent plus prendre le temps nécessaire de repos, de temps pour soi. Il faut trouver un équilibre entre une distance morale et physique nécessaire et un désir de communiquer et d'aider.

S'impliquer jusqu'où dans le projet mais aussi dans la culture de l'autre : faire tout comme ses collègues ou assumer sa différence ? S'intégrer ou s'assimiler ? « Dans l'omelette au lard, la poule est concernée, le porc est impliqué » Le volontaire essaiera donc d'être plus poule que porc !

C'est à cette étape de la mission, et pas avant que le volontaire peut s'interroger sur la possibilité de prolonger sa mission.

Le volontaire a ses limites : à lui de les définir et de les assumer. Il a aussi ses moyens de ressourcement : à lui de les utiliser (sport, repos, sieste, voyages, resto, etc) et à ne pas culpabiliser de s'accorder ce dont il a besoin et qui l'aidera à tenir sur le long terme.

6.4. Réflexion sur les moyens de ressourcement (30 minutes)

Maintenant que les volontaires ont compris les 3 étapes de la courbe et qu'ils en voient l'enjeu dans le cadre d'un volontariat long à l'étranger, on leur propose de réfléchir de façon plus approfondie sur leur propre façon de fonctionner (besoins, limites, ressources).

Réflexion individuelle (10 minutes)

Le formateur soumet les questions suivantes aux volontaires pour qu'ils y réfléchissent de façon individuelle :

« De ce que je connais de moi à partir de mes 1ères expériences et suite à ces échanges :

- Comment je me projette dans la vie quotidienne sur place ?
- A quoi est-ce que je serai attentif durant mes 1ers mois de volontariat (de quoi aurai-je besoin pour faciliter mon adaptation sur place ? à quoi je tiens ?)
- Ai-je des craintes, des peurs ?
- Quels sont mes moyens de ressourcement ? sont-ils transposables sur le terrain ? »

Identification des moyens de ressourcements (15 minutes)

Une fois que les volontaires ont fini, ils se lèvent, et vont noter les ressources qu'ils ont identifié sur le paperboard sur lequel ils ont déjà inscrit, durant le module « Adéquation au poste », quelques bons conseils pour s'insérer auprès d'une équipe locale.

Ils notent les ressources personnelles d'une couleur différente des bons conseils, pour les distinguer. Le paperboard restera au mur jusqu'à la fin du stage, et servira de mémo « bons conseils et ressources pour réussir son volontariat au niveaux professionnels et personnels ».

En conclusion de cette première partie, le formateur aborde rapidement l'avant départ :

- Il est nécessaire de se connaître, de connaître son fonctionnement, ses besoins, ses limites, ses moyens de ressourcements => prendre le temps de parfaire cette connaissance, seul ou accompagné (renvoyer vers le psy).
- Il est indispensable de partir reposé et ayant eu le temps de dire au revoir à tous. Les départs précipités ne donnent rien de bon ; la DCC peut décaler le départ d'un volontaire si elle ne le sent pas prêt à affronter les difficultés inhérentes à un début de volontariat.
- Le conseil cardinal est : la prudence, c'est-à-dire à adopter une attitude qui applique la maxime : « Fais en sorte que ce que tu dis et ce que tu fais ne diminuent pas ta capacité à dire et à agir ». La prudence s'applique à soi dans ce qu'on entreprend, dans le soin qu'on se porte, mais elle s'applique aussi à ceux qui nous entourent. Les volontaires entre eux peuvent être attentifs aux malaises ou aux prises de risque des uns et des autres et peuvent servir de « garde-fou ».

On peut aussi évoquer les 3 phases du retour :

- Euphorie ;
- Choc (sensation d'isolement, nostalgie du pays de volontariat et critique de la société du retour, doute, lutte devant le quotidien) ;
- Réinstallation.

Pour la suite (5 minutes)

Avant la pause, distribution et présentation des témoignages :

Ils sont d'authentiques récits d'anciens volontaires DCC. Ils ont pour but de permettre à de futurs volontaires d'anticiper ce que peut recouvrir l'insertion au quotidien durant un volontariat : barrière de la langue, questions de santé, rapport au temps, colocation, etc.

Ils peuvent permettre aux volontaires sur le départ de prendre conscience de certains paramètres liés à l'adaptation à un quotidien nouveau au contexte environnemental différent et auxquels ils n'ont pas pensé.

6.5. Cas pratiques (30 minutes, 5 + 25)

Après avoir abordé en première partie de module les étapes incontournables qui vont mener à l'insertion, on va maintenant aborder le type de situations complexes auxquelles les volontaires peuvent se trouver confronter et les cas de conscience que de telles situations provoquent.

4 études de cas sont proposées au formateur qui en choisi un à traiter.

Le formateur pousse les volontaires à décortiquer tous les enjeux et niveaux du conflit interne. On ne doit pas rester dans le niveau superficiel ni voir les choses de façon simplifiée. Il n'existe pas de théorie applicable, on est dans la complexité des comportements humains.

Consignes

1. Redonner le cadre

C'est un exercice qui demande une implication forte de tous. Il est important de respecter la parole de chacun, sans jugement (redonner le cadre : écoute bienveillante et confidentialité au sein du groupe).

2. Distribuer l'étude de cas.

Chacun lit silencieusement puis répond par écrit sur la feuille à la question posée. S'il y a des réticences à jouer le jeu, il faut reposer la consigne et sa raison d'être : écrire permet de ne pas être influencé par la

réponse des autres et l'ouverture de la réflexion se fera dans un 2ème temps. On ne réagit pas tous sur les mêmes critères et c'est la richesse des différences que nous recherchons ici.

3. Proposer deux tours de table

Au bout de 5 mn, le formateur pose la question fermée qui correspond au cas de conscience proposé :

1. Cas n°1 (maltraitance) : « Est-ce que vous dénoncez ? » ;
2. Cas n°2 (corruption) : « Est-ce que vous donnez l'argent ? » ;
3. Cas n°3 (élections) : « Est-ce que vous soutenez le candidat ? » ;
4. Cas n°4 (avortement) : « Est-ce que vous donnez l'argent ? » ;

Dans un premier tour de table, chacun répond simplement par oui ou par non. Pas de réaction autorisée de la part des autres volontaires.

Une fois ce tour de réponses terminé, on reprend un second tour où chacun lit sa réponse écrite en utilisant le « je ». Les réponses doivent être concrètes. Le volontaire ne peut pas se contenter de « réfléchir, car en situation réelle, il sera contraint d'agir, d'émettre des choix.

Là non plus, le débat n'est pas autorisé. Il s'agit pour les volontaires d'entendre la diversité des réponses et de prendre conscience qu'il n'existe pas UNE bonne réponse ni une bonne solution ou une bonne attitude.

4. Animer le débat

Une fois que chacun a pu donner sa réponse, les volontaires ont la possibilité de questionner les réponses qu'ils ont entendu. Le formateur doit s'assurer que les propositions d'action sont justifiées, étayées par une réflexion, une analyse qui met en valeur :

- La prise en compte du volontaire tel qu'il est (culture, histoire) ;
- La prise en compte du contexte qu'on ne peut pas changer.

On est conscient que l'exercice consiste à trouver la « moins pire » des solutions ; ce qui me semble bien en temps normal peut parfois être impossible dans une situation donnée.

Il n'y a pas de « bonne » solution, il y a pour chacun celle qu'il juge la plus appropriée.

Dans tout ce travail, le formateur a une fonction d'animateur, de régulateur des débats, mais il doit aussi aider les participants à approfondir leur raisonnement et à prendre conscience de toutes les conséquences de l'acte qu'ils poseront (l'histoire ne s'arrête pas à la réponse donnée : que se passe-t-il ensuite ? quelles relations avec les personnes impliquées ? avec la communauté locale ? avec le partenaire ?...). Il insiste aussi sur le positionnement personnel (le « je »).

Le formateur peut faire référence à son expérience propre.

Il ne s'agit pas de trouver un compromis au sein du groupe mais de montrer qu'aucune solution n'est satisfaisante. Dans la plupart des cas, il y a une dimension de secret sur la situation qui rend difficile la prise de recul : il est important de la pointer tout ce qui relève du contexte, et que l'on ne peut ni négliger, ni changer.

6.6. Synthèse (20 minutes)

Le formateur explique que face à un cas de conscience, on est contraint de choisir la moins pire des solutions par rapport à sa propre échelle de valeurs :

L'échelle de valeurs, c'est la façon dont sont hiérarchisées en chacun les valeurs qui lui semblent importantes ; c'est ce qui permet d'évaluer une situation et de prendre une décision ; c'est ce qui empêche de tout relativiser, ce qui permet d'avancer, de poser telle ou telle action, de choisir tel ou tel comportement. Plus on a conscience de sa propre échelle, plus on arrivera à prendre du recul sur ses réactions.

Chaque volontaire a partagé la solution qui lui semblait la moins pire en prenant en compte ses propres convictions, façonnées par sa culture, son histoire, mais en prenant aussi en compte les contraintes du contexte qu'on ne peut pas changer. En d'autres termes, pour s'adapter au contexte, le volontaire n'agira pas forcément sur le terrain comme il aurait agi dans son pays d'origine.

Il faut avoir conscience de toutes les conséquences de l'acte posé : l'histoire ne s'arrête pas à la réponse donnée : que se passe-t-il ensuite ? quelles relations avec les personnes impliquées ? avec la communauté locale ? avec le partenaire ?

Aucune solution n'est totalement satisfaisante. De plus, dans la plupart des cas, il y a une dimension de secret sur la situation qui rend difficile la prise de recul.

Schéma pour la résolution d'un cas de conscience

Pour apporter une réponse à un cas de conscience (ou de conflit interne), il est nécessaire de passer d'une phase de questionnement sur le contexte culturel à un questionnement sur soi. Il faut alors prendre en compte 2 dimensions : personnelle et contextuelle. Toute solution qui « tire » trop vers l'une des 2 parties, en négligeant l'autre, est susceptible de prolonger le conflit interne et d'empêcher d'agir.

Il y a deux réactions possibles face au bouleversement :

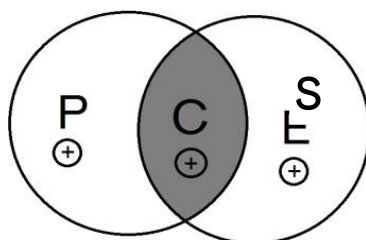
- Soit on s'attache aveuglement à son échelle par peur du changement ;
- Soit on creuse et on se demande pourquoi est-ce qu'on croit ce qu'on croit, pourquoi l'autre croit ce qu'il croit et finalement quelle est la base commune entre ses différentes croyances.

C'est seulement en prenant le deuxième chemin qu'on est capable d'élargir son horizon.

Quel comportement (C) adopter quand le « champ personnel » (P) du volontaire est directement confronté au « champ social » (S) du pays et du partenaire, à son contexte culturel, à sa population ?

Le champ personnel (P) : c'est celui qu'on peut exprimer par ses attentes et ses craintes ; sous le terme « champ personnel » on regroupe la vie affective du volontaire (ce qui sera développé dans le module portant le même nom), son intégration, son travail, ses relations diverses et variées, ses amis, ses activités, ses loisirs, etc.

Le champ social (S) : il représente tout ce qui englobe le contexte culturel, historique et géographique du pays d'accueil, ainsi que sa population et particulièrement le partenaire, la communauté ou la structure d'accueil ; dans le champ social prennent place les relations : au travail, dans le quartier ; c'est la façon dont le volontaire occupe une place dans le nouvel environnement et la façon dont il est perçu.



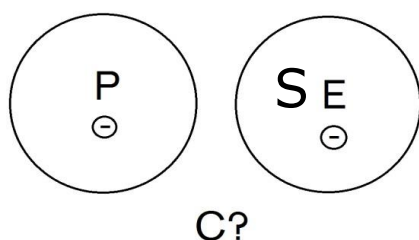
⇒ Il s'agit de l'interaction (C) entre ce que je suis / ce qui m'habite (P) et le milieu où j'évolue (S).

Il faut trouver un juste milieu pour que le comportement soit adapté et les relations compatibles.

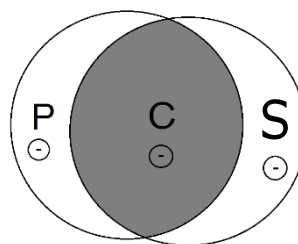
Ainsi, si l'équilibre ne se fait pas, on peut avoir 2 situations délicates :

- Être complètement détaché de l'environnement (sa culture, sa population) : dissociation totale ;
- Être « à 100% » investi, impliqué avec : fusion.

Dans les 2 cas, il y a des risques de « rupture » :



Dissociation totale : volontaire détaché de son environnement. Le comportement n'est pas en lien avec l'environnement qui n'a pas sa place dans la vie du volontaire. Il n'y a pas d'insertion.



Fusion : volontaire faisant corps avec son environnement où il s'est complètement oublié. Cette situation peut poser des questions d'équilibre personnel et à terme, des questions d'identité.

6.7. Conclusion (5 minutes)

En guise de conclusion, le formateur présente et distribue la grille de questionnement interculturel de Michel Sauquet : c'est un outil précieux dans les situations de cas de conscience qui permet de se mettre dans une démarche de questionnement plutôt que de jugement et qui permet de prendre conscience de son cadre de référence, certes teinté de sa culture mais aussi de son histoire personnelle. Elle permet aussi de prendre conscience des différences de fonctionnement entre soi et l'autre.

C'est donc un outil pour le volontaire :

- Pour s'interroger sur certains aspects de la culture de son pays d'accueil ;
- Pour prendre du recul pour comprendre une situation difficile, pour trouver les solutions à un choc interculturel, sur le moment ou quelque temps après ;
- Pour analyser ce qu'on a compris de la culture de son pays d'accueil ou au contraire ce qui nous en échappe encore ;
- Pour comprendre que son échelle de valeurs n'est pas une échelle absolue ; elle peut aussi se redéfinir avec la situation. L'autre, en face, a aussi sa propre échelle de valeurs. Dans la rencontre, l'échelle de valeur de chacune des deux personnes va être bouleversée et par là-même, leur vision du monde aussi.

On peut terminer en citant cette phrase de Maurice Bellet (prêtre, théologien, philosophe, et psychanalyste né en 1923) :

*« Ne pas être trop près pour ne pas être indifférencié,
ne pas être trop loin pour ne pas être indifférent »*

À chacun de trouver la juste distance.

Ou proverbe de la pirogue :

Tout homme est tiraillé entre deux besoins, le besoin de la Pirogue, c'est-à-dire du voyage, de l'arrachement à soi-même, et le besoin de l'Arbre, c'est à dire de l'enracinement, de l'identité. Les hommes errent constamment entre ces deux besoins en cédant tantôt à l'un, tantôt à l'autre. Jusqu'au jour où ils comprennent que c'est avec l'Arbre que l'on fabrique la Pirogue.

Mythe mélanésien de l'île du Vanuatu

Annexes

Annexe 1 : Les cas pratiques

Cas n°1 : Maltraitance (vous êtes un homme ou une femme)

Vous travaillez, comme infirmier, dans une petite clinique où viennent tous les gens des environs, car il n'y en a pas d'autre. Un jour arrive la mère de votre voisine avec son petit-fils. Vous la connaissez assez bien parce que vous avez été invité à dîner chez eux plusieurs fois. L'enfant a 5 ans : il arrive dans un état second et présente plusieurs marques profondes sur le corps. Vous regardez méticuleusement ses blessures et vous vous dites que cela ne peut être que des traces de coups. Vous demandez à la grand-mère ce qui est arrivé à son petit-fils. Elle vous dit que l'enfant est tombé dans les escaliers. Vous êtes très surpris car vous êtes sûr de votre diagnostic et n'arrivez pas à la croire.

Vous aviez remarqué que cet enfant présentait souvent des ecchymoses (vous vivez dans la même cour) mais c'était toujours mis sur le compte de chutes ou de petits chocs liés à la maladresse. Vous avez du mal à imaginer que cela se soit passé dans le cadre familial mais la façon dont la grand-mère nie en évoquant des excuses peu crédibles vous renforce dans cette idée.

Vous la prévenez que vous allez appeler quelqu'un d'externe, un travailleur social éventuellement, pour qu'il prenne l'enfant et l'éloigne de la violence familiale. La grand-mère se met à pleurer, elle vous demande de ne rien dire. Elle vous explique que c'est le père qui a battu l'enfant, mais qu'il n'est pas méchant ; il a cependant tendance à boire et ne se contrôle pas. Elle vous explique que si vous le dénoncez, il s'en prendra à sa fille et aussi à elle. Elle ne veut surtout pas que le problème soit divulgué car cela poserait plein de problèmes avec les voisins : tout se sait vite dans ce petit village et elle ne veut pas être rejetée par les autres. Vous savez que la violence domestique est assez répandue dans ce pays mais c'est un sujet complètement tabou ; vous l'aviez déjà évoqué avec le médecin de la clinique qui disait que, de peur des représailles, les femmes ne dénonçaient jamais leur mari. Vous réalisez aussi le risque personnel que vous prenez car vous partagez la même cour que cette famille. . .

Que faites-vous ?

Question fermée en lien avec ce cas pratique :

- « Est-ce que vous dénoncez la situation ? »

Pistes possibles pour approfondir la réflexion (« points pivot »)

- Dimension personnelle (émotion par rapport à la violence)
- Rapport à la peur, à l'angoisse
- Statut de l'enfant dans le pays
- Valeurs centrées autour de la famille ou de l'enfant
- Dire la vérité coûte que coûte ou garder le secret et préserver la relation ?
- Notion de tabou
- Degré de gravité de la situation : maltraitance ou pas : habitudes culturelles ?
- Pourquoi le père boit ? (enfant non désiré, pas de lui)
- Donner ou non des conseils
- Aspect non négociable de soi

• **Cas n° 2 : Corruption (vous êtes une femme)**

Vous habitez dans une banlieue assez dangereuse, et vous avez une amie volontaire DCC qui travaille dans un autre projet et qui habite près de chez vous. Chaque jour vous devez prendre le bus pour aller travailler et traverser un quartier qui a mauvaise réputation. Vous avez parfois un peu peur parce qu'on vous a raconté beaucoup d'histoires sur des bandes de jeunes qui peuvent attaquer les habitants du quartier. La pauvreté, une certaine misère sociale et l'absence de travail font le lit de cette situation qui est nouvelle dans le pays. Votre partenaire vous a conseillé de faire attention dans vos déplacements et surtout de ne pas vous déplacer la nuit.

Pour vous qui êtes là depuis 1 an, la situation ne vous stresse pas trop, car vous connaissez pas mal de gens, mais votre amie volontaire qui est toute nouvelle a l'air assez impressionnée et angoissée. Un jour tandis que vous êtes avec elle, un voleur arrive et lui attrape son sac. Il contient toute sa paie du mois, son portable, ses papiers... Elle commence à crier et se débattre, le voleur s'enfuit et sans trop réfléchir vous le poursuivez dans le quartier. Après quelques minutes, sans vous en rendre compte, vous êtes loin de l'endroit de l'incident ; vous décidez alors de revenir. Quand vous revenez, elle est en pleurs. Vous vous dites que ce n'est qu'un banal voleur et que cela ne devrait plus arriver. Mais quelques jours plus tard, en vous déplaçant à nouveau dans le quartier, vous reconnaissez l'individu, qui vous nargue de loin. Un autre jour, vous apprenez qu'il arôde autour de votre lieu de mission.

Par vos contacts vous apprenez que c'est un voleur connu dans le quartier, mais que personne n'ose bouger. La police elle-même ne fait rien.

Vous décidez d'en parler avec votre amie, qui vous explique que ses parents étaient déjà très angoissés à l'idée qu'elle parte à l'étranger. Elle a du mal à prendre sur elle et craint que si vous en parlez à d'autres, cela finisse par leur arriver aux oreilles. Vous décidez d'aller à la police et là, vous trouvez un commissaire qui vous demande de payer une somme importante (50 €, le 1/3 de votre indemnité mensuelle)) si vous voulez que des poursuites s'engagent, en expliquant que c'est parfaitement légal.

Que faites-vous ?

Question fermée en lien avec ce cas pratique :

- « Donnez-vous les 50 € ? »

Pistes possibles

- Qui aller voir : le partenaire, la police ?
- Entourer la victime
- Comprendre la situation de l'homme qui reste impuni
- Être inséré dans un quartier, un réseau pour avoir une protection
- Donner ou non de l'argent : est-ce une garantie que ça marche ?
- Ne rien faire
- Rentrer en France

• **Cas n° 3 : Les élections (vous êtes un homme ou une femme)**

Vous travaillez dans une zone rurale comme professeur. Le jour de votre arrivée, une grande fête est organisée pour vous accueillir. L'événement a été mis en place par un homme très apprécié du village. Il n'est pas apprécié seulement pour sa gentillesse mais aussi pour sa sagesse due à son âge : il a gagné le respect de tous. Ce soir-là, cet homme vient vers vous, il vous accueille et vous assure de son aide en cas de besoin. Après deux mois sur place, vous avez pris l'habitude de lui rendre visite, car vous l'appréciez sincèrement.

Vous vous réjouissez des liens amicaux tissés avec vos élèves et leurs parents. Ils vous invitent souvent chez eux et vous sentez qu'ils vous apprécient. Malgré cela, les élèves ne viennent pas tous les jours... Ils doivent aider leurs parents en travaillant pour rapporter de l'argent à la maison. Quand ils viennent en classe, ils sont souvent distraits, fatigués et affamés. De plus, les conditions de travail sont difficiles : un toit de tôle et des murs en terre, qui rendent la chaleur insupportable ; vous avez également du mal à vous concentrer.

Un jour le candidat de la majorité pour les élections municipales vient vous voir. Il vous promet une école en ciment, des bourses pour aider les parents à scolariser les enfants. Enfin, il est prêt à financer une cantine. En échange, vous devez le soutenir durant la campagne, notamment auprès des parents : témoigner de ses compétences et de son esprit altruiste. Vous dites que vous allez réfléchir.

En rentrant au village et vous voyez les premières affiches : le candidat d'opposition est votre vieil ami, celui qui vous avait accueilli...

Que faites-vous ?

Question fermée en lien avec ce cas pratique :

- « Est-ce que vous soutenez le candidat de la majorité ? »

Pistes possibles

- Prendre ou non parti ?
- Rester à distance de la politique (contrat DCC)
- Amitié intéressée
- Continuer la relation, c'est prendre parti
- Conditions mauvaises d'enseignement
- Enjeux de la présence d'un volontaire
- Lien avec la structure, l'institution, le partenaire
- Importance d'être en lien et pas seul

Cas n° 4 : Avortement (vous êtes un homme)

Vous travaillez dans une petite ville depuis bientôt une année. Votre travail se passe bien et les contacts avec le partenaire sont excellents. Les gens sont très accueillants, et vous êtes apparemment vraiment bien inséré dans la population. Mais il vous a été plus difficile d'avoir des contacts approfondis et de nouer de véritables amitiés.

Vous avez finalement fait la connaissance de Miguel, jeune homme rencontré à la paroisse. Il vous a emmené dans sa famille plusieurs fois et vous avez pu avoir avec lui de longues discussions : une amitié est née.

Miguel cherche du travail et n'a pas beaucoup de moyens : vous arrivez à le faire embaucher dans votre projet sur de la logistique. Son action vous satisfait. Au fil du temps, la famille de Miguel devient pour vous comme une deuxième famille. Vous connaissez ses parents, ses frères et sœurs et vous passez beaucoup de temps avec lui. Vous êtes heureux car, cette fois-ci, il ne s'agit pas d'une relation intéressée.

Un jour, Miguel vient vous voir, l'air un peu gêné. Il y a du monde, c'est un jour de fête. Il vous prend à part et vous explique son problème : sa copine est tombée enceinte. Vous êtes très étonné car il vous a parlé d'une demande de fiançailles en cours avec une autre jeune fille qu'il connaît assez peu et qu'il n'a jamais approchée... Pour Miguel et sa copine, il n'est pas envisageable de garder cet enfant. Il vous demande donc de l'argent pour payer l'avortement. C'est la première fois qu'il vous demande de l'aider financièrement. L'avortement est illégal mais il est possible de le pratiquer de façon cachée. L'opération nécessite environ 50

€, soit le tiers de votre indemnité, pour être réalisée dans de bonnes conditions. Elle peut coûter moins cher mais c'est plus risqué.

Que faites-vous ?

Question fermée en lien avec ce cas pratique :

- « Est-ce que vous donnez les 50 € ? »

Pistes possibles

- Hygiène et risque vital
- Amitié intéressée
- Confiance dans l'amitié et respect qui peut faire que l'on donne sans conditions
- Question du temps : le prendre pour réfléchir, urgence de la décision
- Question éthique de l'avortement
- Rapport à l'aide financière : donner tout ou partie de l'argent – prêter seulement
- Payer avec ou sans reproches
- Qu'est ce qui se passe si je ne donne pas ?
- Illégalité de l'acte dans ce contexte
- Tabou : comment en parler et avec qui ?

Annexe 2 : Grille de questionnement interculturel

Quelques thèmes sensibles dans la relation interculturelle

Grille de questionnement à l'usage des volontaires DCC

1. Rapport au temps

a) *Conception générale du temps*

- Quelles sont les conceptions culturelles du passé, du présent et du futur chez l'autre ?
- L'autre a-t-il une vision du temps au jour le jour, une propension à l'anticipation ou au retour vers le passé ?
- A quel horizon temporaire l'autre se projette-t-il lorsqu'il raisonne sur le futur : 1 semaine, 1 an, 10 ans ? Quelles sont ses stratégies d'anticipation ?
- Quelle prise nos interlocuteurs pensent-ils ou veulent-ils avoir sur le futur ?
- Le temps de l'autre valorise-t-il la progression, l'évolution ?
- La conception du temps, selon lui, est-elle plutôt linéaire ou plutôt cyclique, marquée par exemple par le rythme des saisons ?
- Qu'est-ce qui est urgent et qu'est-ce qui peut attendre ?
- L'expression « perdre son temps » a-t-elle un sens ?
- Quel est le rapport entre le temps et l'argent ?
- Les notions de « durabilité » (développement durable...) et de « pérennité » des activités économiques et sociales ont-elles le même sens dans la culture de l'autre et dans la mienne ?

b) *Gestion du temps*

- Comment l'autre gère-t-il le temps et ses contraintes ?
- Quelle est la place des impondérables et des conditions économiques ou politiques (dysfonctionnement des moyens de communication et de transport par ex.) dans la maîtrise du temps ?
- Avons-nous les mêmes contraintes de temps ?
- Quelle est la conception de la « ponctualité » chez l'autre ?
- Comment s'organise la journée de travail (horaires, pause, ...) ?
- Quelle est la valeur des jours de repos ? quand est-ce qu'on peut parler travail ou pas ?
- Place-t-on ici l'essentiel de l'échange au début ou à la fin d'une réunion, d'une négociation ?

2. Rapport à l'espace

- Combien de types d'espaces distingue-t-on : intime, privé, professionnel, collectif, public, politique... Comment en marque-t-on les limites ? Sont-elles nécessairement physiques ?
- Quelles fonctions sociales sont assignées à l'espace ? Est-ce un lieu de participation et de travail communautaire, un lieu d'échanges humains (place de village, marché, centre de santé, école, église, arbre à palabre) ?
- Quelles sont les habitudes de mobilité chez l'autre (sédentarisme, nomadisme...) ?
- Qu'est-ce qui est proche et lointain pour l'autre ?

3. La notion de travail

- Que signifie le mot travail ? Pour moi ? Pour la communauté locale ?
- Quelle est la représentation du travail : obligation matérielle, devoir moral, source d'épanouissement... ?

