



2.

Histoire : de 1920 aux années 80

2.1 Une philosophie

2.2 Une histoire

- 2.2.1 *Origines*
- 2.2.2 *Service alternatif et Objection de Conscience*
- 2.2.3. *Evolutions en France depuis les années 80*
- 2.2.4 *Dimension internationale et européenne*

2.3 Pédagogie et conditions de l'action volontaire à moyen et long terme

- 2.3.1 *Structuration des projets et de « secteurs V.L.T. »*
- 2.3.2 *Un projet global « action - formation »*
- 2.3.3. *Les conditions du volontariat long terme*



« Service National, quelles options ? »

1995

UNESCO - GREP EDITIONS (p.14)

INDICATIONS HISTORIQUES - *La genèse:*

Si l'on considère l'ampleur du champ mondial et la diversité des cultures et des évolutions, il est difficile de définir avec précision où et quand est né le volontariat. Nous sommes tentés de dire qu'il s'est toujours exprimé sous différentes formes, telles que la solidarité de voisinage, ou les services rendus entre personnes que réunissent une activité commune, l'appartenance à un même groupe, une même communauté, etc.

En revanche, on peut cerner de manière plus fine le moment où, quelque part dans le monde, à la faveur d'événements historiques, des personnes ont souhaité ériger ce principe de solidarité en mode de vie, créant ainsi le concept de « Service Civil Volontaire et International ».

D'entrée, nous voudrions signaler au lecteur que l'histoire du volontariat se mêle à celles de l'éducation populaire et du mouvement associatif et que le terme peut revêtir différents sens suivant l'organisation et le pays dans lesquels il est employé.

Sans entrer dans une controverse sur les origines, il est important d'isoler au moins la spécificité de ce que l'on appelle Service Civil Volontaire International (SCVI).

Ici les termes sont scrupuleusement choisis et associés pour signifier en une même intelligence un engagement complet, libre, individuel, au service d'une communauté et au-delà des frontières.

Nous retrouvons là une concentration de qualificatifs spécifiques pour désigner la vocation de certaines organisations, dont les plus anciennes sont nées après la Première Guerre mondiale en Europe. (..)

On rencontre aujourd'hui une variété d'organisations proposant des « formules » différentes et intimement liées à l'histoire des structures. Ces organisations ont largement contribué à faire entendre l'idée de Service Civil dans le cadre de la conscription. Elles continuent de s'y intéresser, en particulier dans les pays où le statut d'objecteur de conscience n'existe pas.



« Les apports de chantiers de jeunes bénévoles » -

1997

COTRAVAUX - I.N.J.E.P. (p.26)

HISTORIQUE DES CHANTIERS DE BÉNEVOLES

L'origine des associations de Travail Volontaire est directement liée au traumatisme laissé par la première guerre mondiale. Les dirigeants du Service Civil International (le S.C.I., né en 1920), imprégnés de cet esprit pacifiste si caractéristique de l'entre deux guerres, veulent contribuer à la construction de la paix. Le rassemblement de jeunes volontaires de nationalités différentes sur des chantiers, la réalisation « au coude à coude » d'un travail commun visaient à développer un sentiment de solidarité internationale qui devrait éloigner à tout jamais le spectre de la guerre. (...)

La fin de la seconde guerre mondiale vit la renaissance de la dynamique « chantiers de jeunes bénévoles » (...)

Face aux ruines mondiales et morales nées des deux conflits, un double mot d'ordre avait été mis en avant : action vers les plus déshérités et interventions lors de catastrophes internationales ; à partir de 1950 s'y ajoutaient reconstruction, relance économique et sociale à l'intérieur du pays.

2.1. UNE PHILOSOPHIE

Les pratiques et les « convictions » en matière de volontariat à moyen et long terme dans les associations regroupées au sein de COTRAVAUX ne peuvent être analysées sans ce retour aux sources, fil conducteur permettant de comprendre les choix, les évolutions, les questionnements et les « recommandations » faisant l'objet des chapitres suivants.

Dans le contexte actuel il est important de pouvoir se dégager, dans un premier temps, des problèmes de définition et des aspects très concrets, pour appréhender les fondements d'une démarche, et sans doute d'une spécificité.