- Le travail chez l'autre est-il une affaire de réalisation de l'individu ou une affaire concernant avant tout la communauté ?
- Comment envisage-t-on la participation au bien commun ?
- Le travail peut-il être perçu comme un lieu d'exploitation, d'esclavagisme ?
- Que signifie travailler en équipe ? Qui écoute-t-on dans une équipe ?
- Le mot « loisir » a-t-il un sens pour l'autre ? Lequel ?

4. Efficacité et résultats

- Quelle représentation a-t-on de l'efficacité ? Comment s'organise-t-on pour être efficace ?
- Par rapport à quoi l'autre juge-t-il qu'un travail est efficace ? Qu'appelle-t-on, ici, « bon travail » ?
- Qu'y a-t-il derrière la notion de résultat ? Est-ce qu'on en attend un ? Est-ce le même pour tous ?
- Quelle est l'importance donnée à l'évaluation du travail ? En quoi cela a-t-il un impact sur les méthodes d'organisation et de travail ?
- Sur quels critères se fait une évaluation ? Que produit-elle (valorisation, sanctions) ?
- Valorise-t-on plutôt la débrouillardise ou le travail strictement organisé ?
- La lenteur est-elle considérée comme une sagesse ou un manque d'investissement professionnel ? Quels jugements moraux autour de la lenteur, de la précipitation ?

5. Rapport à l'autorité, à la hiérarchie, aux statuts sociaux

- Les hiérarchies sont-elles ici visibles, affichées, ou sous-jacentes ?
- Comment se construit la hiérarchie : par les compétences ? les diplômes ? l'ancienneté ? l'âge ? le poste occupé ? le sexe ?
- Est-il culturellement possible de s'opposer à l'autorité ?
- Attend-on de son chef une attitude prescriptive, des directives précises, ou souhaite-t-on se voir laissée une latitude, une possibilité d'initiative et de créativité ?
- Qui détient le pouvoir ? Quels sont les attributs du pouvoir ? Comment se manifeste le pouvoir ?
- Qui a le pouvoir de décision ? Quand peut-on prendre des décisions ?
- Quelles sont les sources de la légitimité : législation, âge, expérience, droit coutumier, appartenance à un groupe social, appartenance à un corps social (militaire, religieux...) ... ?
- Quel est le rapport à la norme dans nos cultures respectives ?
- Quelle est la conception des libertés et des contraintes dans l'univers professionnel et dans l'univers public ?
- Quel rapport y a-t-il vis-à-vis du droit, quelle est la primauté du droit ?
- Quel est le rapport culturel à l'Etat ? à l'idée de justice ?
- Quel est le rapport à l'équité, à l'égalité, aux inégalités ?
- Quel est le degré d'acceptation implicite ou déclarée des inégalités ?

6. Rapport au savoir

- Quel est le rapport aux savoirs et à l'expertise, quel est le statut des connaissances dans l'univers de l'autre ?
- Quelles sont les différentes sources de savoir dans nos cultures respectives (savoirs scientifiques, populaires, traditionnels, nés de l'expérience...) ?

- Qui transmet le savoir ? comment ?
- Qu'est-ce que l'autre attend d'un expert, d'un cadre expatrié, d'un coopérant, d'un volontaire ? Quel est la valeur accordée à l'expertise ?
- Quel est le rapport à l'expérimentation et à l'échec ? Quel est le degré d'acceptation de « ne pas savoir » vis-à-vis des collègues, des subordonnés, des supérieurs ?
- Quel regard la société pose-t-elle sur les enseignants ?
- Quelle est la finalité de l'école ? Y a-t-il une différence entre l'apprentissage de base (lire et écrire) et l'enseignement supérieur (université, formations diplômantes, apprendre un métier, investir aujourd'hui pour plus tard...) ?
- Quelle est la conception de l'éducation ? Qu'appelle-t-on « bonne » ou « mauvaise » éducation ?
- Quels sont les rapports entre savoir et pouvoir ? La légitimité existe-t-elle par le savoir ?
- Quelle est l'importance des technologies importées dans le pays concerné ?
- Quelle importance donne l'autre à ce qui se passe en-dehors de sa ville, de son pays, de son continent ?

7. Les notions de responsabilité, d'honneur et d'engagement

- De quoi est-on responsable au travail et dans la vie sociale ?
- En quoi les facteurs extérieurs, les impondérables, facilitent-ils ou handicapent-il la prise de responsabilités ?
- Quelle est la part de responsabilité individuelle sur les choses ?
- Quelles sont les stratégies d'attribution ou de renvoi des responsabilités ?
- Qu'est-ce qui est considéré comme un devoir ? A qui doit-on rendre des comptes ?
- Quelles sont les conceptions de l'honneur et de l'engagement ?
- Quelle valeur a la parole donnée ?
- Quelle place tient la crainte de perdre la face et de faire perdre la face à l'autre ?
- Quelles stratégies sont mises en œuvre pour sauver la face, pour ne pas compromettre son honneur et celui de l'autre ?
- Qu'est-ce qui est générateur de prestige chez l'autre ?
- Quel est le rapport à la confiance ? Quelles sont les conditions nécessaires pour accorder sa confiance ?

8. Initiative, changement, progrès

a) Initiative et prise de risque

- Quel est le rapport à l'incertitude et au risque ?
- En quoi la situation économique du secteur ou de la population concernée permet-elle ou non le droit à l'erreur ? Quelles marges de choix a-t-on ici ?
- Avons-nous le même rapport à la fragilité, aux risques, au danger, à la sécurité ?
- Est-ce que l'initiative est valorisée ? Qui a le droit de prendre des initiatives ?
- Quelle est la conception de la motivation chez l'autre ? Sur quoi se porte-t-elle en priorité ? Qu'est-ce qui, dans les représentations de nos interlocuteurs, met l'homme en route, qu'est-ce qui le fait avancer ?
- Quelles sont les stratégies de promotion de l'innovation ou de résistance à l'innovation ? Quels sont les motifs à ces stratégies ?

b) Progrès, changement

- Quelles traductions existent, dans la langue de l'autre, pour les termes de « changement », « développement », « progrès social », « projet » ... ?
- Comment perçoit-on le changement ? Est-ce que le changement est désiré ?
- Quelle est l'image, la définition du progrès pour mon interlocuteur ?
- L'idée de « promotion sociale » existe-t-elle dans la culture de l'autre ? Quelle conception en a-t-il ?
- Quelle image l'autre a-t-il de l'aide internationale et de la présence sur son sol d'entreprises internationales ? Quelle attitude adopte-t-il face à cela ?
- Quel rapport à l'ingérence (« faire pour l'autre ») ?
- Quelle est la perception du bénévolat ?

9. Rapport à l'argent

- Quelles sont les pratiques de rémunération ? Suivant quels critères et quelles règles se font-elles ?
- Sous quelles formes préfère-t-on conserver l'argent ? A-t-on souvent recours au crédit ?
- Quel est le rapport à l'usage de l'argent dans nos cultures respectives ? Qu'est-ce qui est licite et illicite ?
- Quelle est la valeur de l'argent public ? Qui peut en disposer ?
- Comment l'autre définit-il une personne riche et une personne pauvre ? Quelle relation entre richesse et lien social ? La richesse est-elle perçue comme une affaire individuelle ou collective ?
- Quel statut donne-t-on au don et à l'échange non marchand ? Le don peut-il être obligatoire ? Est-on redevable vis-à-vis d'une personne qui nous fait un don ?
- Peut-on avoir des dettes ? Avec ses collègues ?
- Quel lien y a-t-il entre argent et motivation ? Les incitations pécuniaires sont-elles efficaces ? Un salarié recherche-t-il avant tout l'argent ou le prestige acquis grâce au travail ?
- Quelles sont les conceptions et les pratiques de l'appropriation et/ou du partage des ressources (culture d'accumulation ou culture de redistribution) ?

10. Religion, sacré et nature

a) Le sacré

- Quel est le rapport au divin et au sacré dans la vie quotidienne ?
- Quel est le rapport aux forces surnaturelles ? Comment agissent-elles dans notre vie ? Quel pouvoir ont-elles ?
- Peut-on dissocier ce qui relève chez l'autre de la religion, des croyances ou de la magie ?
- Attribue-t-on au facteur religieux ou à la fatalité certaines pratiques et certains comportements ?
- Quel est le statut de la religion dans le pays ?
- Quel statut, quel poids et quelle visibilité ont les autorités religieuses dans le territoire ?
- Les prescriptions religieuses semblent-elles plus importantes aux yeux de la population que les prescriptions légales ?
- Quelle séparation existe entre la sphère religieuse, la sphère professionnelle et la sphère publique ?
- Quels sont les rites culturellement obligatoires qui interviennent dans la vie professionnelle ?
- Quel est le poids des tabous d'origine religieuse ?

b) *L'homme et la nature*

- Par quelles cosmogonies (récits de la création du monde) la culture de l'autre est-elle marquée ?
- L'Homme est-il considéré ici comme maître ou comme partie intégrante de la nature ? Prend-il une posture de domination ou de symbiose avec la nature ?
- Quelle est la valeur attribuée à l'eau, l'air, la terre, aux espèces animales et végétales... ? Est-ce une valeur sacrée, historique, marchande... ? La nature est-elle un objet utilitaire ou sacré ?

11. Histoire et traditions

a) *Histoire*

- Quelle est l'influence de l'Histoire dans le quotidien de l'autre ?
- Y a-t-il entre nous un arriéré colonial, guerrier, ou de relations politiques bilatérales qui puissent expliquer certaines de nos réactions respectives ? L'autre joue-t-il des arriérés historiques ?
- Quelles situations récentes de crises ou de conflit dans le pays ou la région peuvent expliquer certains comportements ? Quels traumatismes, connus ou cachés, existent ?
- Quels mythes anciens peuvent expliquer les réactions de l'autre au monde extérieur ?

b) *Traditions*

- Quelle est l'influence des traditions et des rites ?
- La tradition s'oppose-t-elle à la modernité ?
- Qu'appelle-t-on modernité ? Est-elle assimilée à l'occidentalisation ?
- Quels conflits peut-on observer entre les différentes traditions ?
- Quel est le rôle du cercle familial dans le maintien ou l'évolution des traditions ?
- Dans quelle mesure l'autre a-t-il le sentiment d'être inscrit dans une tradition ?
- Quel est le niveau de communication avec le reste du pays ou du monde (Internet, téléphonie...) ?
- Quel est le rôle de la technique, de la mécanisation, de l'industrialisation ?

12. Langues et langage

- Combien de langues parle-t-on couramment dans l'environnement de mon interlocuteur (langues nationales et locales) ? Quelle est sa langue maternelle ? Quelle est éventuellement l'ampleur du vocabulaire qu'il maîtrise dans sa langue ? D'où lui vient cette maîtrise ?
- Quelle valeur l'autre attribue-t-il à sa langue ? Et aux langues des autres ?
- Quelles sont les stratégies d'utilisation de l'une ou l'autre des langues en fonction de ce que l'on veut dire ou négocier ?
- Qu'est ce qui est difficilement traduisible, voire intraduisible, entre nos langues respectives (mots, concepts, locutions, humour...) ?
- Quelles sont les valeurs respectives de l'écrit et de l'oral, dans ma culture, dans la culture de l'autre ?

13. Communication interpersonnelle

- Qu'est-ce qui est « bien vu » et « mal vu » dans le domaine de la communication interpersonnelle ?

- Quel est le sens du « oui » et du « non » dans la culture de l'autre ? Un « oui » signifie-t-il nécessairement un accord ?
- Quelle valeur attribuée à l'humour ? Y a-t-il une place pour l'humour dans tous les domaines de la vie quotidienne (au travail, avec un ami, au marché...) ?
- Comment est-ce qu'on s'adresse aux personnes ? vouvoiement ? tutoiement ? comment marque-on la distance (entre amis, dans les relations professionnelles...) ?
- Quels sont les modes de communication non verbale chez l'autre (langage du corps, regards, attitudes...) ? Quel sens leur donne-t-on ?
- Quels sont le statut, la signification et l'usage du silence ?

14. Rapport à l'identité : individuelle, collective, séparation des sphères

- Quel est le rapport socio-culturel à l'identité, aux identités ?
- Qu'est-ce qui du « je » ou du « nous » prime dans la psychologie de l'autre ?
- Quelles sont les difficultés de mes partenaires à utiliser le « je » : réserve, manque de confiance en soi ou tabou, rapport culturel ou religieux à l'appartenance groupale ?
- Quel est le rapport à la notion de solidarité ?
- Le mot « merci » est-il fréquemment utilisé, nécessaire ?
- Qui me parle ? l'individu en son nom propre, ou, à travers lui, le groupe qu'il représente ?
- Quelle distinction fait-on entre la personne et sa fonction ? Comment s'articulent la sphère publique et la sphère privée ?

15. Rapports interpersonnels : rapports homme/femme, relations familiales

a) Famille et communauté

- Existe-t-il chez l'autre un sentiment d'appartenance communautaire fort ?
- La famille est-elle perçue comme une valeur ? Une modalité ? Une obligation ? Une question de survie ?
- Quelle est la valeur accordée aux relations sociales et quel est leur enjeu (un plus dans la vie, une question de survie économique ou sanitaire) ?
- Quelle est la place de la femme ?
- Quelle est la conception de l'amour ? Quelle est la valeur attribuée à l'engagement amoureux ? Favorise-t-on les mariages d'amour ou les mariages arrangés ?

b) Relations affectives

- Quelle est la conception des relations affectives chez l'autre ?
- Quels sont les lieux et les pratiques de convivialité ? Invitations, loisirs, sport ?
- Quelle est la conception de l'amitié ? Quelle valeur lui est-elle attribuée ? Quelle est la durée de mise en place de relations amicales ?
- Comment s'expriment les marques de sympathie ou d'antipathie ? Quelles en sont les conséquences ?
- Quelles sont les manifestations d'amitié ou d'amour admises en public ?
- Quel est le rapport à la séduction ?

c) L'intergénérationnel

- Quelle peut être l'influence du facteur âge et quels sont les rapports intergénérationnels ?
- Quel est l'âge de la majorité (légale et de fait) dans le territoire concerné ? A partir de quand les enfants travaillent-ils ?
- Quels sont la place, les droits, les obligations des enfants dans nos cultures respectives ? A

quelles interdictions sont-ils soumis ?

- Quelle représentation du grand âge porte l'autre ? Quel est son rapport culturel aux aînés ? Comment se manifeste-t-il ?

16. Rapport au conflit

- Quels sont les conflits latents ou déclarés, visibles ou invisibles, dans l'institution ou la communauté dans laquelle nous travaillons et/ou nous vivons ?
- Dans quelle mesure le refus ou le désaccord sont-ils acceptables, admis, souhaités dans la culture de l'autre ?
- Se met-on en colère dans la culture de l'autre ? Quels signes perceptibles d'agressivité existent dans la sphère professionnelle, dans la sphère privée ?
- Quelles stratégies d'évitement ou de valorisation du conflit sont mises en place ? Asepsie, silence, ou conviction que le conflit est utile, créateur ?
- A-t-on vraiment le droit d'entrer en confrontation ?
- Les mots prononcés sont-ils définitifs ? Quelle place pour le pardon ou l'oubli ? Quel est le recours à l'excuse et quelle en est sa valeur ?
- Qu'est-ce qu'une sanction dans les pratiques et la psychologie de l'autre ?

17. Rapport au corps, à la maladie et à la mort

a) *Le corps*

- Quel est le rapport au corps, au toucher ?
- Quel est le rapport à la nudité ? Quelles parties du corps peut-on montrer ? Ne pas montrer ? Quand ? Et à qui ?
- Quels sont les différents codes vestimentaires en fonction des situations (dans la rue, dans les lieux de culte, au travail, chez des amis...) ? Qu'est-ce qui est bien vu ? Mal vu ?
- Quels sont la place et le rôle social du sport ?

b) *Vie et mort*

- Quel est le rapport à la vie et à la mort dans la société ?
- Quels sont les grands moments de la vie dans la culture de l'autre (initiation, rites de passage, etc.) ?
- Quels sont les rites et usages concernant la naissance et la mort ?
- Quelle représentation donne-t-on de la naissance et du nombre d'enfants (quels liens intergénérationnels) ?
- Quelles attitudes (des institutions et des personnes concernées) existent à l'égard de la planification des naissances ? L'espacement des naissances est-il admis par les religions en présence ?
- Qu'y a-t-il derrière les manifestations visibles d'émotion ou d'indifférence face à la souffrance et à la mort ?

c) *Santé et handicap*

- Quel rapport y a-t-il entre la situation économique et sociale et la situation sanitaire et alimentaire dans la région concernée ?
- Quelle est la valeur sociale du repas ?
- Comment est considéré le handicap, la maladie ? Est-ce une fatalité, une punition, une malédiction ?
- Quel est le niveau de devoir d'assistance aux personnes handicapées dans nos cultures

respectives ?

- Quelles pratiques culturelles ont un impact sur la santé (refus des vaccins, etc.) ?
- Quelles sont les différentes formes de médecine à l'œuvre ici (traditionnelle, moderne, alternative, etc.) ?
- Quelle importance et quel pouvoir ont les médecins et les médecines traditionnels ?
- Quel est degré de confiance accordé à la médecine allopathique ?
- Quelles combinaisons sont opérées et opérables entre les différentes formes de médecine ?

Annexe 3 : Témoignages

Antoine – Les barrières de la langue

Les premiers jours et pendant quelques semaines, je n'osais pas aller seul dans le quartier ou sur le marché parce que tout le monde riait. De plus je ne savais pas ce qu'on me disait quand on m'interpellait et ne pouvais pas répondre. Petit à petit j'ai commencé à connaître quelques mots, quelques phrases et je me sentais déjà plus à l'aise. Beaucoup plus tard, j'ai compris qu'ils ne se moquaient pas de moi mais qu'un blanc c'est marrant tellement c'est bizarre. Donc ils riaient parce que j'étais drôle dans ma couleur, mes vêtements, mon attitude, ma langue, bref, tout ! J'ai toutefois fait l'effort d'apprendre la langue et d'aller vers les gens, vers ceux qui riaient justement, et ils adoraient ça. Il ne faut donc pas se braquer ni avoir peur, mais se lancer, et alors on est merveilleusement accueilli !

Samuel – Rapport au temps

C'est pour demain, si Dieu le veut !

C'est lorsqu'on est loin de chez soi qu'on apprend à mieux se connaître. Ainsi deux ans à Nouakchott m'ont révélé combien j'avais l'habitude de maîtriser mon temps, de travailler avec des gens qui organisent leur temps, de vivre dans un environnement où le temps vaut de l'argent. En Mauritanie j'ai découvert que le temps appartient à Dieu. Ainsi en hassanyya (dialecte arabe parlé par les Maures), la conjugaison des verbes au futur répond à la règle suivante : « lahi »+ le verbe accordé au sujet + « inchAllah ». En effet on ne saurait parler du lendemain sans le remettre dans les mains de Dieu, car lui seul sait ce que nous serons demain. Surprenante vérité pour nous autres occidentaux, qui vivons aujourd'hui dans un monde sécurisé qui nous met à l'abri d'un grand nombre d'aléas.

Cette relation différente au temps, je l'ai aussi retrouvé dans mon travail. J'ai fait l'expérience que vouloir imposer un rythme, c'est risquer de brusquer les gens et se les mettre à dos, ou alors s'épuiser de frustration en voyant que le travail n'avance pas au rythme attendu. A Nouakchott j'ai appris à lâcher du lest sur le temps, sur les délais, sur les horaires. Par contre j'ai essayé le plus possible de maintenir le cap des objectifs à remplir, de l'horizon à viser, du résultat à atteindre : peu importe quand on y arrivera, mais on y arrivera !

Marc – Découverte de soi

Petit à petit, en relisant mon expérience, je me suis aperçu de l'importance de ces passages par des périodes de flottement. J'ai beaucoup appris sur mes capacités de dépassement. Cela me permet aujourd'hui d'accepter que tout ne soit pas cadré et ne se passe pas comme je l'aurais voulu. Je traverse mieux les moments de tension et de conflit, les situations où je suis amené à être médiateur. J'ai appris avec une très grande joie à perdre mon temps. J'ai vraiment fait, comme je le désirais, l'expérience de la gratuité et découvert des richesses au fond de moi. Et de temps en temps, au milieu de ce peuple plein de joie de vivre, je me suis trouvé pesant : j'ai appris à prendre la vie en souriant davantage. Aujourd'hui, je vis avec plus d'intensité le bonheur de l'instant ; mon regard sur la vie est plus neuf, plus heureux.

Laurent – Santé

Un petit mot sur la santé et la sécurité du volontaire parce que c'est un thème auquel je suis très sensible. Quand j'étais en volontariat, j'ai eu un accident de la circulation avec deux amis qui venaient me rendre visite. Mes amis étaient très blessés. Nous étions à cinq heures de route de la capitale et à une heure de l'hôpital le plus proche ; il n'y a jamais eu de secours ; très peu de soins ont pu être appliqués sur place. Finalement, tout s'est bien fini !

Mais après cette expérience, j'ai compris à quel point on était vulnérable dans ces pays. Vous pourrez me dire « Des accidents, y'en a aussi en France... » ; c'est vrai. Mais les moyens et les soins qu'on trouve là-bas ne sont pas les mêmes, d'autant plus si on se trouve à la campagne.

Je crois qu'on s'adapte vite au pays, aux habitudes locales. On se sent chez soi et on ne voit plus le danger. Moi, je prenais ce bus régulièrement pour me rendre à la capitale. C'était rentré dans mes habitudes et pas un instant, je me suis dit que c'était dangereux. Faire attention dans ses habitudes quotidiennes (les transports, l'alimentation, ...) n'est pas du superflu.

Christelle – Colocation

Je suis partie pour un an de volontariat en Syrie et plus exactement à Raqqa. Même si les conditions de vie étaient bien meilleures qu'aujourd'hui, cela n'était pas facile. Je ressentais le poids des services secrets qui se tenaient à distance mais ne me quittaient pas des yeux et le regard des habitants qui se demandaient ce qu'une étrangère faisait là... Très peu d'autres volontaires étaient en Syrie et il me fallait 4 à 6h de bus pour les rejoindre.

Alors quand j'ai su qu'une autre volontaire allait venir pour travailler dans la même association que moi et que nous allions cohabiter, je me suis réjoui et j'ai décidé de poursuivre l'aventure 6 mois de plus.

Cela a finalement été la période la plus compliquée de mon volontariat... Nous étions deux personnes diamétralement opposées : j'étais soucieuse de respecter les traditions et la culture alors que ma coloc, elle, ne semblait pas avoir ces préoccupations. Elle vivait presque "à la française" dans un pays et surtout une ville très conservatrice (elle portait parfois des décolletés en présence d'hommes, leur faisait la bise...).

À cela s'ajoutait une difficulté que tous colocataires peuvent rencontrer : une notion très différente de ce qu'est le ménage !!! Elle était de ceux qui attendent que l'évier déborde pour faire la vaisselle ou passent régulièrement le balai dans leur chambre sans le passer dans les parties communes. Je ne suis pas maniaque mais lorsqu'on vit en colocation, il me semble important de respecter l'autre. Nous avons chacune pris sur nous durant ces quelques mois sans qu'il y ait d'éclats car nous savions que cela était temporaire mais le quotidien était lourd. Je prenais mon mal en patience, lui faisait parfois quelques remarques ; elle faisait alors ce que je lui avais demandé mais le naturel reprenait le dessus. Elle n'était pas du tout dans les reproches vis à vis de moi, plutôt dans une attitude de laisser-aller qui m'exaspéraient encore plus !!

Jérémy – Colocation

Nous avons subi les premières grosses chaleurs en ce mois de mai, à Alger ; c'est pour l'instant supportable, mais à Tizi Ouzou, vous restez collé au sol dès que vous vous mettez un peu au soleil. J'ai fini, je crois, ma phase découverte, où tout est beau et sympa, je rentre maintenant dans la phase "insertion dans la population" (jusqu'à un certain degré, car il est impossible d'aller très loin je pense) qui est beaucoup plus difficile que la précédente. Trouver de véritables amis dans ce pays,

nouer de vraies relations, c'est très certainement un objectif assez ambitieux, mais il faut tenter. Je pense que ça prendra beaucoup de temps, je ne suis pas pressé, même s'il est parfois difficile de supporter cette difficulté de nouer des relations, difficulté causée par les différences et les crispations culturelles, parfois un manque de sincérité (beaucoup de personnes sont persuadées que connaître un Français facilite les démarches de visa ou de départ du pays, voire qu'il y a de l'argent à tirer). Ce qui est très dur également, c'est l'absence encore plus nette d'amitiés féminines, mais là encore je ne désespère pas. Paradoxalement je suis un des volontaires les moins éloignés de France, mais de loin pas le moins dépaycé, même si ça ne saute pas aux yeux lorsque l'on arrive en Algérie.

Le 8 mai, pendant que vous fêtez la fin de la guerre, sachez qu'ici c'est la commémoration du massacre orchestré par les Français en Algérie ce même 8 mai 1945. Ce matin-là, je revenais du boulot avec mon collègue algérien, les historiens parlaient de cet événement à la radio. Nous étions assis tous deux, silencieux sans trop savoir quoi dire, l'atmosphère était lourde, très lourde, ma gorge serrée. Je suis d'autant plus reconnaissant aux Algériens pour leur accueil et leur francophilie ; finalement il est difficile de leur adresser un reproche sur les difficultés qu'ils peuvent parfois nous créer parce que nous sommes français ; ce n'est pas cher payé après tout. En tout cas, les Algériens en parlent très peu, nous adressent peu de reproches ; est-ce en raison de leur complexe d'infériorité par rapport aux Français et de la vénération que certains ont pour la France (je parle de la population globale, pas des groupes politisés ou religieux ; je n'ai pas un regard objectif étant donné que ceux qui viennent vers moi sont justement ceux qui ont cette passion) ? Je crois que ça vient surtout du fait qu'ils ont vécu plus récemment des événements tout aussi terribles qui les ont marqués encore plus profondément.

Anne – Sécurité

J'ai effectué mon volontariat à Ramallah, en Palestine, dans une école où j'enseignais le français. J'y suis resté 2 ans. Quand on entend Ramallah, on pense guerre, bombardement, attaques, chars... Mais curieusement, mes premiers mois dans cette ville se sont avérés relativement calmes. Malgré les agressions de l'armée israélienne, il n'y avait pas d'occupation de Ramallah à proprement parler. On ne rencontrait pas de soldats israéliens ou de tanks dans la ville. Je m'y sentais d'ailleurs plus en sécurité qu'à Jérusalem.

Les habitants de Ramallah étaient accueillants, sympathiques et chaleureux. En fait, le « choc culturel » dont nous parlait la DCC, je ne l'ai pas eu. Je n'ai pas eu l'ennui de la France ou de ma famille. C'est vrai que parfois c'était tendu avec les sœurs (les partenaires) sur des sujets relatifs à l'école ; mais j'aimais mon travail, ainsi que les sœurs qui m'ont bien encadrée pendant ma mission. La situation a changé à Pâques 2002, date à laquelle les forces d'occupation israéliennes ont envahi Ramallah, qui fut alors déclarée « zone militaire ». Un mois après, l'armée israélienne s'est retirée de la ville, mais des tanks et des jeeps traversaient régulièrement la ville. Les habitants étaient devenus plus méfiants. De ce fait, ma 2ème année de volontariat s'est avérée plus « vive » que la première. Nous vivions au jour le jour, aux rythmes des couvre-feux, qui pouvaient être mis en place d'une heure à l'autre. Couvre-feu, ça signifiait « interdiction de circuler », donc pas d'école, pas de shopping, pas de promenades quand il fait 30°C et que vous êtes obligé de rester enfermé... c'est pas évident. Parfois on transgressait et on partait se promener, au risque de se retrouver nez à nez avec un tank. On allait également à l'église, couvre-feu ou non ; le prêtre assurait les offices. Les contrôles aux barrages devenaient de plus en plus difficiles (on pouvait mettre 2 heures pour se rendre à un village à 15km). Les derniers temps, je quittais rarement Ramallah, car je n'étais pas certaine de passer au retour.

Durant ma 2ème année, même se promener en ville ou quitter le centre ville, pouvait être

dangereux. En effet, il n'était pas rare qu'en pleine ville, des soldats israéliens viennent arrêter un « suspect » palestinien. Et bien sûr, ça engendrait des tirs. Plusieurs fois, je me suis trouvée à 100 ou 200m d'une arrestation « musclée ». Ca tirait partout, ça criait...

Et ça peut paraître curieux, mais je n'ai jamais vraiment eu peur. C'est dur à dire, mais on vit avec. On s'habitue. On vit en évitant les coins dangereux. Et malgré tout ça, j'ai vraiment aimé ce volontariat parce que, finalement, l'accueil des gens et le soutien des sœurs étaient bien là.

Martine – Difficultés de dialogue

La priorité ayant été donnée à l'enseignement du français pour deux classes, je n'ai pas eu la possibilité de m'occuper en profondeur de la formation des enseignants. J'ai essayé d'expliquer que la formation des enseignants devait être privilégiée par rapport à l'enseignement direct. Devant mon obstination, un climat malsain s'est instauré que les problèmes liés à mes conditions de logement n'ont pas arrangé...

Albert – Joies et rencontres

Rencontres

À Haïti, j'étais professeur dans une université catholique à Cap Haïtien, la seconde ville du pays. J'ai été en contact direct avec la pauvreté, pas comme professeur d'université, mais dans ma vie de tous les jours et mes activités extra-universitaires (groupe de jeunes, soin des malades...). J'ai rencontré une autre culture, la culture créole, pleine de joie de vivre, avec ses fêtes, ses danses... et fait l'apprentissage d'un autre rapport aux autres et au temps. Là-bas, le temps, ce n'est pas de l'argent. J'ai appris à le prendre et aussi, avec beaucoup de bonheur, à le perdre. Je me suis rendu compte que je n'étais pas attendu là-bas: j'étais parti avec mes idées de volontaire persuadé que l'on avait besoin de moi. Or les Haïtiens ne m'avaient pas attendu pour vivre. Il a fallu que je fasse le deuil de ce que je voulais apporter. J'ai pris effectivement conscience que je venais d'une culture dominante et que je véhiculais cette culture et malgré moi. Cela a dressé des barrières qu'il m'a fallu accepter et dépasser, ce qui n'a pas été simple. J'ai fait l'expérience d'être un étranger quelque part: un Blanc parmi une majorité noire. Une de mes premières réactions a été de me dire que cela ne devait pas être facile d'être étranger en France. Ma rencontre avec la pauvreté a été très forte et m'a évangélisé. J'ai été touché par le témoignage de ces personnes qui à nos yeux n'ont rien mais qui ont une capacité beaucoup plus puissante que la nôtre à accueillir la vie et le peu qu'ils ont. J'ai été renvoyé à mes propres pauvretés, à ce à quoi je m'agrippe, à ce que je crois posséder.

Moments difficiles, moments de joie?

J'ai expérimenté des temps de solitude, déraciné, loin de ma famille, de mes amis, sans confort. Solitude affective, aussi. Je suis descendu au fond de moi-même, avec des périodes de flottement. J'ai senti que des choses se jouaient, que des abandons se faisaient et que petit à petit, j'acquiesçais d'autres richesses. J'ai eu du mal à m'adapter aux modes relationnels, à faire le passage d'une société individualiste où l'on personnalise les contacts à une société de type collectif où les individus existent par leur appartenance à un groupe. Là-bas, il faut accepter d'être présent à une collectivité et de partager son quotidien. Heureusement, avec d'autres volontaires, je vivais dans une famille haïtienne et cela a été mon premier lieu d'insertion. Mes plus grandes joies, je les ai vécues dans les moments simples passés avec cette famille, dans la rencontre du quotidien. Je me suis aperçu que c'était là que j'étais attendu et pas dans mes prouesses techniques. À la fin de mes deux années, les personnes qui m'ont témoigné le plus de reconnaissance étaient mes voisins à qui

je disais bonjour tous les matins et avec qui j'ai eu de grandes discussions sans qu'il ne soit jamais question d'échange de compétences.

Père Armand – Partenaire (les visites)

Grégoire a reçu la visite de ses parents et ses deux frères pendant quinze jours. Comme il ne sait pas organiser, j'ai dû faire face pendant deux jours : accueil, emploi du temps, popote. Lorsqu'il les a raccompagnés, j'ai dû reprendre en charge le foyer dont il avait la responsabilité ...

Des difficultés sont venues de ses frères qui ne venaient pas à l'église. A ce sujet, les chrétiens du village ont réagi ainsi : « On dirait des païens de chez nous » ; quand on loge à la mission, on doit au moins participer à la vie de celle-ci...

7. Place des femmes et des hommes dans un contexte interculturel

| | |
|-----------------------------|---|
| Dans la démarche du stage : | Ce module arrive avant les questions affectives, et ouvre la porte de cette thématique « Relation Hommes/Femmes » dans la démarche de stage. Il invite les participants à se positionner sur les questions de la place des femmes et des hommes confronté à un contexte interculturel. Il permet également à chacun de confronter les points de vue et de s'enrichir des réflexions du reste du groupe. |
| Objectifs : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier et nommer mes appréhensions au sujet des relations hommes/femmes 2. Comprendre quelles sont mes valeurs non négociables. 3. S'ouvrir à la réflexion sur mes propres représentations et mes constructions socio-culturelles. |
| Points d'attention : | La règle de bienveillance, d'écoute et de respect de la parole de chacun sera importante à faire respecter lors de ce module. Il n'est pas question de juger la façon de l'autre d'appréhender telle ou telle question, mais plutôt d'entamer une réflexion personnelle sur ces mêmes questions. |
| Durée : | 1 heure 15 minutes (Mardi 21 février – 14h15/15h30 OU 15h30/17h) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> - Introduction : 5 mn - Débat mouvant : 50 mn - Cercle de parole : 15 mn - Conclusion : 5 mn |
| Mode d'animation : | En binôme, idéalement un binôme homme/femme. Les groupes peuvent être mélangés de manière exceptionnelle. |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> - Vidéo témoignage Sonia - PPT affichant les phrases du débat mouvant - Un marquage au sol ou une corde, pour délimiter les 2 zones de débat |

7.1. Introduction (5 minutes)

Projeter la vidéo de Sonia POUSSIN introduisant le sujet. Eviter que cette vidéo ne lance tout échange ou discussion entre volontaires, ils auront tout le temps d'échanger pendant le débat.

7.2. Débat mouvant (50 minutes)

L'animateur du débat va présenter une série d'affirmations (voir ci-dessous). A chaque affirmation formulée, chaque personne du groupe doit se positionner physiquement :

- soit à la droite de l'animateur, si elle est d'accord avec l'affirmation ;
- soit à gauche, si elle n'est pas d'accord ;
- Il vaut mieux interdire la position intermédiaire.

Après chaque affirmation, une fois que toutes les personnes se sont positionnées, l'animateur les questionne et les laisse s'exprimer :

- Pourquoi celles qui se sont positionnées à droite sont-elles d'accord avec l'affirmation ?
- Pourquoi celles à gauche ne sont-elles pas d'accord ?
- Commencer par les arguments du groupe le plus petit. **Les personnes peuvent changer de**

PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS UN CONTEXTE INTERCULTUREL

camp si les arguments sont convaincants.

L'animateur :

- laisse les personnes débattre entre elles, demande des précisions, fait reformuler les arguments qui ne pourraient pas sembler clairs, voire relance le débat.
- s'assure que les participants parlent en leur nom (utilisent « je » et évite les « si j'étais une femme, je ferais... »)
- n'apporte pas LA bonne réponse (et ne se place pas dans le débat), il peut ajouter des éléments de réflexion, mais l'idée est bien de montrer qu'il n'existe pas une vérité, et que la réponse est souvent complexe.

AFFIRMATIONS pour le débat :

| Ordre des affirmations | Affirmation | S'adresse aux hommes ou aux femmes |
|------------------------|--|------------------------------------|
| 1 | Dans mon pays de mission, toutes les femmes portent des jupes, je dois donc ne plus porter de pantalons. | Femmes |
| 2 | Dans mon pays de mission, tous les hommes sont en habits traditionnels, je ne dois donc plus porter mes pantalons, short et jeans. | Hommes |
| 3 | En tant que femme, je suis une personne vulnérable : je me dois de redoubler de prudence lors de mes sorties, en particulier le soir. | Femmes |
| 4 | Dans la culture d'accueil, les hommes se retrouvent dans la rue et au bar le soir (alcoolisation massive), pour trouver ma place en tant qu'homme il est important de les accompagner et de consommer avec eux. | Hommes |
| 5 | Dans la culture d'accueil, la place des femmes est à la maison le soir (cuisine et soins aux enfants), en tant que femme je me dois de respecter cette culture en restant aussi chez moi. | Femmes |
| 6 | En tant qu'homme, les patients de mes collègues féminines viennent vérifier leurs diagnostics auprès de moi. Je décide de les recevoir en consultation. | Hommes |
| 7 | Célibataire et sans enfant, je préfère mentir sur ma situation affective en portant une alliance pour ne pas être importunée. | Célibataires |
| 8 | En tant que volontaire, je dois aborder l'importance de l'égalité femme-homme avec mon entourage pour faire évoluer les mentalités. | Hommes et Femmes |
| 9 | Dans le pays qui m'accueille, la parole des hommes a plus d'importance que celle des femmes. <ul style="list-style-type: none"> • En tant que femme j'ai des idées à soumettre à ma hiérarchie pour améliorer le service. Je décide de passer par mon collègue masculin pour qu'il les présente comme SES idées auprès de nos supérieurs. • En tant qu'homme, une collègue me présente ses idées afin que je les transmette à la hiérarchie. Je décide de respecter ce système et de les présenter comme MES propres idées auprès de nos supérieurs. | Hommes et Femmes |
| 10 | Je ne veux pas d'enfant, je décide de le revendiquer comme choix de vie auprès de mon entourage en mission. | Hommes et Femmes |

7.3. Cercle de parole (15 minutes)

L'objectif de ce temps est de permettre aux volontaires de répondre à ces trois questions :
Qu'est-ce que je retiens de ce débat mouvant et de la vidéo ? Quelles émotions ont émergées ? Ce temps ouvre-t-il à de nouvelles questions ?

L'aménagement de ce cercle de parole doit être un cercle vide au centre, sans table au milieu, ne posant ainsi aucune barrière physique entre les membres du cercle.

La règle de « Ce qui se dit au cercle est confidentiel » est à rappeler au début du temps.

Il est aussi important de rappeler qu'on écoute les autres avec attention et bienveillance, sans jugement.

7.4. Conclusion (5 minutes)

Inviter les femmes qui le souhaitent à participer au « Café des femmes », et aux hommes qui le souhaitent « Au rendez-vous des hommes ».

Ne pas oublier de remercier chacun pour le temps de partage et d'écoute qui vient de se vivre.

Pour aller plus loin

Le culturoscope permet de se poser des questions sur ce sujet. Voici quelques questions tirées du livre (et à chaque fois, il faut aussi se poser la question pour sa propre culture... « *Et qu'est-ce que ça vient choquer en moi* »)

- Quel est le degré d'égalité/inégalité entre les hommes et les femmes dans le pays, et quelle législation existent dans le domaine
- Comment les différentes sociétés distinguent-elles les rôles sociaux de l'homme et de la femme ?
- Quelles sont les représentations de la femme dans les différentes religions ?
- Quel est le rapport aux orientations sexuelles minoritaires ?

8. Question affectives

À noter que les couples se retrouvent dans des groupes distincts, avec des formateurs partis eux-mêmes en volontariat en couple.

| | |
|-----------------------------|---|
| Dans la démarche du stage : | <p>Ce module aborde un sujet éminemment personnel dont les stagiaires ne mesurent pas toujours l'enjeu. Mais les volontaires au retour nous font part du sentiment de ne pas avoir été assez prévenus, d'être partis avec trop de naïveté alors qu'ils allaient découvrir des situations peu équivoques.</p> <p>Ce module est donc essentiel, mais son importance est à faire découvrir.</p> |
| Objectifs : | <ul style="list-style-type: none"> - Prendre conscience de la place importante des besoins affectifs dans la vie d'un volontaire - Identifier ses propres besoins, en particulier ceux qui peuvent mener à des difficultés sur le terrain ; - Prendre conscience de l'importance majeure d'avoir un comportement (amoureux, affectif, ...) responsable |
| Points d'attention : | <p>Il est important que le formateur se mette en situation pour être capable de délivrer un certain nombre de messages clairs, en abordant les questions amoureuses, de mise en couple, et les questions sexuelles.</p> <p>Ces messages peuvent être illustrés par le livret des témoignages qui sera remis aux volontaires à la fin du module (voir intro au doc des témoignages).</p> <p>Les messages à faire passer durant ce module ne doivent pas être catastrophistes mais le formateur se doit de rappeler régulièrement que certaines situations sont loin d'être aussi simples qu'elles n'y paraissent.</p> <p>Pour le formateur, les enjeux de ce module sont de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les pousser à effectuer un « bilan affectif » avant leur départ : où en suis-je à ce niveau-là ? Quels sont mes besoins affectifs ? Qu'est-ce que je connais de mes besoins affectifs ? • Faire prendre conscience aux volontaires sur ce qu'ils vont et ce qu'ils veulent vivre sur le plan affectif pendant leur temps de volontariat, aussi bien avec les personnes qu'ils laissent en France que celles qu'ils vont rencontrer pendant leur mission ; • Adopter une attitude responsable par rapport à eux-mêmes, aux partenaires et aux autres personnes qui les entoureront (je fais des choix conscients). <p>Leur faire passer un message de « prudence » pour ne pas se mettre dans une situation délicate : on agit plutôt qu'on ne subit.</p> |
| Durée | 1 heure et 30 mn (Mardi 21/02 de 20h30 à 22h) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> - Présentation sur les objectifs de la démarche : 5 mn - Schématisation de sa galaxie relationnelle : 15 mn - Réflexion individuelle sur les questions : 15 mn - Échanges en groupe : 50 mn - Conclusion : 5 mn |
| Mode d'animation : | Chacun des formateurs est avec la moitié des « célibataires » du groupe |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> - Questions célibataires : Clé USB avec PPT ou feuilles à distribuer - Feuilles « Ma galaxie relationnelle » - Livret des témoignages célibataires |

Plan détaillé

Le démarrage du module conditionne son déroulement : **soigner préparation et présentation du cadre.**

1. Présentation des objectifs et du cadre de la démarche (5')
 - Introduire le module : « réfléchir avant le départ à ce que vous allez vivre sur le plan affectif durant le temps de volontariat »
 - Présenter les règles de vie
2. Dessin de la galaxie personnelle (15')
3. Réflexion individuelle sur les questions (15')
4. Échanges de groupe (50')

MESSAGES A FAIRE PASSER :

- Agir plutôt que subir
- Un appel à la responsabilité par rapport à soi et par rapport aux autres (partenaire, conjoint, DCC...)
- La pression sociale
- La fragilisation due à la solitude : attention aux comportements de mise en danger
- Une autre façon de vivre l'amour et la sexualité

5. Conclusion (5')

Évaluation de ses besoins affectifs au moment de partir loin de chez soi, pour une longue période, dans une culture nouvelle.

Prudence.

Appel à la responsabilisation

Pour terminer, faire un tour de table rapide : qu'est ce qui me reste de ces échanges ? Avant de se séparer, distribution et présentation des témoignages.

8.1. Présentation des objectifs et du cadre et de la démarche (5 mn)

Le démarrage de ce module conditionne son déroulement. Il est essentiel d'instaurer un climat de confiance et d'écoute afin que tout le monde se sente à l'aise. Une certaine gêne peut s'installer au début, mais généralement, une fois que la parole et l'écoute sont posées, elle est généralement dépassée.

La règle de confidentialité (rien ne sortira du groupe) est proposée, afin de faciliter la prise de parole sur des thèmes très intimes.

• Introduction

« Notre vie affective très importante dans notre équilibre au quotidien : on s'appuie sur les liens et les relations que nous avons avec les autres : famille, petit ami, amis, etc.

Le volontariat n'est pas qu'une expérience professionnelle. On n'est pas volontaire uniquement du lundi au vendredi de 9h à 18h ; on l'est aussi dans sa vie personnelle pendant un an au moins ; parfois plus. C'est pourquoi l'aspect humain a une place prépondérante dans l'expérience de volontariat.

Ce module a pour objectif de vous amener à réfléchir avant le départ à ce que vous allez vivre sur le plan affectif durant le temps de volontariat. Le domaine affectif, c'est tout ce qui touche à l'intime et qui est touché de plein fouet pendant une expatriation. Cela concerne les relations avec la famille, les proches, les relations nouées sur place, la vie amoureuse et la vie sexuelle.

Au cours de ce module, nous souhaitons respecter l'intimité et la pudeur de chacun. Il n'y a aucune obligation de partager avec tous vos réflexions personnelles.

Néanmoins, s'exprimer est important pour faire le point : la proposition est de parler en utilisant la règle du « je » : c'est-à-dire que chacun, s'il s'exprime, doit le faire à la première personne et en son nom propre ».

Le formateur qui anime doit aussi se situer : il est là pour écouter, animer, dans un cadre confidentiel, et peut participer en faisant partager son expérience, mais il n'est pas là pour répondre lui-même aux questions ni témoigner directement de ce qu'il a pu vivre sur le terrain.

Pour les volontaires qui laissent un conjoint en France

Avant de démarrer réellement on peut ajouter un petit mot à l'attention des volontaires qui partent seuls mais qui laissent un(e) petit(e) ami(e) en France : ils ne comprennent parfois pas pourquoi ils ne sont pas avec les couples pour ce module.

Ils sont certes en couple en France mais ils partent seuls : les questions qui se posent pour eux sont donc différentes de celles des couples où les 2 conjoints partent ensemble.

La gestion de la solitude, des sollicitations extérieures, des relations à distance sont les thèmes propres aux volontaires partant seuls, comme pour les autres célibataires d'ailleurs.

Pour les rassurer, on peut leur dire aussi qu'une des questions posées durant le module est spécifique à leur situation et qu'il y aura un espace pour en parler s'ils le souhaitent.

8.2. Schématisation de sa galaxie relationnelle (15 mn)

Les volontaires sont invités à schématiser leur « galaxie relationnelle » pour prendre conscience des personnes qui les entourent et qui participent à leur équilibre personnel en étant présentes physiquement et/ou moralement dans leur quotidien.

Pour cela, le formateur leur remet cette fiche :

DCC - stage de préparation au départ - Juillet 2019

Ma galaxie relationnelle

Je dessine les personnes et groupes de personnes qui composent ma galaxie relationnelle :

- En écrivant en gros les personnes les plus importantes dans mon quotidien et en moins gros les personnes de moindre importance ;
- En écrivant plus ou moins loin de moi les personnes en fonction de la distance géographique qui nous sépare ;
- En entourant de couleurs différentes les cercles distincts : famille, amis, collègues, etc.



Consigne

Je dessine les personnes et groupes de personnes qui composent ma galaxie relationnelle :

- En écrivant en gros les personnes les plus importantes dans mon quotidien et en moins gros les personnes de moindre importance ;
- En écrivant plus ou moins loin de moi les personnes en fonction de la distance géographique qui nous sépare ;
- En entourant de couleurs différentes les cercles distincts : famille, amis, collègues, etc ;
- En traçant un trait plein entre les personnes que je vois fréquemment (une fois par mois et plus) et un trait en pointillés pour celles avec qui je communique à distance avec les réseaux sociaux ou par téléphone.

8.3. Réflexion individuelle (15 mn)

Le formateur projette au vidéoprojecteur les questions ci-dessous ou les distribue. Il demande aux volontaires de poser sur le papier les réflexions que ces questions leur inspirent : chacun peut se déplacer, s'isoler, mais reste dans la salle.

Questions pour les célibataires :

- Qui contribue à mon équilibre affectif aujourd'hui ? Comment est-ce que je pense compenser le soutien affectif et moral de ma famille et de mes amis proches ?
- En partant en volontariat, ai-je envie de prendre de la distance avec ma famille, mes amis, un(e) petit(e) ami(e) ? Ou au contraire suis-je freiné par l'éloignement des proches ?
- Si je laisse un(e) petit(e) ami(e), comment est-ce que j'envisage la relation à distance ? Et comment l'autre perçoit-il cette séparation ?
- Comment est-ce que j'envisage de gérer la solitude ? (au quotidien, en soirée après le travail quand il est n'est pas possible de sortir du lieu de mission, etc.)
- Les moyens de communication ont beaucoup évolué ces derniers temps et ont changé le rapport à la distance : suis-je prêt(e) à vivre une certaine distance avec mes proches ?
- Est-il important pour moi de plaire ? Comment est-ce que j'imagine mon comportement dans un contexte où je vais être porteur des fantasmes projetés sur les occidentaux ?
- Et si je rencontre quelqu'un ?

8.4. Échanges en grand groupe (50 mn)

Le formateur lance un tour de parole. Une accroche possible est de demander qui a déjà eu une expérience d'expatriation, de départ, même pour une courte période : c'est plus facile de commencer par du vécu plutôt que par du présent ou du projectif.

Ensuite, il est important de partir des questions posées sur la feuille. Tous les stagiaires n'ont pas forcément été interpellés par le même point, on propose donc la parole au 1^{er} (volontaire et non désigné !) sur le thème qui lui a parlé le plus. On peut voir ensuite qui a envie de prendre la suite et enchaîner de manière aléatoire, de façon à ne pas créer de stress quand viendra son tour.

On invite à s'exprimer sur ce qui vient d'être dit, ou à aborder un autre thème.

Le formateur, avec tact, doit maintenir la règle du « je », sinon cela peut tourner en discussion générale dans laquelle personne ne s'implique.

Le formateur a un rôle de distribution de la parole ; il peut orienter les échanges par rapport à ce qui est dans la feuille.

Les livrets de témoignages peuvent être utilisés pour relancer la discussion : on peut proposer aux volontaires de lire à haute voix un témoignage qui leur est évocateur. Le formateur propose ensuite de donner sa réaction face à ces textes, des histoires vécues.

8.5. Messages à faire passer par le formateur

- **Un appel à la responsabilité** : responsabilité par rapport à soi et par rapport aux autres (partenaire, conjoint, DCC...)

Il est essentiel de savoir avant de partir ce qui est important pour soi, les repères que l'on veut se donner pour le moment où des choix devront être posés. Ces repères sont en lien avec les valeurs que chacun porte (cf étude des cas pratiques lors d'un précédent module) mais ne peuvent être en contradiction totale avec celles de l'organisme d'envoi.

Il est important de prendre conscience que les frontières de la vie privée sont poreuses en mission : elle se mêle avec la vie sociale, le travail (parce que tout se sait, parce que les sujets de mœurs sont sensibles, etc.). Le lien vie privée / vie professionnelle n'a rien à voir avec ce que l'on connaît en France ; la vie privée peut vite devenir facteur de tensions avec le partenaire local, tensions qui peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de volontariat.

Le rôle de la DCC pendant la mission n'est pas de s'immiscer dans la vie privée de chacun mais d'inciter les volontaires à faire en sorte que leur vie intime leur reste vraiment personnelle et que les événements, qui leur arrivent et qui font partie de la vie ne soient pas traités d'emblée, faute de précautions et de discrétion, comme des « problèmes ».

- **La pression sociale**

Dans la plupart des pays où se rendent les volontaires, avec une culture qui reste relativement traditionnelle, le fait d'être à 2 est encadré socialement, d'autant plus si l'on est en zone rurale, où tout se sait.

Le fait d'être célibataire peut être tout à fait incompris et la communauté d'accueil peut chercher à ce que le/la volontaire ne soit plus seul(e).

Inversement, il faut voir ce que veut dire être à deux, s'interroger sur le fonctionnement des couples dans le pays de la mission, sur ce qui se fait et ne se fait pas. Il y a beaucoup d'endroits où être en couple ne se conçoit pas en dehors du mariage : il faut alors être très discret car il peut être gênant de s'afficher.

Rencontrer quelqu'un et démarrer une relation peut entraîner plus loin que ce qu'on avait prévu, avec par exemple, la question du mariage qui arrive assez vite.

- **La fragilisation due à la solitude**

L'expérience de la DCC nous le montre tous les jours : un certain nombre de volontaires ont des comportements de mise en danger qu'ils n'avaient pas en France, notamment sur le plan des risques sanitaires (MST, SIDA) ou de grossesse. La perte des repères, des normes sociales, la fragilisation due à l'isolement peuvent en être les causes. Il est primordial de rester maître de ses choix et agir plutôt que de subir.

- **Une autre façon de vivre l'amour et la sexualité**

La différence culturelle traverse aussi l'intime, alors qu'on croyait (qu'on espérait) peut-être qu'il y avait là quelque chose d'universel. Dire « je t'aime », vivre à 2, avoir des relations sexuelles, tout cela a des significations très différentes ailleurs. Ici, cela peut être totalement tabou, là, cela fait presque partie de la culture, ailleurs, cela fait partie d'un jeu social où l'important est le bénéfice que chacun en retire...

En fonction de votre expérience, vous pouvez donner quelques repères sur la « valeur de l'amour » en n'ayant pas crainte de déromantiser un peu la chose... sans choquer personne évidemment ! Parler vrai sans parler cru.

8.6. Conclusion (5 mn)

Personne ne peut faire l'impasse sur l'évaluation de ses besoins affectifs au moment de partir loin de chez soi, pour une longue période, dans une culture nouvelle.

On est fragilisé en volontariat sur le plan affectif. Certains volontaires se retrouvent dans des situations ingérables, qui provoquent de fait une difficulté à assurer la mission. Il faut donc être prudent.

Ce que l'on va vivre à ce niveau-là est un des éléments les plus passionnants de l'expérience de volontariat, parce qu'on fait des découvertes sur soi-même. C'est également l'un des plus responsabilisants.

Il y a dans l'équipe des personnes (formateurs, psychologues, prêtres) disponibles pour aller plus loin dans la discussion ; que les stagiaires n'hésitent pas non plus à questionner les volontaires de retour qu'ils rencontrent sur ce qu'ils ont vécu à ce niveau-là.

En guise de conclusion, faire un tour de table rapide : qu'est ce qui me reste de ces échanges : un point marquant ?

Avant de se séparer, distribution et présentation des témoignages :

Ces témoignages sont d'authentiques récits d'anciens volontaires DCC. Ces derniers ont souhaité témoigner afin de faire partager leurs expériences et de permettre à de futurs volontaires d'anticiper ce que peut recouvrir la vie affective d'un volontaire sur le terrain : solitude, séparation d'avec les proches restés en France, vie amoureuse, ... Certains de ces témoignages sont durs, mais ils reflètent à chaque fois une réalité vécue. Il ne s'agit pas de broser le portrait de situations catastrophes « qui n'arrivent qu'aux autres » mais bien de pointer de façon concrète les difficultés inhérentes au projet de volontariat, et de prévenir ce genre de situation, afin de permettre à chacun de vivre une expérience enrichissante et épanouissante, dans le respect de lui-même et des autres.