Les deux extraits choisis en référence permettent de poser les premiers éléments :

- Une connotation militante très forte à l'origine : SERVICE - VOLONTAIRE -INTERNATIONAL - CIVIL - SOLIDARITE... Derrière ces termes, s'affirment des choix de société. Le volontariat a d'abord été vécu comme l'expression d'un engagement personnel fondamental de « ceux qui disent NON et voudraient dire OUI ». Dire NON à la guerre, et à sa préparation, NON à la violence et aux injustices, NON aux préjugés et aux frontières... vouloir dire OUI en « se mettant au service de... »... en construisant de nouvelles relations, en posant des actes concrets...
Ce volontariat est posé comme « mode de vie », et non comme « un temps de vie ». Ce n'est que vers les années 70 que le « volontariat long terme » se structure, qu'il est conçu comme une « tranche de vie », un temps limité, choisi.
- COTRAVAUX a principalement travaillé ces dernières années pour la promotion des chantiers « court terme », elle en a défini les fondements et les principes dans une CHARTE, mais, dans l'esprit, ces orientations concernent les projets de volontariat, qu'ils soient à court ou long terme. Le volontariat long terme est vécu comme le prolongement « naturel » des chantiers :
« **UN LIEU DE RENCONTRE** *qui permet de dépasser les frontières...*
UN LIEU DE PARTENARIATS MULTIPLES ...
UNE ACTION QUI S'INSCRIT DANS UN PROJET D'ANIMATION ET DE DÉVELOPPEMENT LOCAL ...
UN LIEU D'APPRENTISSAGE DE LA CITOYENNETÉ... »

Ces fondements qui réunissent les associations dans COTRAVAUX sont reconnus en France pour les « chantiers de jeunes bénévoles » (circulaire interministérielle).

Aujourd'hui, le volontariat long terme « sort de la clandestinité », COTRAVAUX « coordination pour le travail volontaire des jeunes » peut concrètement développer ces fondements dans un domaine plus large que le seul chantier de bénévoles.

**S.C.I. / A.U.I.**

juin 1991

Lettre de P... :

« **VOLONTAIRE À LONG TERME : C'est QUOI ... , POURQUOI ... , C'est QUI ... , COMMENT ... ?**
Actuellement, n'est-ce-pas une espèce en voie de disparition ?

Un peu d'histoire :

En 1948 le Comité International du Service Civil International décide d'envoyer une mission en Inde, une en Grèce et une en Algérie. Pour ces missions, il fallait trouver des Volontaires, des volontaires partant pour une période de 6 mois (minimum estimé alors pour mener à bien de telles missions).

Le volontariat à moyen terme était né. Bien que nous n'ayons pas eu ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui « **un statut** », « **NOUS ETIONS VOLONTAIRES** ». Cela nous suffisait, chacun de nous ayant décidé de donner à l'association un **SERVICE** pour la Paix et le Rapprochement entre les peuples.

De 6 mois, nous sommes tout naturellement passés à 1 an. **POURQUOI?** C'est simple, nous jugions les uns et les autres, là où nous étions engagés, que **le travail commencé devait continuer**. La relève ? Certes nous l'avons tous souhaitée à un moment ou un autre... (...)

- Pour avoir été l'un des premiers, sinon le premier volontaire long terme (5 ans, et je me sens toujours l'être..) (...).

- Pour avoir : - aidé à monter des projets à long terme comme : à Tanneron (2 ans en permanence avec une équipe de 5 à 10 VLT) ; à Tende après des avalanches en collaboration avec les Compagnons Bâisseurs ;...et bien d'autres ...

- mis en place une formation pour les dits candidats VLT et participé à des groupes de travail...

- puis avoir été permanent du SCI

Je vous demande de prendre ces quelques réflexions en considération.