Annexes (témoignages)

Aurélie**(rencontres)**

Pour moi partir, outre le désir de partager, c'était l'occasion de découvrir et rencontrer de nouvelles personnes, une nouvelle culture et ainsi d'apprendre à vivre en harmonie avec les différences. Avant le départ, j'ai eu à plusieurs occasions la possibilité d'obtenir les adresses de Français vivant sur place. Inutile de préciser que j'ai bien sûr refusé toutes ces adresses. Je voulais rencontrer et vivre avec des Togolais et il était hors de question de partir pour vivre à la française... Sur place, j'ai été accueillie par les sœurs avec qui je devais vivre et travailler. Dans le cadre de ma mission, je me suis vite rendue compte que j'aurais du mal à rencontrer du monde, car les principaux clients de notre maison d'édition se trouvaient en Europe. De septembre à décembre, j'ai donc attendu les occasions... Un soir en rentrant du travail, de nombreuses lettres m'attendaient. L'une annonçait le mariage d'un couple d'amis très proches, l'autre une naissance, une autre contenait des photos de soirées... Coup dur ! Coup de blues ...

J'ai réalisé que si je continuais à attendre, les deux ans passeraient sans que je ne rencontre personne. J'ai donc pris mon courage à deux mains et ai décidé de contacter une Française qui vivait à Lomé.

J'ai pris le téléphone et j'ai fait ce que je n'aurais jamais osé faire en France. « Bonjour, je m'appelle Aurélie et je cherche des amis » ; voilà en gros ce que j'ai dit... Le lendemain, je dînais chez cette personne avec ses amis et, de jours en jours, j'ai rencontré de nouvelles personnes dont des Togolais.

Je n'ai malheureusement pas eu le temps de créer de vraies amitiés car je suis rentrée plus tôt, mais j'ai pu partager de très bons moments de la vie locale, en partageant des repas, des soirées, les loisirs et des moments plus spirituels.

Aujourd'hui si je devais vous donner un conseil, à vous qui allez bientôt partir, profitez de tous les contacts que l'on vous donne, il sera toujours temps de faire votre choix sur place. Vivre loin de sa famille, de ses amis, de ses petites habitudes, ce n'est possible que si l'on est bien entouré.

Alain**(protections)**

Je mesure aujourd'hui combien ces deux années de volontariat m'ont véritablement permis de vivre un ressourcement humain et affectif. Il est certain que les deux sont intimement liés et que l'aventure du volontariat m'a mûri et construit à ce niveau-là.

Quelques années auparavant j'avais vécu une relation difficile avec une jeune fille. Nous avions rompu plusieurs fois car je ne me retrouvais pas dans cette relation. Cette relation m'avait usé car elle n'avait abouti à aucun choix d'engagement de ma part. Il était clair pour moi que je ne voulais pas revivre cela. Je partais décidé d'être attentif à ce que je voulais vivre sur place car je connaissais ma fragilité dans ce domaine. Je voulais également me rendre disponible à d'autres choix de vie, discerner ma vocation, prendre ce temps de volontariat pour envisager sereinement l'après. Plutôt timide et réservé, la solitude me fit du bien et j'en retirais une grande liberté dans mon travail, mes relations avec les autres et surtout par rapport aux sollicitations des jeunes filles locales ! Quand une conversation s'engageait avec une fille, j'en devenais presque bloqué tant je redoutais qu'elle me livre tel ou tel sentiment à mon égard. Prendre le temps de rendre visite à une fille, être attentif à ce que cette personne vit, représentait dans cette culture plus qu'un ami venant voir une amie... et les rumeurs allaient bon train. J'avais aménagé des gardes fous et des temps précis pour me ressourcer, prendre le temps de penser au sens que je voulais donner à ma vie. Je faisais attention à ce que je vivais : décliner une invitation de fête si aucun ami à moi n'y était présent, éviter les situations

ambiguës de me retrouver en tête à tête avec une fille...Je me barricadais dans mon travail, mes relations avec des amis plus âgés, chez mon partenaire. J'étais heureux de la vie que je menais et j'avais trouvé mon équilibre dans mon projet.

Mon bouclier se fissura lorsque je tombai amoureux d'une volontaire qui venait de temps en temps au village. Je ne m'en aperçus pas tout de suite et retardais l'heure où il faudrait m'avouer cette évidence. Quand bien même cette évidence se présentait à moi, je ne voulais pas même y prêter attention. La vieille blessure se réveillait et je me protégeais encore. Non, cette histoire m'avait fait trop souffrir pour que je puisse envisager de recommencer une autre histoire. Je me souviens même d'avoir dit à cette personne - qui allait devenir ma femme ! - que je ne savais pas si je pourrais rendre un jour une femme heureuse. Elle eut énormément de patience à mon égard et prit le temps de respecter mes craintes, ma blessure et mes choix même si ces derniers ne correspondaient pas à son projet. Car si elle m'aimait, elle ne me le disait pas et voulait respecter ma liberté, ne pas m'imposer son amour. Elle eut l'intelligence et le courage de m'attendre, de m'accompagner petit à petit. Ce respect et cette liberté qu'elle me donnait me surprenaient. Je passais beaucoup de temps à penser à cet amour qui ne voulait pas se dire de mon côté. Et c'est ainsi que l'on se quitta. Une année n'aura pas suffi à guérir mon ancienne blessure et mes craintes. Il fallut attendre un an après le retour de volontariat pour faire un choix libre et vivre une relation constructive. Un an pour me rendre compte combien avait été bénéfique le temps de volontariat pour grandir loin de ma culture, de mes habitudes, pour prendre du recul et comprendre qui j'étais et ce que je voulais. C'est ce temps pris dans le respect de nos histoires respectives qui nous a conduits au mariage quelques années plus tard.

Alix

(jonctions)

J'avais envie de partir depuis plusieurs années déjà. Pour fuir les aléas de ma vie sentimentale d'une part, et pour prouver que j'en étais capable d'autre part. Fort heureusement, mes dossiers n'ont pas abouti à cette période. J'ai fini par affronter mes propres démons, et puis libérée de ce poids, je me suis rendue compte que l'envie de partir ne m'avait pas quittée. L'envie d'aller de l'avant, pas celle de traîner toujours derrière moi mes fardeaux. Quand une réponse favorable m'est revenue de la DCC, c'était le bonheur. Je n'y comprenais rien, j'avais peur, mais j'avais la certitude que j'étais appelée à partir, que c'était la chose que je devais accomplir, je devais y aller.

Gonflée à bloc par le stage de départ, sûre de m'être posée toutes les questions avant de partir, je me suis retrouvée à l'aéroport avec mes valises, mes parents et mes craintes – que je ne souhaitais pas leur montrer. Ils m'ont avoué bien plus tard qu'ils étaient impressionnés par ma détermination au moment du départ, moi qui crevais de peur. Les quelques heures d'avion m'ont permis de gamberger davantage et de réaliser que je n'avais aucune idée de là où j'allais. Quand ma partenaire m'a récupérée à l'arrivée, tout a changé. Je me suis immédiatement sentie bien, à ma place. Petit à petit je découvrais la vie dans ce pays qui allait être mien pendant 2 ans, et qui est toujours mon 'pays de cœur'. Me disant que je n'étais pas là pour vivre avec des Français, j'ai fait l'erreur de couper tous les ponts avec la communauté française locale, les considérant bien prétentieusement comme des expatriés franco-centrés. Puis au bout de 6 mois, je me suis enfin avoué avoir besoin de parler ma langue avec des gens qui la comprennent dans ses moindres jeux de mots, son humour et ses ras-le-bol qu'on ne peut pas déverser dans des oreilles locales sous peine de froisser les gens. C'est aussi à ce moment-là que j'ai acquis la certitude que je ne pourrai jamais vivre une histoire sérieuse avec quelqu'un du pays, ce que je n'avais pas exclu au départ. Non pas que sa culture ne m'attirait pas, mais parce que j'ai pris conscience qu'à mes yeux, la langue est un facteur capital. Ma mission s'est poursuivie, de mieux en mieux, de par le meilleur équilibre entre mes relations avec les deux pays et grâce à la réflexion menée avec ma chargée de mission. Elle a su poser dans les moments difficiles les questions qui dérangent, qui obligent à voir plus loin, à se regarder en face. J'ai alors beaucoup écrit. A mes parents, pour leur raconter ma vie, comme jamais je ne l'avais fait avant.

A mes grands-parents, ce qui m'a permis de réaliser que je n'avais pas suffisamment évalué l'amour que je leur porte. A mes amis, ceux qui ont véritablement survécu à l'écroulement que j'ai opéré dans mon carnet d'adresses. Ça m'a beaucoup apporté, et j'avais besoin de leur soutien, besoin de savoir où ils en étaient eux, vraiment. Le volontariat m'a amenée sur des chemins de sincérité, d'ouverture. Il m'a rendue disponible aux autres.

Jérémie

(désistement)

Des événements récents m'ont fait revenir sur ma décision de partir en volontariat. Je vais tenter ici d'exposer les raisons qui m'ont fait prendre cette décision. Voilà un an environ, je me suis senti appelé à devenir un jour prêtre. Je commençais alors ma dernière année d'études en informatique. Vers janvier, je me suis dit que je partais bien en volontariat pour faire mûrir cet appel, pour faire grandir ma foi, pour me mettre au service de l'Eglise. Bien sûr, j'avais aussi envie de découvrir une autre culture, une autre approche de la vie, mais ma démarche était fortement liée à mon envie de devenir prêtre. Des événements récents ont changé la donne. J'ai rencontré une jeune fille dont je suis tombé amoureux. Il n'est donc plus question pour moi de devenir prêtre.

Ayant construit ce projet de volontariat depuis des mois, ayant déjà donné mon accord de principe, je n'ai pas remis en cause immédiatement mon projet de partir. Au contraire, j'en avais parlé beaucoup avec ma copine et, même si elle savait que cela ne serait pas facile, elle m'encourageait à partir. Je suis donc parti pour faire le stage de préparation, bien décidé à partir. Mais, quelques jours après mon retour, j'ai repensé aux motivations réelles que j'avais de partir. J'ai alors bien vite compris que beaucoup d'entre elles avaient disparu, que j'allais partir à contrecœur. J'en ai discuté longuement avec différentes personnes, principalement avec mes parents. J'ai également beaucoup prié pour ne pas prendre une mauvaise décision que je regretterais plus tard. A présent, ma décision est prise : je ne partirai pas ! Je suis conscient que je vous mets certainement dans l'embarras. Mais je suis sûr que vous comprendrez les raisons qui m'ont fait prendre une telle décision. Merci pour votre compréhension.

Nicolas (ensemble malgré la distance)

Lorsque j'ai rencontré S., mon projet de volontariat était déjà bien avancé et me tenait beaucoup à cœur. S. étant en pleine préparation de concours juridiques, nous ne pouvions pas partir en couple. Nous sommes restés ensemble six mois et demi avant mon départ au Cameroun. Au départ, j'ai proposé que nous nous séparions, afin de mieux nous retrouver ensuite. S. était contre et comme nous avions tous les deux l'envie d'un avenir commun, nous avons décidé de rester ensemble, en envisageant cette séparation comme un défi. Un défi supplémentaire au défi du volontariat en lui-même !

Nous avons vécu intensément les mois qui ont précédé le départ. Nous avons beaucoup échangé afin de construire cette histoire sur de solides bases mais malgré cela, le jour du départ (en septembre 2007) fut difficile et nous étions tous les deux face à une multitude d'inconnues. Au Cameroun, malgré l'isolement du village de mon partenaire, l'accès à Internet était facile, ce qui a grandement facilité les contacts. Puis S. est venue pendant les vacances de Noël (trois mois après mon arrivée). Cette visite lui a permis de découvrir mon environnement, mes nouveaux amis et collègues, de mesurer la réalité de ma mission de volontaire. Après ce premier séjour, son regard a changé et nous avons pu communiquer et partager davantage car nous connaissions chacun le monde de l'autre. Ceci nous a également aidés à ajuster nos modes de communication : des rendez-vous réguliers nous ont permis de maintenir un contact fort et d'avoir des moments d'échange authentique.

Avant mon départ, nous avons aussi décidé que je rentrerais pour les congés d'été en France au milieu de ma mission. Cela faisait alors presque un an que j'étais parti, nous avons « tenu » la moitié

de mon volontariat. Il fallait continuer de nous attendre, sans nous priver de vivre là où nous étions respectivement, en continuant à communiquer.

Mais la séparation a tout de même été dure à vivre, peut-être même plus pour elle qui est restée dans son environnement familial, que pour moi qui vivait une découverte quotidienne. Avec le recul, je minimise ces difficultés et même si les deux ans semblent vite passés et que nous n'avons pas eu de moments de doutes, elle me manquait sacrément et je me demandais parfois comment nous allions nous retrouver après cette (mon) aventure.

Mais ce qui sauva définitivement notre histoire c'est que S. revint au Cameroun pour Noël en 2008 pour réaliser un stage de 5 mois. Nous avons eu la chance de vivre une expérience commune au Cameroun, et ceci nous permet aujourd'hui de parler du Cameroun comme d'une aventure vécue à deux.

Maëlle (relations amoureuses)

Partie deux ans en volontariat, je me suis retrouvée confrontée aux difficultés d'une jeune femme dans un pays du Moyen Orient. Après un an, j'y ai rencontré Wael avec qui j'ai partagé ma deuxième année de volontariat. Notre histoire s'est finalement achevée un an après mon retour en France. Voilà ce que je retiens des difficultés au regard de mon expérience et de celles d'autres autour de moi.

1/ Parvenir seule à faire la part des choses entre raisons et sentiments : quelles sont les raisons de notre union de son côté comme du mien : par amour ? Parce qu'il est plus facile d'être une femme protégée par un homme dans ces sociétés-là ? Parce qu'il attend autre chose que de l'amour ?

2/ La difficulté de gérer la relation. Nous nous étions fixés l'échéance de mon départ définitif comme rupture de notre histoire. Ainsi nous n'avons pas cessé de vivre dans la contradiction permanente de vouloir vivre notre histoire pleinement en ne se « lâchant » jamais complètement. A quoi bon ? Notre histoire ne devait pas survivre à mon départ définitif. Elle y a survécu, car les sentiments l'ont emporté. 3/La difficulté d'être lucide sur notre avenir en étant chez lui, et pas chez moi, dans son pays, dans sa culture, avec ses amis, sans savoir s'il pourrait se sentir les mêmes capacités d'adaptation avec mes amis, ma famille, ma culture, mon style de vie. Mon adaptation à son pays était antérieure à notre rencontre, ainsi peut-être n'avait-il pas vraiment conscience de ce que signifierait pour lui s'adapter à mon univers. Il l'a compris en venant à son tour en France.

4/ Le danger de perdre complètement pied, de perdre tous mes repères d'occidentale (famille, autonomie, indépendance) et de prendre des décisions cruciales pour mon avenir sans avoir pris le temps du recul. Il est important de rentrer chez soi, dans son pays, dans son univers, au milieu de ses amis, des gens qui nous connaissent depuis toujours et qui peuvent nous dire des choses que nous ne voulons pas voir au cœur de notre histoire.

Il se trouve que notre relation a survécu à mon départ et que Wael est venu me rendre visite à deux reprises l'année suivante à Paris. Il fut accueilli à bras ouvert par mes amis, ma famille. Puis j'ai décidé de retourner au Liban à mon tour. C'est à ce moment que les choses se sont éclaircies, que j'ai mesuré le bienfait du recul que j'avais pris. Il faut savoir que notre histoire n'aurait eu de futur que si j'acceptais de m'installer définitivement au Liban, étant donné le succès professionnel de Wael là-bas. Or de retour dans mon pays de volontariat, je n'étais plus dans la même dynamique de coopération : désir dévorant d'intégration coûte que coûte, acceptation à tout prix des quelques aspects parfois difficiles à vivre dans une autre culture. Lors de ce retour au Liban j'ai soudain pris conscience que je ne faisais plus partie de ce monde après huit mois de coupure. Je me suis rendue compte, et Wael en même temps, que vivre au Liban définitivement n'était plus concevable pour moi. J'en ai pleuré, ce fut une nouvelle déchirure après celle de la fin de mission... C'est ainsi que non seulement j'ai eu la chance de partager deux ans avec cet homme formidable, d'une intelligence de cœur sans égal, mais c'est lui-même de plus qui a eu la force de prendre la décision que JE n'avais pas le courage de prendre, pour MON bonheur en dépit de SON désir de faire de moi sa femme. J'ai alors eu conscience d'avoir rencontré un homme d'exception qui se préoccupait d'abord de notre avenir sans s'attacher aux avantages que notre union aurait pu lui

apporter. C'est un peu un hommage que je veux lui rendre en écrivant cette missive. A la lecture de ce témoignage vous vous direz peut être que cela ne vous arrivera pas et qu'il ne s'agit que de jeunes femmes trop fragiles. Si vous demandez à ceux qui me connaissent de vos accompagnateurs, je doute qu'ils donnent cette image me concernant. En revanche nous sommes tous fragilisés par l'éloignement durable, tout peut nous arriver. Je parlais en me disant que j'étais plus forte que les autres. La vie s'est réservé le plaisir de me faire descendre de mes certitudes !! A défaut de tout pouvoir prévoir, il me semble aujourd'hui que l'intelligence et le salut du volontaire résident dans le fait de savoir se poser les bonnes questions au bon moment, que la situation soit inespérée ou désespérée. C'est la raison pour laquelle j'ai tenu à vous donner quelques pistes qui, je l'espère, sauront vous aider au moment opportun.
Bonne route.

Sylvie (vie privée)

En volontariat, je travaillais dans une structure de formation agricole dans une ville rurale. C'est vrai qu'il n'y avait pas vraiment de distinction entre le travail et la vie privée Mais ce n'est pas quelque chose qui m'a dérangé.

Quelques exemples : ce n'était pas rare qu'un étudiant m'interpelle dans la rue ou passe chez moi pour me poser une question sur le cours. Au carnaval, les profs dansaient et s'amusaient avec les étudiants. A l'inverse, tout ce que je faisais le soir et le week-end était connu au boulot. Il m'arrivait souvent de parler de sujets très personnels avec des collègues.

En fait, là-bas, je formais un tout : j'étais tout le temps moi-même avec ma personnalité, ma profession, mes loisirs, mes opinions, ... et non prof de 8h à 15h et une autre le reste du temps.

Damien (deuil)

Je suis parti en Mission Solidaire avec la DCC entre janvier et juin 2013 en Colombie. Au cours d'une semaine de vacances que j'avais prise début avril pour faire un trek dans la jungle, mon grand-père adoré est décédé. Il était atteint de la maladie d'Alzheimer et grand cardiaque, je le savais très fragile mais il aurait pu nous quitter aussi bien pendant ma mission que plusieurs mois ou années après mon retour.

J'ai donc appris son décès en rentrant d'une semaine « en dehors du temps » (et sans aucun moyen de communication) et le retour à la réalité a été brutal. Cependant, je garde aujourd'hui un souvenir extraordinaire de ces moments et n'en garde aucune rancœur ou regrets, bien au contraire. Je pense en effet que trois éléments m'ont aidé à encaisser le choc avec la distance, et à construire mon deuil :

1. La culture locale

Le sens de l'accueil des latinos, et en particulier des Colombiens, n'est pas un mythe, et le sens de la famille est sans aucun doute plus fort encore dans bien des cultures éloignées de la nôtre. J'ai pu ressentir une vague d'affection et d'attention toute particulière de la part de mes amis colombiens qui n'ont pas hésité à me faire parler de mon grand-père, de sa vie etc... Une sorte de famille de substitution quand la mienne était si loin géographiquement.

2. La famille et la communication

On peut globalement réussir à se connecter à internet quasiment partout de nos jours et c'est la chance que j'ai eue. Converser par Skype, recevoir de nombreux mails de gens plus ou moins proches me disant simplement penser à moi, des photos de la famille réunie à l'enterrement, heureuse de se retrouver malgré les circonstances. L'éloignement géographique se ressent beaucoup moins si l'on peut partager et relâcher l'émotion qui nous prend parfois par surprise.

3. Enfin, le plus important en pareilles circonstances : la PREPARATION avant le départ.

C'est, sans nul doute, ce qui m'a permis de vivre au mieux possible cette expérience. A l'occasion du stage de départ, nous avons pu en parler au cours d'un atelier sur le deuil. Il est important, pour ne pas dire primordial, de se préparer psychologiquement à certaines éventualités. Dans le cas de mon

grand-père, je n'étais pas certain et espérais sincèrement pouvoir le revoir à l'issue de ma mission. Cependant, je me suis préparé psychologiquement à l'idée qu'il pourrait mourir pendant ma mission et que je ne pourrai pas rentrer pour son enterrement. La veille de mon départ en Colombie, je suis donc allé lui rendre visite pour lui dire « au revoir » et peut-être un grand au revoir en lui exprimant toute mon affection et tous les mercis pour ce qu'il m'avait apporté pendant toutes ces années. Au final, je suis très heureux d'avoir pu lui faire mes adieux sans regrets. La communauté des autres volontaires en mission a été aussi un vrai pilier pour moi. En effet, dans de tels moments, si la famille connaît votre attachement à la personne disparue, les seuls à comprendre véritablement la variété de sentiments qui vous traversent, dans la confusion d'une mission qui, bien souvent, vous bouscule déjà pas mal intérieurement, ce sont bien sûr les autres volontaires en mission. Je relis encore aujourd'hui avec émotion et reconnaissance les petits mails rapides de soutien des autres volontaires ayant appris la nouvelle.

Pour conclure, aucun départ n'est facile à encaisser, même lorsque c'est, comme dans mon cas, « dans l'ordre naturel des choses ». Les petits conseils que je peux modestement apporter sont de se préparer au mieux possible avant son départ à toute forme de difficultés. Mieux vaut y penser avant à tête reposée que dans le feu de l'action très loin de la famille. Et enfin, ne pas hésiter à se reposer sur les proches par internet, et les proches sur place, sans chercher à se cacher la douleur à soi-même en redoublant de travail dans la mission

9. Analyse d'un conflit

| | |
|-----------------------------|--|
| Dans la démarche du stage : | On peut considérer que ce module fait suite au celui sur l'insertion locale : il fait un focus sur les situations (inévitables) plus difficiles. Dans l'idéal, il devrait être suivi par un module qui propose des méthodes de résolution. Un module sur l'écoute active pourra être proposé le jeudi soir, lors des ateliers optionnels. |
| Objectifs : | <ul style="list-style-type: none"> • Connaître la définition du conflit selon la DCC • Identifier à quel moment on est dans le conflit • Identifier comment le contexte interculturel et le volontariat impactent le conflit • Identifier ses ressources personnelles et celles proposées par la DCC |
| Points d'attention : | <p>Les quelques points clefs à faire passer au long de l'atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'enjeu de repérer des situations de conflit, d'où le travail sur la définition et clarification de la notion : le conflit est d'abord une question de relation ; • l'importance du ressenti et de l'interculturel qui viennent brouiller la compréhension que l'on a d'une situation ; • la nécessité de prendre conscience que la 1ère clef de résolution se trouve en soi : on ne peut changer l'autre, il faut donc travailler sur soi ; • les méthodes proposées ne sont pas des fins en soi : il n'y a pas de bonnes réponses, seulement un travail de clarification personnelle à faire... tout au long de la vie ! |
| Durée | 2 heures et 30 minutes (Jeudi 23/02 de 9h30 à 12h) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> • Introduction et présentation des objectifs : 5 mn • Brainstorming : 15 mn + 10 mn • Les différents types de conflit : 10 mn • Définition d'un conflit : 5 mn • Processus du conflit : 30 mn • Pause : 15 mn • Mise en situation et analyse avec place de la violence dans le conflit et présentation de l'oignon : 50 mn • Pistes et outils pour la résolution, puis conclusion : 15 mn |
| Mode d'animation : | En demi-groupe, un formateur par demi-groupe OU en grand groupe (au choix des formateurs) |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> • Feuilles de paper board (pour éventuellement noter les mots retenus lors du brainstorming) • PPT « Analyse d'un conflit » • Matériel plastifié pour le processus du conflit • Feutres véléda (au moins 5 par groupe) • Feuille de consignes pour les volontaires-acteurs • Feuilles d'observation pour les volontaires-observateurs |

Préparation

Le formateur pourra identifier un conflit vécu pendant son volontariat et pour l'analyser avec les outils proposés dans le module afin d'illustrer chaque partie grâce à sa propre expérience.

Plan détaillé

1. **Introduction (5')**
 - Présentation des objectifs et du module
2. **Brainstorming : « A quoi vous fait penser le terme « conflit » ? » (20')**
 - D'abord seul (3'), puis en binôme (5') puis à 3 ou 4 (5')
 - Echanges en groupe sur les mots choisis. (5')
3. **Les différents types de conflit (10')**
 - Présentation du schéma 1, éventuellement s'appuyer sur des exemples concrets (perso ou venant des volontaires)
4. **Définition du conflit (5')**
 - Poser la définition du conflit retenue par la DCC : « Un conflit, c'est une relation de personnes ou de groupes ayant des objectifs incompatibles. »
5. **Le processus du conflit (30')**
 - Projection de la scène du film « Le prénom » (5')
 - Travail en groupe de 3 ou 4 pour reconstituer les différentes étapes du processus (10')
 - Chaque groupe présente son processus (10')
 - Synthèse via la présentation du schéma 2 par les formateurs. S'appuyer éventuellement sur la scène du film, sur des exemples perso ou venant des volontaires. (5')
6. **Pause (15')**
7. **Mise en situation (15')**
 - Préparation des volontaires-acteurs, et briefing des volontaires-observateurs (5')
 - Déroulé de la scénette (10')
8. **Analyse du conflit joué (35')**
 - Remercier les volontaires-acteurs et leur demander leurs ressentis sur la scénette jouée (5')
 - Demander aux volontaires-observateurs leurs ressentis (5')
 - Présenter le schéma 3 sur la violence dans le conflit en partant de ce que les volontaires (acteurs et observateurs ont pu ressentir)
 - Synthèse de ce qui vient d'être vécu via la présentation de l'oignon, en faisant le lien avec l'iceberg et l'interculturel
9. **Ressources, ouverture et conclusion (15')**
 - Quelles ressources ? Les ressources de la DCC, les ressources personnelles (cf Insertion locale) (5')
 - Conclusion (10')
 - Il y aura des conflits
 - Attention à l'interculturel
 - Communiquer est une des clés
 - Ouverture :
 - Proposition d'un module sur l'écoute active pendant les ateliers optionnels

9.1. Introduction (5 mn) – Slides 1, 2

Présenter les objectifs du module :

- Connaître la définition du conflit selon la DCC,
- Identifier à quel moment on est dans le conflit,
- Identifier comment le contexte interculturel et le volontariat impactent le conflit,
- Identifier ses ressources personnelles et celles proposées par la DCC.

Annoncer « pour planter le décor » que tout le monde ici connaîtra un ou plusieurs conflits pendant son temps de volontariat. Les conflits mal gérés constituent l'essentiel des causes des ruptures de contrat (soit par l'accumulation de petits conflits, soit par la survenue d'un conflit plus lourd, trop long) : la question est donc primordiale.

Du côté du volontaire (mais il n'est pas le seul en cause !), les causes sont multiples : environnement différent, effet d'isolement, pertes de repères, frustration par rapport au travail.

Lieux des conflits possibles des volontaires :

- Avec le partenaire,
- Avec les collègues locaux,
- Entre volontaires,
- Avec la DCC (siège, chargé de mission),
- Au sein du couple.

L'enjeu est de « traverser » les événements, de les surmonter. Au retour, les volontaires sont frustrés si rien n'a été fait ou n'a abouti, même s'ils ont réussi à aller au bout de leur mission.

Deux précisions :

- Ce module ne vient pas apporter des réponses toutes faites à des situations souvent très complexes. Il apporte quelques points de réflexion par rapport au conflit dans le volontariat en se basant sur l'expérience de la DCC.
- C'est aussi l'occasion d'un échange d'expérience : sans doute que certains stagiaires auront des éléments à donner ; n'hésitez pas à leur dire que leur participation est bienvenue pour enrichir le module.