UN VOLONTAIRE A LONG TERME, C'est QUI ? Pour moi, c'est quelqu'un(e) :

- qui cherche à donner un sens à sa vie autre que métro - boulot - dodo... et j'ajoute d'avoir de quelconques possessions, .. oui oui ;

- qui décide après un minimum de réflexion, d'un temps de travail dans une ou des associations, et d'y rester à moyen ou à long terme (1 an ou 2) ;

- qui choisit en fonction de ses sensibilités, des lignes d'actions, des buts de l'association,

- qui se met à son **service** dans tous les sens du terme (ce qui ne veut pas dire pour autant n'importe quoi, n'importe comment ... Mais quelqu'un qui est là pour réaliser un programme donné et pour aider à faire avancer les buts de l'association.

Le Volontariat à long terme, c'est une tranche de vie. Si le candidat VLT est vraiment motivé, et nous le sommes toujours au départ - **c'est une grande richesse** -, irremplaçable dans une existence...

Cependant, ATTENTION : il arrive que le volontariat soit parfois une « fuite », - fuite qui n'est certes pas consciente ou calculée - devant la prise de responsabilité qui incombe semble-t-il à chaque être humain. Pendant son volontariat, le V.L.T. peut se sentir aussi comme dans « un cocon » et à la sortie, il faut veiller au retour vers une vie sociale et professionnelle autre... Et parfois il y a un pas à franchir !...

De toute façon, Ami candidat V.L.T. ...

TU RECEVRAS EN FONCTION DE CE QUE TU DONNERAS ! »

2.2. UNE HISTOIRE QUI REMONTE À 1920

2.2.1. ORIGINES

En 1994, lorsque COTRAVAUX a engagé un travail spécifique sur le volontariat à moyen et long terme, une évidence était réaffirmée : il y a toujours eu des volontaires engagés pendant une période longue au sein de nos associations...

Au cours de l'étude, il a été particulièrement difficile de trouver des documents portant sur les réalités, les difficultés, de ces volontaires.

Pendant les premières années (à partir de 1920), les volontaires étaient « mobilisés », au gré des événements, pour quelques semaines, quelques mois... ou plusieurs années, sur une succession d'opérations ponctuelles (avalanches, éboulements, inondations...) ou sur des chantiers plus longs... sur des actions lointaines (en 1934, quatre volontaires européens ont passé 6 mois en Inde) ou pour la préparation, l'encadrement, le suivi de chantiers... C'est ainsi que le premier mouvement de chantier s'est construit... avec des « civilistes », volontaires militants, volontaires permanents...

Ces engagements profondément militants restent le fil conducteur, ils ont été à l'origine de la structuration des différents pôles de « volontariat long terme » que nous retrouverons dans les associations :

- action de terrain (chantiers permanents, encadrement, formation) ;
- organisation des activités, coordination, gestion administrative ;
- développement des projets, accompagnement de nouveaux groupes, transmission d'un « savoir faire », mais aussi du « sens » ;

Ils ont aussi permis de mieux cerner les réalités (difficultés de réinsertion professionnelle et sociale après des volontariats longs ; incidences sur la couverture sociale, la retraite...) et de définir un cadre, des conditions d'engagement.

Des facteurs « extérieurs » (dispositifs, programmes...) ont aussi été déterminants dans l'évolution des conditions pratiques du volontariat à moyen et long terme, un domaine particulièrement significatif : le service des objecteurs de conscience.

Ces différents éléments internes et externes ont poussé les associations à structurer le volontariat long terme à partir des années 1970 :

- notion de durée : le volontariat se formalise pour une durée déterminée à l'avance, avec un contrat ;
- formation et accompagnement : adaptés au fur et à mesure au « profil » des jeunes qui s'engagent dans un volontariat long terme, et aux projets particuliers.
- développement d'équipes de volontaires long terme pour accueillir un nombre croissant de jeunes.



ETUDES ET CHANTIERS / UNAREC

1980

VOLONTARIAT A LONG TERME ET CELLULES DE VIE CONVIVIALE

Le projet et la forme d'action d'Etudes et Chantiers ont amené l'association à formuler vis-à-vis des jeunes une proposition de vie et de travail en groupe sur le long terme pour répondre à leur demande, à la suite de l'expérience de courte durée qu'ils avaient connue sur l'un des chantiers organisés à travers la France. (...)