Il peut être utile que les objectifs soient affichés dès le début du module. Ainsi, les formateurs pourront facilement y revenir tout au long du module, pour montrer aux volontaires l'avancée dans le module, mais aussi pour reprendre les objectifs à la fin du temps de formation.

9.2. Brainstorming : A quoi vous fait penser le terme « conflit » ? (20 mn) – Slide 3

Brainstorming (15 mn) (Slide 3)

Demander aux volontaires à quoi leur fait penser le terme « conflit ».

- D'abord seul, en 3 minutes, choisir 5 mots les faisant penser au mot conflit.
- En binôme ensuite, parmi les 10 mots du binôme, en 5 minutes, n'en sélectionner que 5. (si nombre impair, créer un trinôme avec 7 mots à choisir au lieu de 5).
- En double-binôme ensuite, parmi les 10 mots rassemblés, en 5 minutes, n'en sélectionner que 5.

Ne pas hésiter à presser les volontaires sur le temps. Cela peut être vécu comme une première expérimentation d'un élément aggravant du conflit : la pression, le timing impart.

Echanges en grand groupe (5 mn) (Slide 3)

En s'appuyant sur les échanges que les groupes viennent d'avoir ainsi que sur les mots choisis à la dernière étape, échanger en grand groupe. Revenir sur le fait que le conflit a des impacts négatifs, mais peut aussi en avoir des positifs. On peut éventuellement demander aux volontaires comment ils ont ressenti le travail qu'ils viennent de vivre : il s'agit en réalité d'une expérience de compromis ou de concession. Le compromis va permettre de trouver un terrain d'entente entre deux parties sans générer de frustrations, la concession va mettre l'une des parties en faiblesse par rapport à l'autre et finira par générer de la frustration.

Les côtés négatifs du conflit :

- Les conflits sont associés à des résolutions violentes, destructrices.
- Faire face à un conflit demande de l'énergie, des efforts, le fuir aussi.
- Chacun peut avoir le sentiment de ne pas avoir été préparé : on manque d'outils, de ressources.
- Nous offrons une résistance naturelle au changement.

Le conflit peut aussi avoir des aspects positifs. Être dans un conflit signifie qu'il y a quelque chose qui ne va pas, il y a donc le devoir de changer quelque chose. Le résultat dépend de ce qu'on en fait : ignorer ou le gérer de manière non constructive peut mener à pire ; arriver à bien le gérer, au contraire, peut à la fois apprendre et améliorer la situation.

Conclusion :

- Le défi consiste non à camoufler ou fuir les conflits (qui sont inévitables), mais à les aborder de manière constructive et non-violente.
- L'objectif pour un volontariat est de « durer » sur place. C'est-à-dire de vivre les conflits de manière à ne pas dégrader ses relations avec les gens. Cela signifie de :
 - o Ne pas emmagasiner de frustration, cela est vivable éventuellement pour un séjour plus court ;
 - o Ne pas résoudre de façon explosive (peu admis dans les différentes cultures) ;
 - o Ne jamais agir de façon à mettre l'autre dans une impasse.

9.3. Les différents types de conflits (10 mn) – Slide 4

Avant de poser une définition du mot conflit, prendre le temps de présenter les différents types de conflits en s'appuyant sur le schéma « Les différents types de conflits » (schéma 1).

- **Le conflit d'objet : est le plus simple, à propos d'objet précis, d'argent, d'espace.** Concerne un sujet précis et ciblé. Peut se régler par de la communication, mais un conflit d'objet peut en cacher un autre...
- **Le conflit de personnes : conflit qui touche au plus profond de l'individu, à ses croyances, ses convictions.** Possibilité de faire le lien avec l'iceberg et sa partie immergée. Lien éventuel avec l'interculturel : va notamment toucher tout ce qui ne se voit, tout ce dont on n'est pas forcément conscient.
- **Le conflit de pouvoir : met en jeu des questions de pouvoir, de sentiment d'appartenance, de liberté.** Va chercher sur la place sociale qu'occupent les acteurs du conflit, que ce soit dans une sphère professionnelle ou personnelle. Va également toucher ce qui est de l'ordre du ressenti.

Pour chacun de ces types de conflits, possibilité de les illustrer par une expérience personnelle vécue en volontariat, possibilité aussi d'interroger les volontaires s'ils souhaitent partager un conflit.

Les différents types de conflits présentés, expliquer que les parties prenantes du conflit vont directement l'impacter et en changer la nature.

- **Le conflit intrapersonnel (ou conflit interne) :** Correspond chez l'individu soit à des conflits cognitifs, soit à des conflits d'objectifs. Ne va impliquer qu'une seule personne.

- **Le conflit interpersonnel** : Implique deux individus au moins qui se sentent en opposition sur des questions d'objectifs, de valeurs, de comportements ou de manière d'accéder à un objectif.
- **Le conflit intragroupe** : Concerne les tensions qui surgissent au sein d'un groupe et qui peuvent affecter son fonctionnement (nature des tâches assignées, rôles alloués aux acteurs, processus relationnels...)
- **Le conflit intergroupe** : désaccords ou tensions qui surviennent entre deux ou plusieurs groupes (syndicats/direction, ...)

9.4. Définition du conflit (5 mn) – Slide 5

Présenter la définition que la DCC a choisi pour illustrer le conflit :

« Un conflit, c'est une relation de personnes ou de groupes ayant des objectifs incompatibles. »

(Ronald J. Fisher, The social psychology of intergroup and international conflict resolution, 1990)

Il existe des situations où seul l'un des protagonistes est conscient du problème de l'incompatibilité des objectifs.

Le formateur peut illustrer la définition avec son propre exemple de conflit.

9.5. Le processus du conflit (30 mn) – Slides 6, 7

« Le prénom » (5 mn) (Vidéo)

Projeter l'extrait du film « Le prénom » d'une durée de 5 minutes. (extrait disponible sur la clé usb formateur). Si besoin, extrait disponible ici :

https://www.allocine.fr/video/player_gen_cmedia=19537611&cfilm=188448.html.

Travail en groupe sur le processus du conflit (10 mn) (Slide 6)

Demander aux volontaires de se mettre par groupe de 3 ou 4. Distribuer par groupe, les éléments plastifiés (différents éléments de couleurs et de plusieurs formes, une étoile rouge avec écrit « Crise »), une feuille de paper-board, de la pâte à fixe et un feutre véléda. Indiquer aux volontaires qu'ils peuvent écrire sur les formes plastifiées avec le feutre. Demander aux volontaires de « reconstituer le processus du conflit avec les formes données, en s'inspirant de la scène du film vue précédemment ». Ils pourront également se remémorer ce qu'ils ont vécu lors du temps de brainstorming en groupe (les échanges, les compromis et les concessions, le timing imparti). Préciser que parmi les éléments, il y a un début (le rectangle blanc), des éléments aggravants (les ovales jaunes), un point culminant (l'étoile « Crise »), et une issue (le rectangle vert).

Présentation des travaux de groupe (10 mn) (Slide 6)

Inviter un groupe à présenter le processus qu'il a imaginé. Demander aux groupes suivants d'enrichir si besoin, ou de pointer les différences.

Attention à bien veiller à respecter le temps de 10 minutes, il ne s'agit pas forcément d'un échange entre volontaires, mais juste de présenter le fruit de leurs réflexions.

Présentation du schéma du processus du conflit (5 mn) (Slide 7)

Les formateurs concluent en présentant le schéma du processus du conflit (schéma 2). Il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur l'étape précédente et la présentation des travaux des groupes. On pourra reprendre la scène de « Le prénom » pour illustrer les propos tenus, s'appuyer sur un exemple de conflit vécu en volontariat, ou interroger les volontaires sur un de leurs conflits.

Le conflit n'est pas un événement en soi mais un processus. On confond souvent le conflit avec la phase violente qui s'apparente à la crise. En fait, lorsque la crise éclate, le conflit est déjà en place.

Par ailleurs, la violence de la crise peut être physique, mais elle peut aussi être de l'ordre du ressenti. Les éclats de voix ne sont pas les seuls indices de la violence d'une crise !

On peut toujours mettre en lien l'origine du conflit avec un besoin insatisfait, un besoin qui est nôtre et qui n'a rien à voir avec la personne en face. Le formateur peut illustrer de sa propre expérience de conflit.

Un ensemble d'événements est survenu au fil du temps où se mêlent des problèmes de communication, des réactions liées à la peur, à l'anticipation, qui ont « nourri » le conflit, c'est-à-dire ont permis de le rendre visible : c'est ce qu'on appelle les « éléments aggravants » ; on peut y ajouter des éléments culturels (le formateur peut illustrer de sa propre expérience de conflit).

Le conflit est un processus, qui a une origine, un déroulement, une fin dans le temps. Il faut donc, dans toute analyse de conflit, considérer qu'il a une histoire, un écoulement dans le temps et qu'il n'est jamais un événement isolé. De la même manière, le règlement d'un conflit est un processus : il ne peut se faire une fois pour toute, d'un seul coup.

- Focus sur les éléments aggravants :
 - o Les éléments aggravants peuvent être de différentes natures : sentiments, faits concrets, comportement d'une personne ;
 - o Ils peuvent s'enchaîner les uns aux autres ou se rajouter ;
 - o Pouvoir relire le processus soi-même permet de prendre conscience de l'enchaînement qui peut exister entre les éléments et comprendre donc la situation a posteriori.
- Focus sur les besoins :
 - o On peut être amené, dans sa vie, à avoir des comportements ou réactions répétitifs, d'où l'intérêt de les relire : les conflits sont parfois dus au même besoin. Il est important de l'identifier pour éviter des situations qui mettent à mal ce besoin ou pallier le manque en comblant son besoin ailleurs si la situation est inévitable.

Avant la pause, expliquer rapidement qu'en deuxième partie du module sera jouée une scénette. Demander deux participants volontaires, et prendre le temps de leur présenter leur rôle respectif pendant la pause.

Pause de 15 minutes (Slide 8)

(pouvant être réduite à 10 si besoin)

9.6. Mise en situation (15 mn) – Slide 9

Préparation et briefing (5 mn), puis déroulé de la scénette (10 mn) (Slide 9)

Le formateur donne une feuille de rôle à 2 volontaires qui se sont désignés pour être acteurs. Il les invite à lire et à bien comprendre les enjeux de leur personnage (= 5 min pour s'approprier le texte en dehors de la salle sans se parler – on peut leur préciser qu'ils peuvent lors de la mise en situation rajouter/inventer de nouveaux éléments s'ils le jugent nécessaire – c'est une improvisation et tout est possible !).

Pendant ce temps, les feuilles d'observation sont distribuées à tous les autres participants qui, en tant qu'observateurs, sont invités à prendre des notes durant la confrontation. On leur explique leur rôle (pouvoir retracer les différentes étapes de l'échange) et le support proposé (grille d'observation). Ils doivent noter les faits (déroulement de la discussion), le ressenti des personnages, les points qui semblent être les nœuds du conflit (où y-a-t-il incompatibilité d'objectifs ?), ainsi que les éléments aggravants.

Les participants sont disposés en U et les 2 acteurs jouent à l'extrémité. Le formateur prend aussi des notes (souvent les observateurs oublient car ils sont concentrés sur la scène !).
La mise en situation dure 10 min environ, en fonction de ce qui sort de la confrontation.

9.7. Analyse du conflit joué (35 mn) – Slide 9, 10, 11

Remercier les volontaires-acteurs (5 mn) (Slide 9)

On sort de la mise en situation en remerciant les acteurs pour leur performance et en précisant que la façon de jouer n'est pas représentative de leur manière de réagir « dans le réel » (important si la scène a été un peu violente.)

On demande ensuite aux volontaires-acteurs de dire ce qu'ils ont ressenti, comment ils ont vécu le conflit joué.

Interroger les volontaires-observateurs (5 mn) (Slide 9)

En s'appuyant sur ce qu'ils auront pu noter sur leur feuille d'observation, demander aux volontaires-observateurs ce qu'ils auront ressenti, ce qu'ils auront observé. Concernant ce qu'ils auront observé, bien veiller à rester dans le factuel. Le ressenti ne concerne que les émotions que cela aura généré chez eux, et pas celles qu'ils imaginent que les volontaires auront eu. Dans un conflit, on n'essaye pas de se mettre à la place de l'autre.

La violence dans le conflit (7 mn) (Slide 10)

Présenter le schéma 3 sur la violence dans le conflit, en rappelant la définition posée au début : « un conflit est une relation de personnes ou de groupes ayant des objectifs incompatibles. »

Présenter les liens entre violence et conflit :

- Violence et conflit ne doivent pas être confondus : il est important de les distinguer pour envisager de gérer les conflits :
 - o Violence : manifestation apparente possible du conflit ; on peut l'observer au niveau des comportements (branches de l'arbre dans la figure ci-dessus). La violence n'est pas forcément physique ou visible, une absence totale de communication peut être une forme de violence.
 - o Conflit : contenu, causes profondes (racines de l'arbre), c'est une opposition de fond.

De là résultent donc quatre situations possibles :

- *Les objectifs et le comportement sont compatibles, il n'y a pas de conflit.* Tout va bien.
- *Les objectifs sont compatibles mais les comportements ne le sont pas, il y a conflit superficiel.* Querelle qui relève du malentendu, d'une mauvaise communication, sans qu'il y ait au fond de problèmes. Le conflit disparaît dès que le malentendu ou la méprise est dissipée. Attention, un conflit superficiel en apparence peut révéler un conflit plus profond.
- *Les objectifs sont incompatibles mais les comportements sont compatibles, il y a conflit latent.* Au moins une des personnes concernées se sent en tension, est mal à l'aise dans la relation, même si elle ne l'exprime pas et que tous les protagonistes n'en sont pas conscients. Les racines du conflit sont là... peu visibles. Tout porte à croire que le conflit peut passer du latent à l'ouvert à tout moment.
- *Les objectifs et les comportements sont incompatibles, il y a conflit ouvert.* Les manifestations sont là et ne viennent pas de nulle part.

A ce moment-là, il est possible d'interroger le volontaire ayant joué le rôle du volontaire pendant la scénette en lui demandant comment il a ressenti le fait que le partenaire ne le regardait pas dans les yeux lorsqu'il lui parlait (contrainte interculturelle imposée au volontaire-partenaire).

Synthèse : présentation du modèle de l'oignon (7 mn) (Slide 11)

Expliquer que dans un conflit, chaque protagoniste est un oignon. Le formateur projette l'oignon et détaille les 3 thèmes, depuis la position jusqu'aux besoins.

- Position : déclaration de quelqu'un, c'est sa façon de se situer. Il s'agit du point de vue formulé publiquement par une personne. Cela peut également être considéré comme sa demande. La position est un « bouclier » avec lequel on se plonge dans la bataille. C'est à la fois ce qui est le plus visible, mais aussi ce contre quoi l'adversaire bute. Peut être exprimé par « je veux que tu » ou « je ne veux pas ».
- Intérêt : ce qui est avantageux pour quelqu'un, son but « utile » ou « ce que je veux vraiment ». L'intérêt se trouve derrière la position et exprime ce que nous voulons vraiment réaliser.
- Besoins : éléments nécessaires pour vivre, fondamentaux et non négociables, ou « ce dont j'ai besoin ». Ils sont au cœur du conflit mais sont rarement exprimés comme tels dans une discussion, surtout si elle est violente.

Connaitre les besoins des acteurs est donc la première étape à franchir pour ensuite y répondre et trouver ainsi des solutions au conflit. Bien souvent, les besoins ne peuvent être exprimés que lorsque s'est instauré un climat de confiance dans lequel la compréhension et l'empathie jouent un rôle central.

Un conflit, c'est donc la confrontation de 2 oignons. Chaque couche de l'oignon permet d'aller un peu plus loin dans la compréhension de la situation. La première chose que l'on peut observer, ce sont les positions divergentes des protagonistes. En « creusant » davantage, des intérêts distincts voire opposés peuvent être dégagés. Au centre du conflit, se trouvent les besoins de chacun des acteurs.

Pour chercher une solution à un conflit, mettre en lumière la position ou l'intérêt de chacun des protagonistes n'est souvent pas suffisant. Les positions ne sont souvent que des projections et, de même que les intérêts, ils peuvent se modifier dans le temps sans pour autant mettre fin au conflit. Il faut éplucher l'oignon jusqu'aux besoins pour trouver une porte d'entrée et transformer le conflit de façon durable. Cependant, on n'a pas toujours la volonté ou il n'est pas toujours possible de répondre aux besoins de l'autre.

Le formateur illustre le modèle de l'oignon grâce à son exemple personnel, en reprenant la scène du film « Le prénom », en interrogeant un volontaire sur un conflit personnel, ou en reprenant la scénette précédemment jouée.

Il est aussi important de rappeler à ce moment le lien avec l'iceberg : le besoin, le cœur de l'oignon, correspond à la partie immergée de l'iceberg, ce dont on n'a pas forcément conscience mais qui vient nous toucher au cœur de nos valeurs. Il faut donc suffisamment se connaître et être honnête avec soi-même pour identifier ses besoins et toucher peut-être au cœur du conflit.

Le conflit est donc multifactoriel, et un événement tout à fait anecdotique peut faire l'effet de la goutte d'eau qui fait déborder le vase et conduire à une rupture de contrat.

9.8. Ressources, conclusion et ouverture (15 mn) – Slides 12, 13, 14

Quelles ressources ? (5 mn) (Slide 12)

- Les ressources externes :

Lorsqu'on se retrouve dans un conflit, hormis un conflit d'objet ou un conflit superficiel, les protagonistes du conflit ne pourront pas opérer seuls une résolution. Une intervention extérieure est alors nécessaire.

Les chargés de mission et les chargés de zone sont là pour ça, sont là pour les volontaires ! Il ne faut pas hésiter une seconde à les joindre pour leur demander conseil, pour leur demander de l'aide, ou simplement pour souffler si on en ressent le besoin. Se tourner vers des proches ne sera pas la bonne solution, tout du moins de prime abord : ils prendront forcément votre parti et ne vous permettront pas d'aller au cœur du problème.

Les trois types d'accompagnement que la DCC propose (spi, psy, coach) peuvent aussi vous être d'une grande aide lors d'un conflit. Adressez-vous aussi à votre chargé de mission.

- Les ressources internes :

Comme cela a été vu lors du module « Insertion locale », nous avons toutes et tous des ressources internes auxquelles nous pouvons faire appel : lecture, musique, balade, sport, appeler des amis, de la famille... Il ne faut pas hésiter à user de ces ressources ! Les volontaires se connaissent suffisamment bien pour savoir ce qui leur fera du bien !

Conclusion et ouverture (10 mn) (Slide13, 14)

En conclusion, rappeler aux volontaires qu'ils connaîtront forcément des conflits pendant leur volontariat, ceci étant grandement lié à la différence culturelle. En effet, la situation multiculturelle exacerbe les particularités de la communication interpersonnelle. Par son aspect qui peut être déstabilisant, elle entraîne nécessairement des conflits.

Il faut donc être vigilant à plusieurs facteurs :

- L'apparition nette et marquée de stéréotypes, de manière consciente ou pas,
- La peur que peut engendrer la différence, qui va pouvoir être un frein dans la communication et l'action,
- Le jugement moral hâtif de toute différence de comportement ou de norme,
- La part déterminante des valeurs dans la relation,
- L'importance du cadre personnel de références.

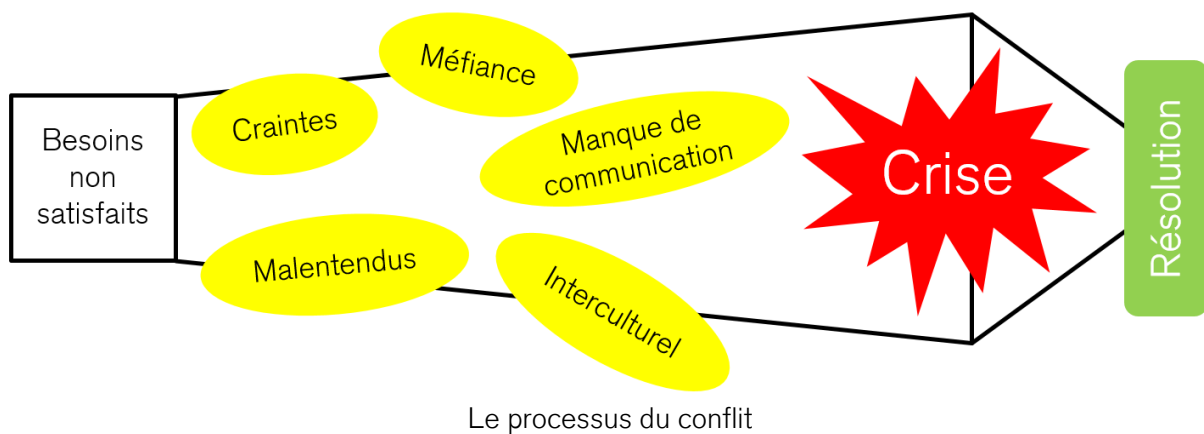
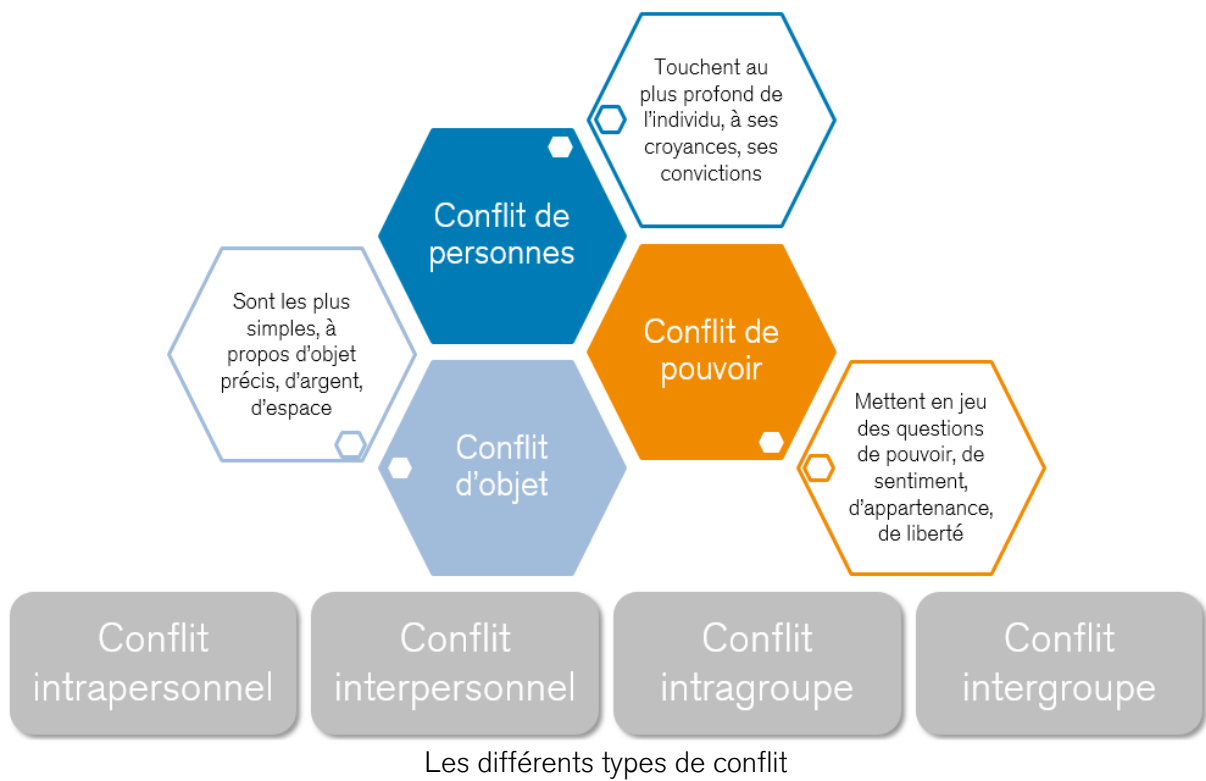
Veiller à ces éléments n'empêchera pas les conflits, mais en limitera les risques.




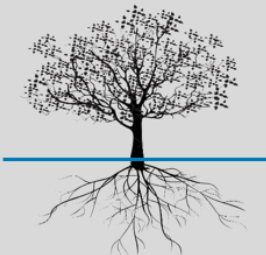
Il faut enfin communiquer sur ce qu'on ressent, poser des questions, interroger ce qu'on voit et ne pas oublier qu'on est dans une autre sphère culturelle, tout en veillant à respecter l'autre dans sa propre culture.

Terminer le module en ouvrant sur la proposition d'un atelier optionnel sur l'écoute active. L'écoute active est un outil qui peut permettre d'éviter d'en arriver à une situation de conflit, ou qui peut être un outil de résolution de conflit (à partir du moment où l'on n'est pas une des personnes impliquées).

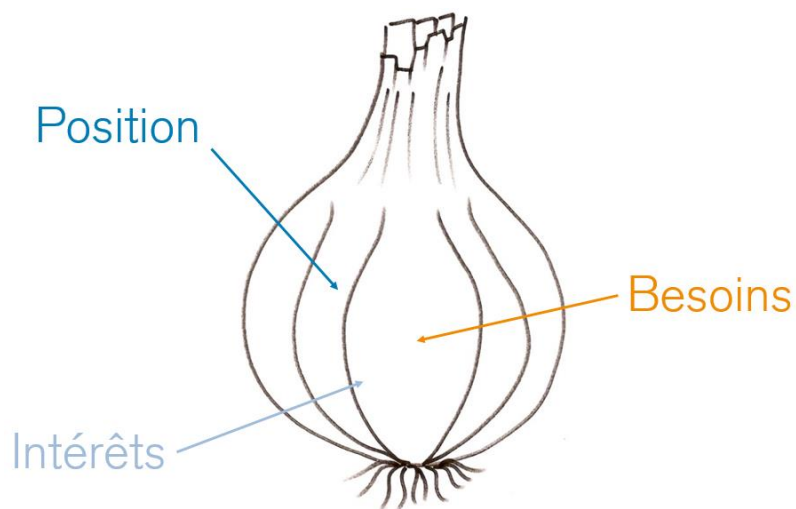
Conclure le module en reprenant les objectifs et en interrogeant les volontaires sur l'atteinte des objectifs visés.

Annexes 1 : schémas



| | | OBJECTIFS | |
|-------------------------|------------------------------|---|--|
| | | OBJECTIFS COMPATIBLES | OBJECTIFS INCOMPATIBLES |
| COM- PORTE- MENTS | COMPORTEMENT COMPATIBLE |  PAS DE CONFLIT | CONFLIT LATENT  |
| | COMPORTEMENT INCOMPATIBLE |  CONFLIT SUPERFICIEL |  CONFLIT OUVERT |

La violence dans le conflit



Le modèle de l'oignon

Consigne : Voici une situation de conflit : vous allez devoir jouer une rencontre entre un volontaire et un partenaire (deux hommes, deux femmes ou un homme et une femme).

Départ : Un volontaire, présent depuis un mois sur son poste, va voir à l'improviste son responsable au sein de la structure d'accueil partenaire, après trois rendez-vous annulé au dernier moment par le responsable. Il souhaite lui faire du fait qu'il ne se sent pas écouté et entendu dans les propositions d'amélioration qu'il peut faire.

Contexte : Le partenaire accueille des volontaires DCC depuis 5 ans maintenant, c'est donc au moins le 5ème volontaire en poste. Le volontaire a déjà sollicité trois rendez-vous avec son responsable, chaque fois annulé au dernier moment : « C'est pas très grave, on verra ça plus tard ! ». Dans le cadre de sa mission, le volontaire a toute la place pour faire des recommandations et suggestions d'amélioration sur les processus liés aux projets portés par la structure.

Vous êtes le volontaire : voici le descriptif du contexte et de l'état d'esprit du personnage.

Cela fait un mois que vous êtes arrivé sur place. Déjà un mois ! Plus que 11 de volontariat ! Sans être pressé, vous voulez que votre mission serve à quelque chose, vous ne souhaitez pas être venu « pour rien ». Vous avez quand même tout lâché en France !

Très rapidement, vous avez sollicité votre responsable, ayant tout de suite vu là où il y avait des améliorations possibles. Votre responsable vous a évincé une fois : « C'est pas très grave, on verra ça plus tard. » ; une deuxième fois : « Je te crois mais là j'ai pas le temps... » ; une troisième fois : « On peut voir ça une prochaine fois ? ». Qui plus est, dès que vous proposez une idée, au mieux on vous dit « Pourquoi pas... », au pire on ne vous répond pas. Vous allez donc directement dans son bureau, avec la ferme intention de lui faire part de ce mande d'écoute, et de vos suggestions d'amélioration.

Consigne : Voici une situation de conflit : vous allez devoir jouer une rencontre entre un volontaire et un partenaire (deux hommes, deux femmes ou un homme et une femme).

Départ : Un volontaire, présent depuis un mois sur son poste, va voir à l'improviste son responsable au sein de la structure d'accueil partenaire, après trois rendez-vous annulé au dernier moment par le responsable. Il souhaite lui faire du fait qu'il ne se sent pas écouté et entendu dans les propositions d'amélioration qu'il peut faire.

Contexte : Le partenaire accueille des volontaires DCC depuis 5 ans maintenant, c'est donc au moins le 5ème volontaire en poste. Le volontaire a déjà sollicité trois rendez-vous avec son responsable, chaque fois annulé au dernier moment : « C'est pas très grave, on verra ça plus tard ! ». Dans le cadre de sa mission, le volontaire a toute la place pour faire des recommandations et suggestions d'amélioration sur les processus liés aux projets portés par la structure.

Vous êtes le partenaire : voici le descriptif du contexte et de l'état d'esprit du personnage.

Vous en êtes à votre 6ème volontaire, vous en avez vu du monde ! Des hommes, des femmes, des jeunes, des vieux... C'est pas lui, le petit nouveau arrivé tout frais de France depuis un mois qui va changer grand-chose. Et puis il y a le temps... On a le temps... On a le temps de faire bouger les choses, de les faire évoluer, et surtout il vous faut convaincre les autres salariés de la structure du bienfondé de cette volonté d'améliorer les choses, ils sont tous très contents du mode de fonctionnement actuel ! Et en vrai, la structure fonctionne bien...

Mais ils sont sympa ces volontaires quand même, ces blancs venus de France : ils arrivent, ils croient tout savoir et veulent tout changer tout de suite maintenant. Vous n'allez pas le mettre hors de votre bureau, mais vous n'allez pas non plus lui dire que c'est bon, on y va...

Contrainte interculturelle : dans votre culture, quand on parle à quelqu'un, on ne le regarde pas dans les yeux. Jamais. C'est totalement impoli.

Grille d'observation – Analyse d'un conflit

Dans la rencontre qui va se dérouler entre volontaire et partenaire, nous vous invitons à observer différents points :

- Le déroulement de la rencontre : faits, échanges (au besoin, citez des phrases qui vous semblent importantes) ...
- Quels sont, à priori, les sentiments des deux protagonistes lors de cette rencontre ? Voyez-vous une évolution ?
- Quels sont les points d'incompatibilité qui vous semblent exister entre les deux ?
- Quels semblent être les éléments aggravants de cette situation ?

10. Au café des femmes

| | |
|-------------------------------------|---|
| Dans la démarche du stage : | Ce module, qui s'adresse uniquement aux femmes (qu'elles partent seules ou en couple), est un temps d'échanges permettant aux futures volontaires de poser toutes leurs questions concernant la féminité en volontariat. Il ne peut pas être proposé avant la moitié du stage, les échanges reposant sur un climat de confiance qui se sera construit entre les participantes et les formatrices. |
| Objectifs : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Permettre à chaque future volontaire de poser ses questions et d'exprimer ses craintes concernant le vécu de la féminité en volontariat 2. Favoriser un temps d'échanges entre volontaires, mais aussi avec les formatrices animatrices du groupe. |
| Points d'attention et préparation : | <ul style="list-style-type: none"> - Le groupe constitué peut mixer les différents groupes du stage, mais ne doit pas dépasser le nombre de 15 personnes, formatrices comprises. - Le choix de mixer les âges et les situations matrimoniales reste à la discrétion des formatrices, celui-ci devant s'adapter aux profils des volontaires. - Ce temps est une proposition faite aux volontaires. Dans les faits, toutes les volontaires présentes sur le stage y participent. |
| Durée : | 1 heure (Jeudi 23 février – 14/15h) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> - Présentation du contexte et de la raison d'être de ce temps - Temps de discussion et d'échanges ouvert (des sujets possibles à aborder sont décrits ci-dessous) |
| Mode d'animation : | - En groupe spécialement constitué |
| Matériel : | - Boîte « Au café des femmes » |

10.1. Contexte et raison d'être du temps (5 mn)

Pas besoin de beaucoup s'étaler pendant ce temps d'introduction, l'enjeu étant surtout d'instaurer un climat de confiance dans lequel chacune se sentira suffisamment à l'aise pour exprimer ses craintes et poser ses questions.

10.2. Temps d'échanges et de questions/réponses (50 mn)

Libre à chacune de s'organiser comme elle le souhaite ! Des questions peuvent être affichées sur une feuille de paper board pour lancer les échanges, les animatrices peuvent elles-mêmes interroger les participantes, et les participantes ont peut-être aussi des questions... L'échange représentant le socle de ce temps, il est important de s'adapter à son groupe !

Les sujets ci-dessous peuvent être abordés selon si les participantes n'ont pas de questions, si les formatrices partagent la conviction d'aborder ces sujets...

| Thèmes possibles à aborder | Messages importants à faire passer - Questions à soulever | Supports possibles |
|----------------------------|--|---|
| Habillement / Bijoux | <ul style="list-style-type: none"> - importance de l'achat local (partez légères !) - Jupes, pantalon ? suis-je prête à changer mes habitudes vestimentaires ? | Vidéo Sonia |
| Protection hygiéniques | <ul style="list-style-type: none"> - anticiper ! - si cup, comment la stériliser sans "choquer" (impossible dans une casserole de cuisine dans bcp de culture) - Cup : (si certaines découvrent) : besoin d'eau au toilettes, | Cup, serviettes lavables, culottes menstruelles |

| | | |
|-------------------|--|---|
| | <p>penser à sa bouteille</p> <p>ATTENTION : Modifications des cycles très fréquentes</p> <p>Penser à emporter ce qui peut être réconfortant : Bouillote ?!</p> | |
| Contraception | <ul style="list-style-type: none"> - Renvoyer vers personnes ressources si doutes ou questions pas encore réglées - attention à la qualité des préservatifs (climat chaud, vendus au soleil, certaines marques peu sûres...) | |
| Sous-vêtements | <ul style="list-style-type: none"> - se projeter en climat chaud : quelles matières sont confortables pour moi dans ces conditions (= séance de sport) - Matière : COTON !! - Infections mycosiques sont fréquentes (chaleur + changement alimentation) : penser à partir avec ovules anti-fongiques (attention, fondent en climat chaud) ou crème, ou huiles essentielles de Tea Tree ou Géranium Bourbon (accessibles sans ordonnance). Egalement probiotiques efficaces ! | |
| Poils | <ul style="list-style-type: none"> - En climat chaud, ça pousse très vite ! (tout comme les ongles !) - culture du pays d'accueil, épilation n'est pas toujours la norme : ai-je envie de lâcher prise sur l'épilation ? - si besoin de m'épiler, avec quoi je pars : épilateur (accès simple à l'électricité sur place ?), rasoirs ?, je décide de voir sur place ? | |
| Le pisse debout ! | <ul style="list-style-type: none"> - Peut faciliter l'accès à des toilettes si craintes hygiènes pour certaines - en déplacement, permet d'uriner simplement, mais ATTENTION à l'image renvoyée sur place !! Le jupe longue facilite aussi beaucoup ! | <p>Un pisse debout</p> <p>https://www.pissdebout.fr/</p> |
| Peau / Cheveux | <ul style="list-style-type: none"> - Quels savon dispo sur place ? (anticiper !) - shampoing solide compacts et pratiques dans la valise - Soin corps souvent dispo sur place : prévoir de quoi pour le début de mission puis voir en local - Attention la peau et ses besoins changent beaucoup en fonction du climat ! | |

10.3. Conclusion (5 mn)

Conclure ce temps encore une fois, en s'adaptant au groupe. Si les formatrices ont ressenti une certaine appréhension chez les participantes, ne pas hésiter à les rassurer. Inviter également le groupe à continuer ces échanges de manière informelle, notamment dans le partage de bonnes pratiques, que ce soit ici où même lorsqu'elles seront sur le terrain.

11. Rendez-vous des hommes

| | |
|-------------------------------------|--|
| Dans la démarche du stage : | Ce module, qui s'adresse uniquement aux hommes (qu'ils partent seuls ou en couple), est un temps d'échanges permettant aux futurs volontaires de poser toutes leurs questions concernant la masculinité et la place de l'homme en contexte interculturel. Il ne peut pas être proposé avant la moitié du stage, les échanges reposant sur un climat de confiance qui se sera construit entre les participants et les formateurs. |
| Objectifs : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Initier un questionnement sur son rôle d'hommes en contexte interculturel 2. Questionner les participants sur le témoignage qu'ils souhaitent apporter en volontariat, à mi-chemin entre la culture d'accueil et leur culture native. |
| Points d'attention et préparation : | <ul style="list-style-type: none"> - Le groupe constitué peut mixer les différents groupes du stage, mais ne doit pas dépasser le nombre de 15 personnes, formateurs compris. - Le choix de mixer les âges et les situations matrimoniales reste à la discrétion des formateurs, celui-ci devant s'adapter aux profils des volontaires. Lors de la première proposition de ce temps en juillet 2022, le choix avait été fait de séparer les partants célibataires des partants en couple. - Ce temps est une proposition faite aux volontaires. - Ce temps doit arriver après le temps de questions affectives, ce positionnant alors en écho de celui-ci. |
| Durée : | 1 heure (Jeudi 23 février – 14/15h) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> - Présentation du contexte et de la raison d'être de ce temps - Temps de discussion et d'échanges ouvert (des sujets possibles à aborder sont décrits ci-dessous) |
| Mode d'animation : | - En groupe spécialement constitué |

11.1. Contexte et raison d'être du temps (5 mn)

Pas besoin de beaucoup s'étaler pendant ce temps d'introduction, l'enjeu étant surtout d'instaurer un climat de confiance dans lequel chacun se sentira suffisamment à l'aise pour s'exprimer ouvertement.

11.2. Temps d'échanges et de questions/réponses (50 mn)

Libre à chacun de s'organiser comme il le souhaite ! Des questions peuvent être affichées sur une feuille de paper board pour lancer les échanges, les formateurs peuvent eux-mêmes interroger les participants, et les participants ont peut-être aussi des questions... L'échange représentant le socle de ce temps, il est important de s'adapter à son groupe !

Les questions ci-dessous peuvent être posées pour lancer les échanges. Des conseils très « pratiques » peuvent aussi être donnés, tels que « préservatif périmé + conditions de stockage africaine = Bébé²... »

Questions pour tous :

- Comment gérer les codes de virilité (exemple : faut-il répondre aux injonctions à boire...) ?
- Quel témoignage apporter dans une société patriarcale ?
- Polygamie : opportunité ou à bannir ?

Questions pour les couples :

- Comment gérer le fait que sa compagne n'est, dans une société patriarcale, que l'extension de soi ? Comment garantir l'individualité de sa compagne en tant qu'homme ?
- Dans quelle mesure un homme prend part au témoignage féministe dans une société patriarcale ?
- Comment gérer les besoins de solitude de chacun ?

- Comment gérer son rythme physique en pays chaud (trop envie, mais il fait chaud, donc elle pas le goût...)

11.3. Conclusion (5 mn)

Conclure ce temps encore une fois, en s'adaptant au groupe. Si les formateurs ont le sentiment que quelques questions restent en suspens, ne pas hésiter à inviter les participants à continuer ces échanges de manière informelle, notamment dans le partage de bonnes pratiques, que ce soit ici où même lorsqu'ils seront sur le terrain.

12. Retour à soi

| | |
|-----------------------------|---|
| Dans la démarche du stage : | Ce temps est un temps privilégié pour le stagiaire. Il porte une belle part de « gratuité » : un temps offert pour prendre le temps de s'arrêter, de regarder le chemin parcouru, d'intérioriser. Cette parenthèse est indispensable dans le parcours du stage. |
| Objectifs : | <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer tout ce qui a été vécu jusqu'ici, en particulier depuis le début du stage de préparation au départ • Relire le parcours qui a amené au choix du volontariat • Poser à nouveau des mots sur ses motivations au départ alors que le départ se fait plus proche |
| Durée | 3h30 – (Jeudi 23/02 de 15h à 18h30) |
| Déroulement : | <ul style="list-style-type: none"> • Lancement : 10 mn • Temps personnel puis en couple pour ceux qui partent à 2 |
| Mode d'animation : | <ul style="list-style-type: none"> • Lancement en binôme puis autonomie des stagiaires |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> • Présentation du « retour à soi » (questionnaire chemin de vie) • Recueil de textes • Info « lettre à soi-même » |

Chacun des supports proposés ci-dessous ne sont que des suggestions ; chacun est libre de profiter de l'après-midi comme il le souhaite, tant que l'on reste dans l'objectif de « vraie pause ». Ce temps est pour eux. On leur demande de respecter les autres pendant cet après-midi, et donc de veiller au silence, important pour chacun.

Info pratique : exceptionnellement, un goûter sera servi en libre-service à partir de 16h45.

Déroulement

- Lancement en groupe

Dans la salle, en grand groupe et en binôme, donner les objectifs de cet après-midi :

- Prendre le temps de digérer les éléments apportés par le stage depuis le début de la semaine ;
- Faire le point sur ce qui peut manquer dans cette phase de préparation et ce qui a bougé dans le projet ;
- Pouvoir se poser la question du départ : est-ce le moment pour moi ? est-ce bien sur cette mission ?
- Relire mon expérience de vie qui a mené aujourd'hui à un départ en volontariat ;
- Avoir la possibilité de faire le point avec une personne extérieure ;
- Ecrire la lettre à soi-même (au bout d'une heure) ;
- En couple : se retrouver pour échanger à 2, après un temps de réflexion personnel.

- Le chemin de vie

On présente le « chemin de vie » (ligne sinueuse représentant le fil de notre existence avec les grandes dates, les étapes clé, les personnes importantes, etc.), et on distribue les questionnaires et les recueils de texte.

- Lieux particuliers proposés pour réfléchir à tout ça
 - Chapelle
 - Salle zen avec musique
 - Salle créative : peinture / dessins...
 - Rencontre avec un formateur ou un membre de l'équipe pour un entretien individuel
 - Rencontre avec un prêtre pour un entretien ou pour recevoir le sacrement de réconciliation (possibilité de lire le texte du Cardinal Martini pour s'y préparer - voir en annexe)
 - Entretien avec le psychologue

- Présentation de la « lettre à soi-même »

Au bout d'une heure (pas avant !!), on leur propose de venir chercher du papier à l'accueil pour écrire leur lettre à soi-même.

Accroche : « Comment vivriez-vous le fait que votre ami le plus cher, celui qui vous connaît le mieux, ne vous écrive pas au cours de votre temps de volontariat ?

Ce que nous vous proposons aujourd'hui, c'est d'avoir la certitude que cet ami cher ne vous laissera pas tomber. »

Proposition : « Chacun d'entre vous va aujourd'hui s'écrire une lettre. Dans cette lettre, chacun va poser ce qui l'a amené à partir, ce qu'il lui tient à cœur de vivre pendant cette période d'engagement sur un projet, quelles sont ses attentes dans le domaine personnel et relationnel, dans le domaine professionnel, dans le domaine spirituel éventuellement. Ce que vous avez appris pendant ce stage sur vous-même, sur vos attentes, sur tel ou tel point qui vous a semblé important pour votre vie à venir, mettez-le dans cette lettre. Vous écrivez cette lettre, vous la glissez dans une enveloppe que vous ne la cachez pas, vous notez votre nom au dos de l'enveloppe (en laissant libre l'espace nécessaire à l'adresse en-dessous) et vous nous la remettez.

4 mois après votre départ, la DCC vous l'enverra sur votre lieu de volontariat.

Alors, 4 à 6 mois après votre arrivée sur le terrain, vous n'aurez peut-être jamais pensé à relire les notes que vous avez prises pendant ce stage, mais vous recevrez la lettre d'un ami qui vous dira ce qui était important pour vous à ce moment-là.

Après, vous en ferez ce que vous voudrez, mais vous pourrez vous souvenir de ce pourquoi vous êtes partis, vous verrez peut-être que vous avez évolué, que vous n'avez peut-être pas fait ce que vous attendiez, et cela vous aidera peut-être à faire le point. »

Le matériel pour les lettres à soi-même (feuilles et enveloppes) est disponible une heure après le lancement du module à côté du bureau de l'accueil.

Les lettres doivent être récupérées dans les 2 jours qui suivent s'ils n'ont pas eu le temps de la finir aujourd'hui.

On se retrouve tous pour un goûter entre 2h et 2h30 après le début du module (le lieu et l'heure exacts sont donnés sur place par l'équipe d'encadrement).

Questionnaire de relecture distribué aux volontaires

- Retour à soi : un temps pour moi

Il t'est proposé de prendre un temps pour t'asseoir et te poser. Un « chemin de vie » et un questionnaire sont là pour t'aider à voir comment le projet de partir comme volontaire s'inscrit dans ta vie.

Ce temps est pour toi. Il n'y aura rien à rendre ou à partager avec le groupe. Tu peux en faire ce que tu veux, prendre le temps qu'il te faut, choisir le lieu qui te convient pour rentrer en toi-même.

Après avoir pris le temps de regarder le « chemin de vie » que tu auras rempli et d'explorer l'une ou l'autre piste du questionnaire, tu peux noter certaines choses dont tu souhaites te souvenir ou sur lesquelles tu voudrais parler à quelqu'un ; un psychologue, un prêtre et « une oreille attentive » sont là pour ça aujourd'hui. Tu peux aussi t'exprimer par le biais d'un dessin, d'un poème... ou tout autre création qui te parlent : une salle et du matériel sont à ta disposition.

Tu trouveras aussi des textes qui peuvent te dire quelque chose.

Quand tu voudras, après une heure de réflexion, tu pourras aller chercher une lettre et une enveloppe pour écrire la « lettre à moi-même ». Une fois finie, que tu auras noté ton nom au dos (en laissant libre l'espace nécessaire à l'adresse) tu pourras la déposer dans la corbeille pour que la DCC puisse te l'envoyer dans quelques mois.

- D'aussi loin que je me souviens...

Chemin de vie :

- sur la ligne de son existence représentée par un trait sinueux, prendre le temps de repérer par des croix quelques grandes dates, événements, personnes, ou « caps » de mon existence
- puis lire et réfléchir aux questions qui suivent...

1. Les hommes et les femmes de ma vie : qui sont les gens qui ont marqué ma vie ? Quels sont ceux qui comptent pour moi aujourd'hui ? Quelles relations ai-je avec chacun ? Qu'est-ce que je veux vivre - ou ne pas vivre- avec chacun aujourd'hui...et demain ?
2. Dans mes relations, certaines ont été blessées, voire rompues. Certaines de ces blessures me préoccupent-elles ? D'autres sont-elles déjà apaisées ? Ai-je expérimenté une réconciliation, ou au contraire, ai-je écarté celle-ci ? L'expérience du pardon donné et/ou reçu : fait-elle partie de mon histoire ? Comment ? Dans quelle mesure est-ce que je l'envisage à nouveau dans l'avenir ?
3. Mon quotidien (études, travail, loisirs, vie affective, actualités...) : comment je le vis, qu'est-ce que j'en fais ? banal, monotone, répétitif / lieu de combat / lieu de petites joies, de surprises, de maturation ?
4. Sur mon chemin de vie, qu'est-ce qui m'a encouragé(e), donné joie, confiance, paix, amour ? Qu'est ce j'ai eu du goût à vivre ? Quels ont été les moments les plus heureux ? Que m'ont-ils appris ? Puis-je nommer les points de déplacement, de croissance, de découverte ?
5. Qu'est ce qui m'a affaibli(e), troublé(e), découragé(e) ? Quels ont été les moments les plus difficiles ? Que m'ont-ils appris ? Qu'est ce qui a été ou que je vis comme un manque ?
6. Mes combats intérieurs et mes fragilités : ont-ils évolué ? Victoires, échecs, tentations... Qui ou qu'est-ce qui m'a aidé ? Qui ou qu'est-ce qui ne m'a pas aidé du tout, au contraire... ? De quoi ai-je peur ?
7. Mes rêves, mon plus grand désir : qu'étaient-ils ? Quels sont-ils aujourd'hui ? Y a-t-il des fils qui se tissent entre la réalité de ce que j'ai vécu, le choix que je fais aujourd'hui de partir, et ce à quoi j'aspire ?
8. Sur le « chemin » dessiné ci-dessus, où ai-je mis le stage que je suis en train de vivre et le temps de volontariat qui va suivre ? Est-ce un aboutissement, une étape, une parenthèse ? Pourquoi je pars ? Est-ce une décision libre ? Si je pars en couple, qui a pris la décision ?
9. Comment est-ce que j'envisage ce temps de volontariat ? Qu'est-ce que je veux y vivre ?

Il paraît que dans la Bible, à côté de « Ecoute », l'injonction la plus fréquente est « Souviens- toi ! »...

Après cette relecture, je peux prendre un des textes proposés et écouter ce que ça me dit...

- Spécial Couples !

Si je pars en couple, je peux choisir dans ce que je viens d'explorer ce qu'il me semble important de confier à l'autre, peut-être plus particulièrement le « pourquoi je pars » et aussi comment je me sens dans ce projet commun aujourd'hui. Si c'est difficile à dire, le mieux est de l'écrire avant et de se tenir à ce qui est écrit !

Prenez ce temps seul puis donnez-vous un rendez-vous dans l'après-midi pour vous retrouver et échanger sur le sujet et ce que vous avez envie de partager de la première partie.

La joie du sacrement de la réconciliation, *(Cardinal Martini)*

Pour creuser et/ou recevoir le sacrement de réconciliation

Pour s'avouer pécheurs devant Dieu et pour obtenir son pardon il est prévu, dans l'Église, le sacrement de la Confession ou Réconciliation. La pratique de ce sacrement, qui pose tant problème à l'homme contemporain et aux chrétiens eux-mêmes, nous introduit dans un rapport personnel avec Dieu le Père, lequel comble de joie et ouvre en nous la force du pardon.

Il est, en réalité, une rencontre joyeuse avec Dieu. Il doit, par conséquent, être vécu avec joie et sérénité. Comment vivre ce sacrement ? Je suggérerais de le vivre comme un entretien pénitentiel. L'entretien comprend trois moments fondamentaux. En fait, le mot latin confessio ne signifie pas seulement aller se confesser, mais aussi louer, reconnaître, proclamer.

1. Confession de louange

Au lieu de commencer la confession en disant " J'ai péché de telle et telle façon ", on peut dire " Seigneur, je te remercie " et exprimer devant Dieu les faits, ce dont je Lui suis reconnaissant.

Nous avons trop peu d'estime de nous-mêmes. Essayez de réfléchir, vous verrez combien de choses, auxquelles vous n'aviez pas songé, vous viendront à l'esprit, notre vie étant pleine de dons. Vous verrez à quel point cela ouvre l'âme au vrai rapport personnel.

Il nous faut exprimer une ou deux choses dont nous sentons que nous devons vraiment remercier le Seigneur. C'est pourquoi le premier moment est une confession de louange.

2. Confession de vie

Vient ensuite ce que j'appelle la « confession de vie ». Je ne dresse pas seulement une liste de péchés, mais je pose plutôt la question fondamentale : " Depuis ma dernière confession, que voudrais-je qu'il ne soit pas arrivé dans ma vie en général ? Que voudrais-je ne pas avoir fait ? »

C'est la vie qui entre dans cette démarche, non pas uniquement dans ses péchés formels

" j'ai fait ceci, je me comporte mal... " dans le but d'aller à la racine de ce que je voudrais qu'elle ne fût pas.

Si nous parvenons, dans la confession de vie, à exprimer certains sentiments intimes ou émotions, qui nous pèsent et dont nous souhaiterions l'inexistence, nous trouvons également les racines de nos fautes.

3. Confession de foi

La confession ne consiste pas uniquement à déposer ses péchés, comme on dépose une somme sur une table. La confession revient à déposer notre cœur dans le Cœur du Christ, afin qu'il le transforme par sa puissance. C'est dire au Seigneur : " Seigneur, je sais que je suis fragile, je sais que je suis faible, mais Toi, par ta miséricorde, soigne ma fragilité, protège ma faiblesse, fais-moi voir quelles sont les résolutions que je dois prendre pour signifier ma bonne volonté de Te plaire."

C'est d'une semblable confession qu'éclot la prière du repentir : " Seigneur, je sais que mes actes ne sont pas seulement dommageables pour moi, pour mes frères, pour les personnes qui ont été dégoûtées ou instrumentalisées, mais qu'il s'agit aussi d'une offense qui test faite, à Toi, Père qui m'as aimé, qui m'as appelé. " Il s'agit ici d'un acte personnel : " Père, je le reconnais et je voudrais ne jamais l'avoir commis... Père, j'ai compris que... "

Une confession de cette sorte ne nous ennuie jamais parce qu'elle est toujours différente. À la lumière de la puissance pascale du Christ, écoutons la voix : " je t'absous tous tes péchés... Paix à vous... Paix à cette maison... Paix à ton esprit... "

Dans le sacrement de la Réconciliation, il se produit une authentique et réelle expérience pascale, à savoir la capacité d'ouvrir les yeux et de dire : " C'est le Seigneur ! "

13. Temps d'évaluation

| | |
|-----------------------------|--|
| Dans la démarche du stage : | C'est la dernière étape. Elle est à l'intention de la DCC mais, pour une part, elle permet également au volontaire de faire le point pour lui-même. |
| Objectifs : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluer les acquis à partir des objectifs du stage. 2. Exprimer son ressenti et son niveau de satisfaction à l'issue du stage. |
| Points d'attention : | Inviter chacun à prendre le temps, en prenant conscience que l'exercice leur est également utile. |
| Durée : | Environ 30 mn (Samedi 25/02 de 9h30 à 10h) |
| Mode d'animation : | - Groupe entier, binôme de formateurs |
| Matériel : | <ul style="list-style-type: none"> - Les 7 objectifs du stage à projeter - Affichette avec le QR code de l'évaluation |

13.1. Présentation de l'évaluation (5 mn)

Donner le programme de la matinée et l'horaire.

Il sera bon que l'évaluation et les « mots doux » soient prêts au plus tard à 10h.

D'ici là, important de prendre le temps de faire sérieusement l'évaluation. D'où un climat de relatif silence, qui n'empêche pas les questions ;

Un point pratique important : Pour toutes les questions « à étoiles », ne pas répondre signifie ne pas être concerné par la question (module non suivi, personne non rencontrée, etc). Il est donc important de bien répondre à toutes les questions où on se sait concerné.

13.2. L'évaluation elle-même (25 mn)

On propose d'afficher une feuille avec le QR Code et n'en faire passer une seconde.

Pendant ce temps, la diapo des 7 objectifs du stage (cf diaporama du module « Présentation du stage ») peut être projetée.

14. Multispis et temps de Taizé

Le planning de ces propositions est construit en amont du stage et finalisé sur place en fonction des compétences et de la disponibilité de chacun.

| | |
|-----------------------------|--|
| Dans la démarche du stage : | Ces modules ponctuent le stage et apportent une consistance à la proposition spirituelle faite par la DCC. Ils sont des temps de prière et/ou d'échange, portés par la culture et la foi catholiques, temps spirituels en groupe différents des temps de messe. |
| Objectifs : | <ul style="list-style-type: none"> - Nourrir la dimension spirituelle de la préparation au départ - Favoriser et faciliter le positionnement de chacun vis-à-vis des dimensions spirituelle, ecclésiale et de foi |
| Points d'attention : | Animés par les formateurs et par d'autres (aumônier, direction du stage, salariés), ces temps doivent refléter l'attention de la DCC de chacun en termes de démarche spirituelle. Il sera donc essentiel que soient présentes des propositions de temps d'échange (« Spi dating », « Pas catho dans une asso catho »), de formation/information et aussi de prière effective. |
| Durée | Multispis : 1 heure (Lundi 20/02 de 17h45 à 18h45) (Vendredi 24/02 de 17h15 à 18h15) Prière de Taizé : 45 min (Jeudi 23/02 de 18h30 à 19h15) |
| Mode d'animation : | Au choix pour chaque proposition. Un ou deux animateurs avec un groupe de volontaires. |
| Matériel : | Chacun le prévoit, selon son animation. |

14.1. Multispis : propositions de temps d'échange

Ici, l'intention est d'offrir un lieu d'échange adapté au profil de chacun. On peut donc imaginer :

Le « Spi dating »

(appelé autrefois 'Mess'kafé' lorsqu'il se déroulait en parallèle de la messe)

C'est un lieu de rencontre et d'échanges autour de la foi : pouvoir poser ses questions, ses doutes, ses interrogations devant d'autres, avoir des éléments de réponses grâce aux participants ou aux formateurs présents. Ce sont des discussions en petits groupes, avec un formateur pour lancer les échanges, sans imposer un thème, et pour apporter éventuellement son éclairage / témoignage. Pour créer de la convivialité, on propose de boire un verre et de grignoter.

Concrètement, on installe au préalable des tables avec des petites choses à manger (chips, gâteaux...) : les personnes forment des groupes de six ou sept au fur et à mesure de leur arrivée.

On propose de partir des questions et remarques des participants sur des thèmes aussi variés que la messe, la religion, la spiritualité, leur spiritualité, et la discussion s'engage sans que les formateurs présents n'aient de rôle particulier à part l'animation d'un groupe de parole (modération !). Ils peuvent partager leur expérience, leurs connaissances, sans se mettre dans une position de « celui-qui-sait ». Il n'y a pas de topo, pas de contenu théorique, pas de « bonnes réponses ».

Quelques idées de thèmes pour lancer si besoin :

- Jésus : un homme, un Dieu, un homme-Dieu, un genre de Che Guevara, un allumé ... ? Et pour vous, qui est-il ?
- Faire l'expérience de Dieu : est-ce possible ... ?
- Jésus rencontre une prostituée, il ne la condamne pas ... : qu'est-ce que ça veut dire ?

Qu'est-ce que ça me dit ?

- *S'il y a un Dieu, il est le même pour tous, donc toutes les religions se valent-elles ?*
- *Les musulmans ont les 99 noms de Dieu et le 100ème est donné par chacun : alors moi, comment le nommerais-je ?*
- *La messe : un truc conservateur & ringard, un rassemblement des membres d'une même tribu, une invitation, un truc méga mystique... comment je vois ça ?*

Alternative possible : il existe un jeu de cartes (disponible dans le bureau logistique) appelé « Spi dating » qui propose également des questions qui peuvent servir à lancer et/ou structurer la discussion.

« Pas catho dans une asso catho »

Cet atelier est à proposer au Multispi du lundi.

Il est un lieu d'échange pour aider les stagiaires éloignés de l'Église à se sentir rejoints et à trouver leur place.

Propositions pour un déroulé d'une heure :

1) Introduction et témoignages personnels (10 min – en grand groupe)

- Présentation du temps en disant que cette proposition est récente en stage Partir, qu'elle sera un espace d'échange où ce qui se dit restera dans l'atelier. On demande aussi aux stagiaires d'être indulgents car cela peut être une première pour les animateurs du temps.
- Chaque animateur chacun son tour, témoignage autour de leur position en tant que catholique et au sein de l'église, ce qui les fait se sentir bien dans ce cadre et pourquoi être actif au sein de la DCC.

2) Débrief et échanges (40 min – en demi-groupe)

- Question posée : « Qu'est-ce que vous en pensez de ces témoignages ? »

Les premiers retours de mon groupe (Clément) : " Super ! Cela nous permet de voir qu'on peut être à la DCC avec de degrés de proximité avec la religion plus ou moins grand"

Cet atelier a permis de "faire baisser" une forme de pression sur "les attendus" imaginés par les futurs volontaires s'agissant d'un départ avec la DCC.

- Lancement de débats, en essayant de canaliser et de revenir vers quelques points importants :
 - Le plus important en venant à la DCC **c'est d'avoir en commun le socle de valeurs : tolérance, respect, partage, fraternité, moralité (attention aux + pauvres, environnement, protection enfance.)**
 - Vous êtes peut-être loin de l'église mais vous voulez **participer au projet singulier de la DCC : volontariat avec des projets et partenaires locaux, attention aux + pauvres, mode de vie au plus près de la population, privilégié le développement plutôt que l'humanitaire d'urgence**
 - Il ne faut pas mentir sur vos croyances, ne pas faire semblant, **ne pas juger pour ne pas être jugé**
 - Il est important dans cet atelier **de laisser s'exprimer les différences de perception des différentes formes de spiritualité.**

En conclusion, dire qu'il y a plus de choses qui nous rassemblent que de choses qui nous éloignent. On porte tous à cœur le projet de la DCC et ce n'est pas cette différence qui doit nous dissocier.

3) Apéritif (10 min – en grand groupe)

Partage d'un verre et de chips pour rassembler les 2 demi-groupes après des échanges qui ont été très riches. On remarque rapidement que les conversations changent de sujet, pas si facile d'échanger de choses intimes comme ses croyances !

A travers les échanges, des souhaits d'échanger avec des « cathos » sur ce sujet. D'où la proposition du temps du vendredi « Cathos, Pas cathos, la DCC nous réunit, parlons-en !

14.2. Multispis : propositions de temps de formation / information

Ici, l'intention est d'apporter du contenu pour une meilleure connaissance de tel ou tel aspect de la vie chrétienne. Exemples de thèmes :

- La prière des heures (laudes, vêpres, complies, ...) priée par les prêtres, religieux et religieuses.
- La Bible
- Comprendre la messe
- La confession

14.3. Multispis : propositions de temps de prière et de partage

Ici, l'intention est d'offrir un espace pour nourrir la vie spirituelle des volontaires demandeurs. Il s'agit donc de proposer un temps de prière (en y incluant un aspect pédagogique pour ceux à qui cela pourrait rendre service). Exemples de propositions possibles :

- Prier avec la Parole de Dieu
- Prier le chapelet
- Prière avec les psaumes
- Prier sur le monde
- Relire pour discerner

14.4. La prière de Taizé

Ce temps est proposé à ceux qui le souhaitent à la fin de l'après-midi « Retour à soi ».

Il peut donc être envisagé comme une façon de rassembler dans la prière ce qui aura été vécu personnellement dans les heures qui précèdent.

Préparation :

- Un déroulé existe et est disponible au bureau logistique. Cependant, les formateurs qui prennent en charge sont libres de choisir d'autres chants, une autre Parole de Dieu, de proposer d'autres intentions de prière. L'important est de conserver la structure, spécifique à ce type de prière. Les éléments clefs de ce temps sont :
 - Le chant (chants dits « de Taizé »), intérieurs et répétitifs
 - L'intériorité (un temps long de silence ponctue la prière)
 - La Parole de Dieu (écoutée en début de prière et présente dans les chants)
 - L'intercession
- Concrètement, il est important que le lieu soit beau et priant. Tissus et lumignons participent à l'ambiance dans laquelle les participants se sentent accueillis.
- Il est bon que chacun puisse s'il le souhaite s'installer sur une chaise mais aussi par terre (espace libre, petits bancs, tapis, ...). Tous sont tournés dans la même direction. Si le temps a lieu dans une chapelle, privilégier d'être tourné vers l'autel et/ou le tabernacle.

Introduction (quelques idées) :

Un des animateurs explique que Taizé est un village en Bourgogne où est installé une communauté de frères. Cette communauté est œcuménique (composée de frères de différentes Églises chrétiennes : catholiques, protestants, orthodoxes).

La communauté de Taizé accueille beaucoup de personnes – et en particulier de groupes de jeunes – pour un temps de ressourcement spirituel marqué par une grande dimension d'intériorité.

Ils organisent également régulièrement de grands rassemblements fraternels dans l'une ou l'autre grande ville européenne.

C'est en union avec cette communauté et tous ceux qui se joignent à leur prière que nous allons vivre ce temps de prière.

Dans la prière, le croyant se tourne vers Dieu pour prendre conscience de sa Présence bienveillante, ici et maintenant, lui confier ses joies et ses peines, Lui parler de ceux qui en ont besoin.

15. Entretiens individuels

| | |
|-----------------------------|--|
| Dans la démarche du stage : | Les entretiens sont l'outil principal de chaque stagiaire par l'un des formateurs. C'est pourquoi ils « encadrent » le stage. |
| Objectif : | Offrir l'opportunité d'un accompagnement individuel. Faire le point au fil du stage avec un vis-à-vis. Avoir un lieu privilégié pour exprimer ses questions, ses doutes, ses joies, ses découvertes. |
| Point d'attention : | Ces temps sont également un lieu d'observation spécifique pour le formateur, pour témoigner auprès de l'équipe de direction du chemin parcouru par le stagiaire. |
| Durée : | 10 à 15 minutes (Samedi 18/02 entre 15h15 et 18h) Puis 30 minutes maximum (Vendredi 24/02 entre 13h30 et 17h) |
| Mode d'animation : | Entretien entre un formateur et un stagiaire. |
| Matériel : | Pour les entretiens de début de stage : Feuilles d'entretien individuel de début de stage Carnet d'évaluation personnelle Pour les entretiens de fin de stage : Feuilles d'entretien de fin de stage |

15.1. Objectifs des volontaires

Tous les volontaires sont vus deux fois en entretien individuel par un même formateur : en début et en fin de stage. Leur objectif est d'accompagner le volontaire dans sa préparation au départ en mission avec la DCC sur un poste précis dans un pays donné.

Il s'agit donc de :

- Échanger avec le volontaire sur le stage : les apports, ce que cela fait bouger et mûrir ;
- L'accompagner dans son projet de départ.

Les entretiens n'ont pas pour but d'étiqueter la personne. Le volontaire ne doit en aucun cas se sentir jugé sur ce qu'il est. Mais, ensemble, formateur et volontaire échangent au sujet de la capacité du volontaire à vivre sereinement, pour lui, pour le partenaire et pour l'institution, la mission sur laquelle il a été affecté.

L'entretien individuel est un moment privilégié de rencontre. Il contribue également à avoir des éléments permettant à l'équipe de direction – par l'intermédiaire du témoignage du formateur - d'évaluer le projet du volontaire.

15.2. Entretien de début de stage

L'entretien de début de stage (Annexe 1) a lieu le premier jour du stage, en parallèle de l'atelier pays. C'est un tour rapide des stagiaires en individuel pour « prendre la température » à l'arrivée (10-15 min pas plus). Il s'agit de cerner les attentes, les doutes et angoisses éventuelles par rapport à la mission, et d'aborder si nécessaire dès ce premier jour un point important du dossier qui peut avoir une incidence sur le départ en mission (relation de couple, engagement financier, évocation du décès d'un proche, problème de santé, ...) pour voir où en est la réflexion du stagiaire sur ce sujet et lui donner le temps d'y penser pendant le stage.

On pourra s'appuyer pour cet entretien sur les informations transmises par le directeur ou la directrice du stage au moment du point-groupe qui a eu lieu dans les jours précédant le stage.

Si le stagiaire arrive avec une question importante, il peut être perturbé et donc non disponible aux apports du stage tant qu'il n'a pas eu d'éclairage. Le formateur est là dès ce premier entretien pour le renvoyer vers les modules où viendront les réponses à ses questions. C'est aussi un temps propice à l'orientation vers d'autres interlocuteurs si l'entretien montre que certaines questions méritent d'être creusées : le psychologue, le chargé de mission, un responsable DCC, un médecin...

Le formateur démarre l'entretien en en donnant les grands objectifs : se rencontrer, se présenter, et recevoir les éventuelles premières demandes et/ou questions du volontaire. Le formateur explique également au volontaire pourquoi il va prendre des notes : pour assurer un meilleur suivi pendant la semaine, et permettre un accompagnement individualisé de qualité.

Questions de l'entretien de début de stage :

- Comment vas-tu ? (Permet d'entrer en matière, de briser la glace)
- Abordons ta mission (poste, pays contexte). Peux-tu me la décrire en quelques mots ?
- As-tu besoin d'éléments concrets sur le poste, le contexte, la DCC, le lien avec l'Eglise ?
- Quelles sont tes attentes par rapport à ce stage (en dehors des choses évoquées à la question précédente) ?
- Je n'ai pas lu ton dossier. Y-a-t-il des éléments que tu estimes importants à me communiquer ? (Informations déjà remontées en session Choisir, modifications/évolutions depuis la session Choisir, inquiétudes, angoisses...)

Après cette dernière question, il est important d'informer le volontaire qu'on peut être amené à lire son dossier, en rappelant ce qu'il contient (dossier de candidature, CV, compte-rendu de l'entretien de fin de session Choisir). Il est obligatoire de demander l'autorisation au volontaire de lire son dossier si on en ressentait le besoin (contient des informations pouvant être confidentielles sur sa vie privée - RGPD).

À la fin de l'entretien, le formateur distribue le carnet individuel d'évaluation personnelle, outil personnel de relecture pour le stagiaire, et lui en explique le fonctionnement : le stagiaire peut remplir ce carnet au fur et à mesure de la formation, lors du retour à soi, ou lorsqu'il sent qu'il est nécessaire pour lui de faire un point sur son départ.

Si à l'issue de ce premier entretien (ou plus tard à un autre moment) le formateur en ressent le besoin, il lui est possible de consulter le dossier du candidat, disponible auprès de l'équipe de direction.

Si des notes seront prises lors de ce premier entretien, elles ne seront pas mises dans le dossier du volontaire après le stage, cet entretien n'ayant pour but que de permettre un accompagnement individualisé pendant le stage.

15.3. Entretien de fin de stage

L'objectif de l'entretien de fin de stage (Annexe 2) est de faire le point avec le volontaire sur son projet de départ, son poste, les questions que le stage a pu susciter et les dernières démarches à finaliser ou à entreprendre en vue du départ. Faire le point, c'est avant tout se mettre à l'écoute de ce que le stagiaire a à dire ; le formateur peut poser des questions et relancer pour compléter la prise de parole.

Il peut ensuite donner son sentiment sur la façon dont il perçoit le projet du stagiaire pour rassurer, ou bien au contraire pointer des éléments qui lui posent question, avec la possibilité de faire des

recommandations ou de donner des conseils ; tout ceci dans une perspective d'aider le stagiaire à s'objectiver. En aucun cas il ne s'agit d'un temps de sélection ou de mise à l'épreuve.

De manière à ce que le volontaire puisse bien préparer cet entretien, mais également dans l'idée de le rassurer sur le fait que ce n'est pas un entretien de validation mais bien de bilan personnel, les questions qui seront posées seront communiquées le matin même lors du temps d'évaluation (Annexe 3). Cela permettra à chacun de savoir à quoi s'attendre.

Cet entretien dure environ 30 minutes. Questions de l'entretien final :

- La mission :
 - Reste-t-il des questions pratiques à régler (billets, visas, formalités...) ? (Si besoin, renvoyer vers le CZ ou le CM)
- Le projet de départ :
 - Où en es-tu dans ton projet aujourd'hui ? Te sens-tu prêt au départ ?
 - Entre le début de ton projet de volontariat et aujourd'hui, qu'est-ce qui a bougé dans tes motivations ? Qu'est-ce qui a bougé sur le sens que tu donnes à ton projet ?
 - Suite aux différents modules et temps vécus pendant ce stage, as-tu encore des questions ? Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé sur :
 - La santé, la sécurité ?
 - Les questions affectives ?
 - Ton rapport à l'Eglise ?
 - Autres choses ?
 - As-tu pensé à ton retour ? Comment l'envisages-tu ?
- Le stage de départ :
 - Quel bilan fais-tu de cette semaine de stage (personnel, collectif, ton lien avec la DCC...) ?

Les notes prises lors de cet entretien sont importantes puisqu'elles constitueront une pièce à ajouter au dossier du volontaire. Ce compte-rendu ajouté à celui de la session Choisir, le CV, le dossier de candidature, la fiche de poste peut-être une source d'appui si une question se pose lors de la période de volontariat.

15.4. Organisation et préparation des entretiens

Le groupe est divisé en deux et chaque formateur s'entretient seul avec la moitié des volontaires : c'est le même formateur qui fait l'entretien de début et de fin de stage. Et c'est le même formateur qui voit les deux membres d'un couple. Il est préférable de les voir séparément au début du stage. En fin de stage, il est bon de prendre un temps à nouveau avec chacun d'eux séparément puis un temps ensemble pour proposer une synthèse ou revenir sur certains points. Les voir séparément prend plus de temps mais leur permettra d'avoir chacun un espace de parole individuel.

L'entretien s'établit selon une grille de questions ; il ne doit pas s'éterniser, ni tourner en discussion : même s'il n'a pas à être protocolaire, il doit se faire avec un minimum de formalisme. Il tiendra une place à part dans tous les échanges entre le formateur et le stagiaire.

- Introduire les échanges en instaurant un climat de confiance et en dédramatisant si nécessaire ;
- Expliquer les objectifs de l'entretien, les rubriques et les questions (voire les donner par écrit si on le souhaite) ;
- Expliquer que la prise de note est là pour permettre à la DCC de connaître individuellement

chaque volontaire ; qu'elle ne doit pas mettre mal à l'aise, notamment si elle provoque des instants de silence ;

- Écouter jusqu'au bout sans interrompre ;
- Réagir, creuser, interroger, puis écouter à nouveau (un dialogue démarre) ;
- Recadrer éventuellement si le dialogue tend vers la discussion ou en cas de candidat très bavard ;
- À la fin : refléter les informations principales notées durant l'entretien (points forts, éléments à travailler, inquiétudes, ressources, etc.).
- Avoir une attitude d'ouverture et de bienveillance envers lui et envers son projet de départ.

Si un point particulier a attiré l'attention, ne pas hésiter à rebondir dessus et à creuser en interrogeant le volontaire, tout en veillant évidemment à respecter son intimité et jusqu'où il souhaite aller.

La prise de notes (lisible !) doit être un reflet des propos tenus par le volontaire : il est important d'avoir le maximum d'éléments. Attention à ne pas simplifier trop ses réponses en les résumant. La feuille d'entretien ne doit pas être une suite de commentaires du formateur : il faut qu'on puisse bien distinguer ce qui a été dit par le candidat (en notant sous forme de verbatim) de ce qui relève de l'impression du formateur. Ces impressions peuvent être notées en fin de page, d'une couleur différente et une fois que le volontaire a quitté la pièce.

Les notes issues du premier entretien ne seront pas gardées, reposant uniquement sur le stage et permettant aux formateurs de proposer un accompagnement personnalisé sur la semaine. Les notes issues de l'entretien de fin de stage seront quant à elles, gardées et ajoutées au dossier du volontaire.

Remarques pour poser des questions ou savoir si je dois « creuser » :

- *De quoi ai-je besoin pour m'assurer qu'aucun risque majeur n'est pris en envoyant la personne en mission ? Il est important de dissocier ce qui relève de ma curiosité de ce qui est nécessaire pour comprendre le projet ou valider tel ou tel critère.*
- *Si l'a priori DCC est positif... et pour lui ? Laisser le volontaire dire où il en est ;*
- *Conseiller ? pourquoi pas ? si j'ai vraiment quelque chose à transmettre.*

15.5. Retour sur les entretiens en point groupe

Les points groupes sont la remontée d'une analyse de l'entretien (et non l'entretien brut) à l'équipe de coordination, en ayant à l'esprit les 4 critères :

- Adéquation au volontariat DCC ;
- Adéquation au poste ;
- Équilibre personnel ;
- Maturité du projet.

Il est donc important de préparer en binôme une synthèse des points abordés en entretien ;

- Quels sont les points forts du volontaire qui sont apparus pendant l'entretien et qui sont signe d'une possible réussite de sa mission ? Dans ses propos, qu'est ce qui appuie ces points forts ?
- Quelles sont les questions que le volontaire se pose ? Ou ses points flous ?
- Quelles sont les questions que je me pose, en tant que formateur ?
- Est-ce que je pointe certains risques par rapport à son départ ?

15.6. Spécificités des couples et des familles

Lorsqu'un couple ou une famille se présente en stage Partir, il y a quelques points d'attention supplémentaires à avoir :

- Concernant la répartition entre formateurs pour les entretiens, il est recommandé que ce soit le même formateur qui rencontre en entretien les deux membres d'un couple. Cela permet notamment de croiser les informations, et de proposer autant un accompagnement individuel qu'en couple.
- Concernant les entretiens de début et de fin de stage, le formateur commence par rencontrer individuellement chacun des membres du couple. A la fin de chaque entretien, il demande de réfléchir au stagiaire rencontré ce qu'il souhaiterait partager à son conjoint ou sa conjointe sur ce qui vient d'être dit. Une fois les deux membres du couple rencontrés, le formateur prend quelques instants pour voir le couple en les invitant à se dire ce à quoi ils ont pensé.
Pour l'entretien de début de stage, cela peut concerner les attentes liées à la formation, des craintes éventuelles...
Pour l'entretien de fin de stage, cela peut concerner des prises de conscience effectuées pendant le stage que l'entretien a permis de faire émerger, des questionnements...

Attention, les entretiens de début et de fin de stage diffèrent selon si le volontaire part seul, en couple ou en famille.

| Critères (cf session CHOISIR) | Éléments pour une écoute attentive, vigilante et active |
|----------------------------------|---|
| Adéquation au volontariat DCC | <p>Choix de la DCC : adhésion aux valeurs, au projet associatif, à la vision du développement et du volontariat → Comment cette adhésion et cette connaissance de la DCC évoluent dans le temps (pour les pré-affectés en particulier) ;</p> <p>Mise au service du projet d'un partenaire : vécu d'autres situations d'engagement non financier (bénévolat, volontariat) ;</p> <p>Investissement professionnel précédent ; Choix des conditions de vie simples ;</p> <p>Capacité et goût pour une réelle insertion locale ;</p> <p>Capacité à travailler en Eglise / ouverture sur l'Eglise locale ; Expression des motivations / origine du projet ;</p> <p>Participation au stage.</p> |
| Adéquation au poste | <p>Compétences réelles par rapport aux compétences demandées ;</p> <p>Ressources possibles ;</p> <p>Capacité à assumer les responsabilités demandées sur le poste ;</p> <p>Clarification des doutes, des questions et des zones de floues par le contact avec le partenaire ;</p> <p>Adéquation à l'environnement : lieu et conditions de vie / hébergement / qualité du partenariat ;</p> <p>Interroger la rencontre avec les chargés de mission et éventuellement les anciens volontaires.</p> |
| L'équilibre personnel | <p>Attitude du candidat au cours de la session : écoute, retrait, participation ;</p> <p>Réactions par rapports aux activités proposées ;</p> <p>Relations avec le groupe ;</p> <p>Connaissance de soi : facilité et justesse à parler de soi, de ses limites, de ses besoins ; Facilité à parler et analyser sa vie relationnelle ;</p> <p>Equilibre dans la vie affective ; Cohérence du discours ;</p> <p>Questions de santé physiques et psychologiques ;</p> <p>Ressources personnelles et moyens de ressourcement transposables sur le terrain ; Ressources de l'entourage ;</p> <p>Evènements récents vécus pouvant influencer le départ et la vie en mission ;</p> <p>L'ancrage dans le réel.</p> <p>Perception par le formateur de la personnalité du volontaire ; Perception par les autres formateurs ;</p> <p>Lettres de références confidentielles ;</p> <p>Ecoute de l'histoire vécue et des possibles répétitions éventuelles.</p> |
| La maturité du projet | <p>Réalisme par rapport au projet : perception des joies et des difficultés, capacité de projection sur le terrain ; connaissance de ce qui se passe ailleurs ;</p> <p>Conscience de la diversité et de l'évolution de ses motivations, de l'évolution du projet ; Dimension personnelle des motivations pour un couple ;</p> <p>Formulation des craintes ; craintes de décès d'un proche ;</p> <p>Ancrage et cohérence du projet dans son histoire, dans son parcours personnel et professionnel ;</p> <p>Distance avec une précédente expérience ou celle d'un proche ;</p> <p>Réflexion ou avancée dans des démarches concrètes : est-il prêt au départ ?</p> <p>Réflexion et projection sur le retour.</p> <p>Histoire récente = changements qui pourraient influencer sur le projet ?</p> |

ENTRETIEN INDIVIDUEL DE DÉBUT DE STAGE

DEPART EN CELIBATAIRE

| | | | |
|--------------------------------------|---------------|-----------------------|------------------------------------|
| <i>Prénom et nom du volontaire :</i> | <i>Pays :</i> | <i>N° de groupe :</i> | <i>Formateur (prénom et nom) :</i> |
| | | | <i>Date :</i> |

Déroulé de l'entretien : commencer par présenter l'entretien en en donnant les grands objectifs : se rencontrer, se présenter et recevoir les éventuelles premières demandes et/ou questions du volontaire. Préciser aussi que des notes seront prises, et pourquoi.

Terminer l'entretien en remettant le carnet individuel d'évaluation personnelle au volontaire et en le lui présentant (outil personnel de relecture que le volontaire gardera pour lui).

Prendre 10 à 15 min avec chacun en abordant les questions suivantes :

1. Comment vas-tu ? (Objectif d'entrer en matière, de briser la glace)
2. Abordons ta mission (poste, pays, contexte). Peux-tu me la décrire en quelques mots ?
3. As-tu besoin d'éléments concrets sur le poste, le contexte, la DCC, le lien avec l'Eglise ? (Selon les demandes formulées, ne pas hésiter à renvoyer vers tel ou tel module du stage)
4. Quelles sont tes attentes par rapport à ce stage (en dehors des choses évoquées à la question précédente) ?
5. Je n'ai pas lu ton dossier. Y-a-t-il des éléments que tu estimes importants me communiquer ? (Informations déjà remontées en session Choisir, modifications/évolutions depuis la session Choisir, inquiétudes, angoisses...)

ENTRETIEN INDIVIDUEL DE DÉBUT DE STAGE

DEPART EN COUPLE

| | | | |
|--------------------------------------|---------------|-----------------------|------------------------------------|
| <i>Prénom et nom du volontaire :</i> | <i>Pays :</i> | <i>N° de groupe :</i> | <i>Formateur (prénom et nom) :</i> |
| | | | <i>Date :</i> |

Déroulé de l'entretien : commencer par présenter l'entretien en en donnant les grands objectifs : se rencontrer, se présenter et recevoir les éventuelles premières demandes et/ou questions du volontaire. Préciser aussi que des notes seront prises, et pourquoi.

Terminer l'entretien en demandant au volontaire de réfléchir à ce qu'il souhaiterait partager de cet entretien à son conjoint, puis lui remettre le carnet individuel d'évaluation personnelle en le lui présentant (outil personnel de relecture que le volontaire gardera pour lui).

Prendre 10 à 15 min avec chacun en abordant les questions suivantes :

1. Comment vas-tu ? (Objectif d'entrer en matière, de briser la glace)
2. Abordons ta mission (poste, pays, contexte). Peux-tu me la décrire en quelques mots ?
3. Qui est à l'initiative du projet dans le couple ? Et comment te situes-tu par rapport à ce projet ?
4. As-tu besoin d'éléments concrets sur le poste, le contexte, la DCC, le lien avec l'Eglise ? (Selon les demandes formulées, ne pas hésiter à renvoyer vers tel ou tel module du stage)
5. Quelles sont tes attentes par rapport à ce stage (en dehors des choses évoquées à la question précédente) ?
6. Je n'ai pas lu ton dossier. Y-a-t-il des éléments que tu estimes importants me communiquer ? (Informations déjà remontées en session Choisir, modifications/évolutions depuis la session Choisir, inquiétudes, angoisses...)

ENTRETIEN INDIVIDUEL DE DÉBUT DE STAGE

DEPART EN FAMILLE

| | | | |
|--------------------------------------|---------------|-----------------------|------------------------------------|
| <i>Prénom et nom du volontaire :</i> | <i>Pays :</i> | <i>N° de groupe :</i> | <i>Formateur (prénom et nom) :</i> |
| | | | <i>Date :</i> |

Déroulé de l'entretien : commencer par présenter l'entretien en en donnant les grands objectifs : se rencontrer, se présenter et recevoir les éventuelles premières demandes et/ou questions du volontaire. Préciser aussi que des notes seront prises, et pourquoi.

Terminer l'entretien en demandant au volontaire de réfléchir à ce qu'il souhaiterait partager de cet entretien à son conjoint, puis lui remettre le carnet individuel d'évaluation personnelle en le lui présentant (outil personnel de relecture que le volontaire gardera pour lui).

Prendre 10 à 15 min avec chacun en abordant les questions suivantes :

1. Comment vas-tu ? (Objectif d'entrer en matière, de briser la glace)
2. Abordons ta mission (poste, pays, contexte). Peux-tu me la décrire en quelques mots ?
3. Qui est à l'initiative du projet dans le couple ? Et comment te situes-tu par rapport à ce projet ?
4. Comment réagissent chacun de vos enfants ?
5. As-tu besoin d'éléments concrets sur le poste, le contexte, la DCC, le lien avec l'Eglise ? (Selon les demandes formulées, ne pas hésiter à renvoyer vers tel ou tel module du stage)
6. Quelles sont tes attentes par rapport à ce stage (en dehors des choses évoquées à la question précédente) ?
7. Je n'ai pas lu ton dossier. Y-a-t-il des éléments que tu estimes importants me communiquer ? (Informations déjà remontées en session Choisir, modifications/évolutions depuis la session Choisir, inquiétudes, angoisses...)

ENTRETIEN DE FIN DE STAGE (DEPART EN CELIBATAIRE)

| | | | |
|--------------------------------------|---------------|--------------------|------------------------------------|
| <i>Prénom et nom du volontaire :</i> | <i>Pays :</i> | <i>N° de gpe :</i> | <i>Formateur (prénom et nom) :</i> |
| <i>Nom du chargé de mission :</i> | | | <i>Date :</i> |

Points à aborder :

La mission :

1. Reste-t-il des questions pratiques à régler (billets, visas, formalités...) ? (Si besoin, renvoyer vers le CZ ou le CM)

Le projet de départ :

2. Où en es-tu dans ton projet aujourd'hui ? Te sens-tu prêt à partir ?
3. Entre le début de ton projet de volontariat et aujourd'hui, qu'est-ce qui a bougé dans tes motivations ? Qu'est-ce qui a bougé sur le sens que tu donnes à ton projet ?
4. Suite aux différents modules et temps vécus pendant ce stage, as-tu encore des questions ? Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé sur :
 - La santé, la sécurité ?
 - Les questions affectives ?
 - Ton rapport à l'Eglise ?
 - Autres choses ? Y-a-t-il des thèmes absents ou des sujets que tu aurais aimé approfondir ?
5. As-tu pensé à ton retour ? Comment l'envisages-tu ?

Le stage de départ :

6. Quel bilan global fais-tu de cette semaine de stage (personnel, collectif, ton lien avec la DCC...) ?

ENTRETIEN DE FIN DE STAGE (DEPART EN COUPLE)

| | | | |
|--------------------------------------|---------------|--------------------|------------------------------------|
| <i>Prénom et nom du volontaire :</i> | <i>Pays :</i> | <i>N° de gpe :</i> | <i>Formateur (prénom et nom) :</i> |
| <i>Nom du chargé de mission :</i> | | | <i>Date :</i> |

Points à aborder :

La mission :

1. Reste-t-il des questions pratiques à régler (billets, visas, formalités...) ? (Si besoin, renvoyer vers le CZ ou le CM)

Le projet de départ :

2. Où en es-tu dans votre projet aujourd'hui ? Te sens-tu prêt à partir ? Te sentez-vous prêts à partir ?
3. Comment anticipes-tu le fait que vous allez, au moins dans les premiers temps, vous retrouvez très souvent à deux au quotidien, ce qui n'est peut-être pas le cas en France ?
4. Entre le début de votre projet de volontariat et aujourd'hui, qu'est-ce qui a bougé dans tes motivations ? Qu'est-ce qui a bougé sur le sens que tu donnes à votre projet ?
5. Suite aux différents modules et temps vécus pendant ce stage, as-tu encore des questions ? Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé sur :
 - La santé, la sécurité ?
 - Les questions affectives ?
 - Ton rapport à l'Eglise ?
 - Autres choses ? Y-a-t-il des thèmes absents ou des sujets que tu aurais aimé approfondir ?
6. Quel équilibre attends-tu entre ta mission et votre vie de couple ?
7. As-tu pensé à votre retour ? Comment l'envisages-tu ?

Le stage de départ :

8. Quel bilan global fais-tu de cette semaine de stage (personnel, collectif, ton lien avec la DCC...) ?

A l'issue des entretiens avec chacun des membres du couple, faire un entretien croisé pour qu'ils puissent s'échanger ce qu'ils souhaitent.

ENTRETIEN DE FIN DE STAGE (DEPART EN FAMILLE)

| | | | |
|--------------------------------------|---------------|--------------------|------------------------------------|
| <i>Prénom et nom du volontaire :</i> | <i>Pays :</i> | <i>N° de gpe :</i> | <i>Formateur (prénom et nom) :</i> |
| <i>Nom du chargé de mission :</i> | | | <i>Date :</i> |

Points à aborder :

La mission :

1. Reste-t-il des questions pratiques à régler (billets, visas, formalités...) ? (Si besoin, renvoyer vers le CZ ou le CM)

Le projet de départ :

2. Où en es-tu dans votre projet aujourd'hui ? Te sens-tu prêt à partir ? Te sentez-vous prêts à partir ?
3. Comment anticipes-tu le fait que vous allez, au moins dans les premiers temps, vous retrouvez très souvent en famille au quotidien, ce qui n'est peut-être pas le cas en France ?
4. Entre le début de votre projet de volontariat et aujourd'hui, qu'est-ce qui a bougé dans tes motivations ? Qu'est-ce qui a bougé sur le sens que tu donnes à votre projet ?
5. Suite aux différents modules et temps vécus pendant ce stage, as-tu encore des questions ? Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé sur :
 - La santé, la sécurité ?
 - Les questions affectives ?
 - Ton rapport à l'Eglise ?
 - Autres choses ? Y-a-t-il des thèmes absents ou des sujets que tu aurais aimé approfondir ?
6. Quel équilibre attends-tu entre ta mission, votre vie de couple et votre vie de famille ?
7. Comment réagissent chacun de vos enfants à l'idée de partir ?
8. As-tu pensé à votre retour ? Comment l'envisages-tu ?

Le stage de départ :

9. Quel bilan global fais-tu de cette semaine de stage (personnel, collectif, ton lien avec la DCC...) ?

A l'issue des entretiens avec chacun des membres du couple, faire un entretien croisé pour qu'ils puissent s'échanger ce qu'ils souhaitent.

ENTRETIEN DE FIN DE STAGE (DEPART EN CELIBATAIRE)

Voici les thèmes qui seront abordés lors de ton entretien de fin de stage. Cet entretien a pour but de faire le point quant à ton projet de départ en volontariat, que ce soit d'un aspect pratique et/ou sur ton sentiment à être prêt à partir.

Cet entretien va te permettre de faire le bilan de ce que tu as vécu cette semaine, éventuellement de ce qu'il te reste à préparer avant ton départ.

La mission :

7. Reste-t-il des questions pratiques à régler (billets, visas, formalités...) ?

Le projet de départ :

8. Où en es-tu dans ton projet aujourd'hui ? Te sens-tu prêt au à partir ?
9. Entre le début de ton projet de volontariat et aujourd'hui, qu'est-ce qui a bougé dans tes motivations ? Qu'est-ce qui a bougé sur le sens que tu donnes à ton projet ?
10. Suite aux différents modules et temps vécus pendant ce stage, as-tu encore des questions ? Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé sur :
 - La santé, la sécurité ?
 - Les questions affectives ?
 - Ton rapport à l'Eglise ?
 - Autres choses ? Y-a-t-il des thèmes absents ou des sujets que tu aurais aimé approfondir ?
11. As-tu pensé à ton retour ? Comment l'envisages-tu ?

Le stage de départ :

12. Quel bilan global fais-tu de cette semaine de stage (personnel, collectif, ton lien avec la DCC...) ?

ENTRETIEN DE FIN DE STAGE (DEPART EN COUPLE)

Voici les thèmes qui seront abordés lors de vos entretiens de fin de stage. Cet entretien a pour but de faire le point quant à votre projet de départ en volontariat, que ce soit d'un aspect pratique et/ou sur votre sentiment à être prêts à partir. Chaque membre du couple sera rencontré individuellement, puis le couple aura ensuite un échange croisé avec le formateur.

Cet entretien va vous permettre de faire le bilan de ce que vous avez vécu cette semaine, éventuellement de ce qu'il vous reste à préparer avant votre départ.

La mission :

13. Reste-t-il des questions pratiques à régler (billets, visas, formalités...) ?

Le projet de départ (d'un point de vue personnel) :

14. Où en es-tu dans votre projet aujourd'hui ? Te sens-tu prêt au à partir ? Te sentez-vous prêts à partir ?
15. Comment anticipes-tu le fait que vous allez, au moins les premiers temps, vous retrouvez très souvent à deux au quotidien, ce qui n'est peut-être pas le cas en France ?
16. Entre le début de votre projet de volontariat et aujourd'hui, qu'est-ce qui a bougé dans tes motivations ? Qu'est-ce qui a bougé sur le sens que tu donnes à votre projet ?
17. Suite aux différents modules et temps vécus pendant ce stage, as-tu encore des questions ? Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé sur :
 - La santé, la sécurité ?
 - Les questions affectives ?
 - Ton rapport à l'Eglise ?
 - Autres choses ? Y-a-t-il des thèmes absents ou des sujets que tu aurais aimé approfondir ?
18. Quel équilibre attends-tu entre ta mission et votre vie de couple ?
19. As-tu pensé à votre retour ? Comment l'envisages-tu ?

Le stage de départ :

20. Quel bilan global fais-tu de cette semaine de stage (personnel, collectif, ton lien avec la DCC...) ?

A l'issue de l'entretien, il te sera demandé de réfléchir à ce que tu souhaites à partager à ton conjoint/ta conjointe dans un échange croisé avec le formateur.

ENTRETIEN DE FIN DE STAGE (DEPART EN FAMILLE)

Voici les thèmes qui seront abordés lors de vos entretiens de fin de stage. Cet entretien a pour but de faire le point quant à votre projet de départ en volontariat, que ce soit d'un aspect pratique et/ou sur votre sentiment à être prêts à partir. Chaque membre du couple sera rencontré individuellement, puis le couple aura ensuite un échange croisé avec le formateur.

Cet entretien va vous permettre de faire le bilan de ce que vous avez vécu cette semaine, éventuellement de ce qu'il vous reste à préparer avant votre départ.

La mission :

21. Reste-t-il des questions pratiques à régler (billets, visas, formalités...) ?

Le projet de départ (d'un point de vue personnel) :

22. Où en es-tu dans votre projet aujourd'hui ? Te sens-tu prêt au à partir ? Te sentez-vous prêts à partir ?
23. Comment anticipes-tu le fait que vous allez, au moins les premiers temps, vous retrouvez très souvent en famille au quotidien, ce qui n'est peut-être pas le cas en France ?
24. Entre le début de votre projet de volontariat et aujourd'hui, qu'est-ce qui a bougé dans tes motivations ? Qu'est-ce qui a bougé sur le sens que tu donnes à votre projet ?
25. Suite aux différents modules et temps vécus pendant ce stage, as-tu encore des questions ? Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé sur :
- La santé, la sécurité ?
 - Les questions affectives ?
 - Ton rapport à l'Eglise ?
 - Autres choses ? Y-a-t-il des thèmes absents ou des sujets que tu aurais aimé approfondir ?
26. Quel équilibre attends-tu entre ta mission, votre vie de couple et votre vie de famille ?
27. Comment réagissent chacun de vos enfants à l'idée de partir ?
28. As-tu pensé à votre retour ? Comment l'envisages-tu ?

Le stage de départ :

29. Quel bilan global fais-tu de cette semaine de stage (personnel, collectif, ton lien avec la DCC...) ?

A l'issue de l'entretien, il te sera demandé de réfléchir à ce que tu souhaites à partager à ton conjoint/ta conjointe dans un échange croisé avec le formateur.

D. AUTRES TEMPS DE FORMATION

Environ la moitié des modules sont assurés par les formateurs. L'autre moitié l'est par des intervenants divers : experts, autres anciens volontaires, prêtres, salariés. Chacun intervient selon son rôle, son statut, son expérience, son expertise.

1. Les fondamentaux

1.1. Le lancement du stage

1.2. Sécurité du volontaire

Le module est animé par le délégué général de la DCC et les membres du service « Relations Partenaires et Volontaires ».

1.3. Santé du volontaire

Cette conférence est animée par un intervenant extérieur (un médecin) qui développe principalement l'idée d'une médecine préventive et répond aux questions des volontaires, en dialogue avec le délégué général.

2. Avec le service RPV

2.1. Rencontre avec les chargés de mission

Un temps est dédié à la connaissance du pays de mission grâce à la rencontre avec les chargés de mission (ou, à défaut, la rencontre avec d'anciens volontaires). Il peut se dérouler en présentiel (lors d'un repas, souvent) ou en visio, selon la disponibilité des chargés de mission.

Les objectifs de cette rencontre sont :

- Créer du lien afin de faciliter l'accompagnement à distance et les visites de terrain ;
- Identifier les CM et le service Relations Partenaires et Volontaires comme contact principal entre le volontaire et le siège en cas de besoin ;
- Mieux connaître le pays et la zone de mission, en amont du départ, pour une préparation adaptée aux réalités du terrain ;
- Transmettre des informations et d'éventuels points de vigilance concernant les volontaires par les formateurs aux chargés de mission, pour un suivi adapté aux personnalités et spécificités de chacun.

Si les chargés de mission n'ont pas la possibilité de venir ce jour-là, ils peuvent venir à un autre moment de leur choix durant le stage, mais les plages de temps pour les rencontres se limitent alors aux temps de pause et de repas.

2.2. Suivi du volontaire sur le terrain

2.3. Questions administratives et protection sociale

Ces deux modules sont animés par le service « Relations Partenaires et Volontaires » (responsables de zones et gestionnaire de la protection sociale). Y sont abordées toutes les questions administratives avant, pendant et après le volontariat, notamment les questions de prise en charge financière et administrative ainsi que les relations

avec la DCC.

Tous les volontaires devront avoir lu auparavant le guide administratif.

2.4. Permanences

Chacun des chargés de zone prend un (court) temps avec chaque volontaire qui part dans sa zone.

Il est possible également de rencontrer le-la salarié-e en charge des billets d'avion.

La gestionnaire de la protection sociale propose en outre des permanences « Protection Sociale » pour ceux qui ont des questions particulières.

3. Avec le service CODER

3.1. Généralités sur la collecte de fonds et le témoignage

Sans la collecte de fonds et le témoignage par les volontaires, le volontariat DCC n'existerait pas (plus) !

Souvent les volontaires ne connaissent pas les enjeux du financement du volontariat. Pour eux ce n'est pas une question qui se pose. Et pourtant le volontariat a un coût qu'il faut bien financer. Si le départ en mission du volontaire n'est pas conditionné à ses ressources financières, il est légitime et nécessaire qu'il contribue, comme tous les acteurs du volontariat, à la recherche de fonds non pas pour financer sa mission mais pour financer le volontariat, comme d'autres l'ont fait avant lui.

70% des volontaires ont connu le volontariat et la DCC par le bouche-à-oreille. C'est dire que le témoignage est essentiel pour trouver de futurs candidats. Alors que les offres de volontariat se sont multipliées, la DCC a besoin de volontaires engagés et impliqués pour faire connaître sa proposition.

Le volontariat DCC commence bien avant la descente de l'avion mais dès l'affectation à une mission !!! se poursuit dans l'engagement au retour. Collecter et témoigner font partie de la mission du volontaire.

Les formateurs ont un rôle important pour accompagner les volontaires dans cette prise de conscience et dans leur implication à collecter et à témoigner. Le service communication et développement des ressources (CODER) est le service « support » pour mettre en œuvre et soutenir ces objectifs de la DCC.

Connaître le dispositif de collecte et de témoignage

Dès l'affectation, pour chaque volontaire (VSI et VMS) :

- Une page de collecte individuelle est créée par la DCC et soumise au volontaire pour validation. Le volontaire est alors invité à la diffuser largement dans ses réseaux, dès avant le stage ;
- Pour renforcer l'efficacité de la campagne, chaque volontaire rédige une lettre aux proches et constitue un fichier de 100 adresses postales de proches qu'il envoie à la DCC avant le stage de préparation au départ. La DCC adressera les courriers postaux en son nom, après le stage ;
- La DCC réalise un portrait presse pour chaque volontaire, que ce dernier valide. Il sera adressé aux médias (principalement radio et presse locale) pour susciter des reportages et interviews avant le départ en mission.

Le volontaire est informé de ce dispositif par courrier dès l'affectation (le « Dossier communication »), puis par mail du service CODER.

Les volontaires sont aussi invités à prendre toutes sortes d'initiatives pour collecter et témoigner :

- Soirée d'amis et pots de départ...
- Témoignage en paroisse, au travail, dans les groupes associatifs où il est engagé...

- Contact direct des médias de sa région...

Une fois sur le terrain, pour chaque volontaire (VSI et VMS) :

- La collecte et le témoignage continuent via les newsletters que les volontaires adressent à leurs proches et qui comportent un appel à don en fin de page avec le rappel du lien de la page de collecte
- Les volontaires sont invités à adresser leurs plus belles photos à l'équipe de la communication et à répondre aux demandes de témoignage spécifiques :
 - o Article sur les médias de la DCC ou pour des médias externes
 - o Témoignage pour un partenaire qui a aidé à financer la mission
 - o Témoignage spirituel pour Prions en Eglise, etc.

Les outils à votre disposition

Pour vous aider à répondre aux questions des volontaires concernant la communication et la levée de fonds, des outils sont à votre disposition :

- Un guide d'explication du financement du volontariat et de la collecte de fonds ;
- Un argumentaire de réponses aux objections sur la collecte et la communication.

Vous pouvez également, à tout moment, solliciter un membre du service CODER, ou l'équipe de coordination du stage.

L'objectif est que 100% des volontaires soient actifs pour collecter et témoigner. Au cours du stage, 3 moments privilégiés permettent d'accompagner les volontaires dans la démarche :

3.2. « Semer et récolter »

Lors d'une soirée, sous forme d'un jeu, les stagiaires répartis par équipe s'initient à la communication (créer un blog, préparer une affiche de présentation...) et de la recherche de fonds (promouvoir sa page de collecte individuelle, rédiger une présentation de son projet pour ses proches...).

La soirée CODER a pour objectif de faire adhérer les volontaires aux enjeux et aux outils de la collecte et de la communication à travers une soirée d'exercices ludiques, pratiques et informatifs.

3.3. Permanences

La permanence CODER a pour objectif de :

- Faire davantage connaissance mutuellement, se présenter CODER et volontaire ;
- Répondre à des questions techniques sur la collecte ou la communication ;
- Relancer des retardataires dans la démarche ;
- Echanger avec le volontaire sur ce qu'il compte faire pour témoigner avant et pendant sa mission ;
- Faire signer l'autorisation individuelle d'utilisation des photos, vidéos et témoignages ;
- Prendre une photo individuelle (et en couple) avec le t-shirt DCC.

Il est important que les volontaires viennent avec leur t-shirt et/ou sweatshirt et avec leur dossier de communication (pour ceux qui auraient omis de le renvoyer) à la permanence CODER.

3.4. « À vous les studios »

Cet atelier prend des formes différentes d'une fois sur l'autre, selon les besoins du service CODER.

Il peut se présenter :

- Soit sous la forme d'un « micro – vidéo » ouvert pour enregistrer les témoignages de volontaires sollicités ;

- Soit sous la forme d'ateliers proposés sur des thématiques de communication : être présent sur les réseaux sociaux, rédiger un témoignage, un court article, ...

4. Avec la foi et l'Église

4.1. Laudato si' et autres conférences

Durant le stage, une ou deux conférences peuvent être proposées aux volontaires en soirée, avec pour enjeux :

- S'extraire du contexte de leur mission et prendre un peu de hauteur en abordant une problématique transversale ;
- Questionner leur démarche personnelle et comment leur mission et leur engagement à l'international peuvent devenir levier de développement.

Quelques exemples de thématiques en lien avec la foi ou l'Église : Laudato si', Fratelli Tutti, dialogue interreligieux...

4.2. Vivre sa foi en volontariat

Ce module optionnel s'adresse à ceux qui partent en volontariat avec le souhait de mettre la dimension de foi en bonne place dans leur expérience.

Il inclut à la fois une réflexion commune avec partage d'attentes et d'expériences et des points de repère en vue de la vie sur le terrain ?

4.3. L'Église, comment ça marche ?

Ce module optionnel s'adresse à ceux qui arrivent à la DCC avec très peu de connaissance sur la foi chrétienne et/ou le fonctionnement de l'Église catholique.

Ce qui est donné est de l'ordre du « B.A-BA3, côté vocabulaire et côté fonctionnement.

4.4. Tobie

« Tobie » est le livret sous-titré « mon compagnon spirituel » proposé par la DCC à ses volontaires comme outil de relecture spirituel sur le terrain.

Il est présenté succinctement au cours du stage. Quelques exemplaires sont à disposition pour consultation à la bibliothèque.

Il sera donné « solennellement » à chacun lors de la messe d'envoi.

5. Modules contexte

Des intervenants extérieurs sont sollicités pour venir donner des éléments sur les différentes régions du monde : Afrique (parfois séparée en plusieurs sous-continent : Ouest, Centre, Est), Amérique Latine, Asie, Bassin méditerranéen (Maghreb, Proche-Orient, Israël/Palestine), Madagascar.

Ces modules sont au nombre de 2 et abordent les thèmes suivants :

5.1. Géopolitique, cultures et sociétés

5.2. Église catholique et religions locales

6. La journée par métier

6.1. Présentation

Deux modules sont dédiés à l'insertion professionnelle des volontaires :

- Le module « Adéquation au poste », animé par les formateurs de stage (voir partie C5) ;
- Une « Journée par métier », aminée par des intervenants extérieurs.

6.2. Objectifs

Les objectifs des modules professionnels sont :

- Évaluer l'adéquation entre les compétences du volontaire, celles demandées par le partenaire et celles requises par le poste ;
- Identifier des techniques et des méthodes qui leur font défaut pour exercer la fonction demandée par le poste et chercher les outils nécessaires ;
- Se positionner en situation d'auto formation (recherche de ressources, de conseils, etc.) ;
- Comprendre les enjeux inhérents à la mission du volontaire, par une réflexion sur sa place et le sens de son action ;
- Prendre conscience des enjeux interculturels dans la relation de travail ;
- Adapter leur action en fonction du contexte local (culture, développement, environnement, structures, projet du partenaire).

Lors du premier module « Adéquation au Poste », ils analysent en détail leur fiche de poste pour repérer les compétences qui leur seront utiles et, en fonction de leur parcours de formation et de leurs expériences, celles qu'il leur faudra développer. Ceci doit les amener à identifier ce qu'ils doivent acquérir avant de partir (documents, supports, matériel...), à rencontrer des personnes-ressources, et à projeter ce qu'ils devront valoriser. L'aide d'anciens volontaires ou de volontaires sur place pourra leur être très précieuse.

Lors des modules professionnels complémentaires (« Journée par métier »), les volontaires reçoivent une formation qui les aidera à s'intégrer dans leur poste. Ils prennent conscience de la réalité d'un poste local dans un contexte de volontariat, avec éventuellement ses ambiguïtés, ses contradictions, ses difficultés, notamment en matière d'autonomie, d'insertion, de prise de décision, de répartition d'autorité, de gestion du temps, de moyens matériels, financiers, etc.

Le rôle des intervenants lors de ces journées n'est pas d'apporter de la matière sur les missions de chaque volontaire, mais d'aider à appréhender le contexte et les enjeux de leur poste, de leur donner des conseils théoriques et pratiques et de les amener à une réflexion sur la portée et les contraintes de leur action.

6.3. Le contenu

Lors des modules professionnels, les stagiaires sont confrontés au contenu de la mission pour laquelle ils ont été choisis : il s'agit pour eux de se projeter avec le maximum de lucidité dans ce futur travail.

Plusieurs contenus sont possibles :

- Un apport technique, une formation de base ;
- Une réflexion sur l'approche professionnelle, le domaine d'activité, etc.
- Une expérimentation sur un des aspects du poste par une mise en situation.
- Un apport plus « transversal » : fresque du climat, regard sur la grande précarité, ...

Au-delà, c'est un travail sur le sens :

- Sens de la mission, intérêt et motivation du partenaire face à ceux du volontaire ; apport réel du volontaire, besoins réels des bénéficiaires ;
- Sens de la relation : rapport aidé/aidant, novice/professionnels ;
- Sens du volontariat dans un contexte de mission de développement, du rôle d'appui/conseil vs substitution.

6.4. Organisation

1. Le module Adéquation au Poste est animé par les formateurs de stage (cf module du même nom en C5).
2. Les modules d'apport (mise en pratique ou thématiques générales ou techniques) seront animés par des intervenants extérieurs, souvent eux-mêmes anciens volontaires :
 - Soit la journée entière sur le même thème (même intervenant) ;
 - Soit 2 modules d'une 1/2 journée sur des thèmes complémentaires ;

Les volontaires sont préinscrits, mais peuvent éventuellement changer de module s'ils pensent que c'est plus pertinent (on ne sait pas toujours tout de leur mission, de leur profil, de leurs besoins...). En cas de changement, ils doivent venir en parler avec le responsable de la formation pour gérer les questions pratiques.

7. Questions affectives

7.1. Pour les couples

7.2. Autres publics spécifiques

8. Enfants et famille

8.1. La session des enfants

Une formation de deux jours, à la fin du stage, est proposée aux enfants de plus de cinq ans dont les parents partent en volontariat avec la DCC.

Les objectifs sont les suivants :

- S'exprimer par rapport au départ ;
- Connaître son pays d'accueil ;
- Identifier les différences entre moi, les autres, mon monde, le monde.

Les enfants, quel que soit leur âge, sont invités à la messe d'envoi et « envoyés » par l'évêque en même temps que leurs parents.

8.2. Module famille

Pour les volontaires qui partent sur le terrain avec leurs enfants, ce module permet d'aborder toutes les questions relatives au départ en famille.

8.3. Rencontre familles – psychologue