Une recherche : LES CELLULES DE VIE CONVIVIALE

Devant la demande de jeunes en fin de scolarisation, ou même en cours, ou bien encore en recherche d'un service civil parce qu'ayant fait une démarche personnelle d'objection de conscience, et « accrochés » à la fonction et la vie du chantier, Etudes et Chantiers a été amené à créer l'expérience du Volontariat Long Terme et des cellules de vie conviviale. (...)

DES PRINCIPES DE VIE REGISSENT LE STATUT DES VOLONTAIRES A LONG TERME

Bénévoles : Par le bénévolat et la gratuité de leur action, les volontaires ne cherchent pas à travailler au salut du monde ni davantage au leur personnel. Il s'agit pour eux de rompre le contrat salarial : la tâche n'est pas effectuée en rapport avec l'intérêt pécuniaire qui peut en être tiré, mais au nom d'un objectif choisi et accepté par tous et du goût, du plaisir et de la formation personnelle que chacun peut y trouver. Non pas vendre sa force de travail et remettre sa liberté au temps du congé payé, mais au travail même, trouver l'accomplissement de son existence et de la saveur de vivre

En équipe : vivre et travailler à plusieurs pour affirmer la dimension communautaire et conviviale de l'être humain. Briser l'isolement du chacun pour soi produit par notre société individualiste et compartimentée. Donner du sens à son existence par la solidarité communautaire. L'équipe de volontaires prend en charge tous les aspects de la vie quotidienne, intendance et cuisine, entretien des locaux, blanchissage, qui incombent ordinairement aux mères de famille, aux femmes au foyer, ou à un personnel spécialisé. (...)

Un travail effectif : le refus du salariat n'est pas une dérobade à la nécessité d'assurer sa subsistance en s'en remettant à l'assistance consentante d'une association, ce n'est pas non plus céder à la tentation de se marginaliser socialement en rêvant d'une société utopique tout en prophétisant son apocalypse. Le travail effectif des volontaires donne à leur bénévolat un autre sens : non pas refus du travail, mais distance prise par rapport à lui pour lui donner un sens différent. (...)

Un projet d'intérêt collectif (.....)

Un temps limité (...) afin de garder le caractère expérimental et la perspective formatrice initiale, la proposition est faite aux jeunes pour un temps limité de deux années.

A la fin de ces deux années, la formation et la réflexion menées par le volontaire, accompagnées d'une bourse de « réinsertion » doivent lui permettre de mettre sur pied un projet personnel d'activité.

*Environ 150 volontaires ont été accueillis entre 1975 et 1982 par Etudes et Chantiers
13 bases dans différentes régions de France ;
équipes de 2 à 15 VLT ; périodes de volontariat de 1 à 2 ans.*

2.2.2. SERVICE ALTERNATIF ET OBJECTION DE CONSCIENCE

La lutte pour la reconnaissance de l'Objection de Conscience a été un élément fondateur des mouvements de travail volontaire. Les « services de remplacements », légalement mis en place pour les objecteurs de conscience ou volontairement choisis par les objecteurs insoumis, ont sans doute été le pôle principal de développement du « Volontariat Long Terme ».

Quelques étapes en France :

1963

Reconnaissance du statut d'Objecteur de Conscience, mise en place d'un service civil pour les Objecteurs de Conscience (24 mois) .

Sous la responsabilité de COTRAVAUX (alors organisme de cogestion ministères/associations), la première expérience de service alternatif était menée sur des chantiers en Dordogne en avril 1963.

de 1972 à 1981

Les objecteurs sont affectés autoritairement à l'Office National des eaux et Forêts pour la première année de leur service.

De nombreux jeunes choisissent pourtant de faire tout leur service dans une association. Plusieurs associations accueillent ces « insoumis » dans des équipes de volontaires long terme.

C'est le temps des « Cellules de vie conviviale », des « chantiers autogérés » : le volontariat long terme est alors principalement masculin et français, même si les équipes accueillent aussi, et sans distinction, des jeunes femmes, des étrangers, etc.

La motivation, l'engagement, sont les critères fondamentaux de « sélection ».

En 1981

Les objecteurs peuvent de nouveau accomplir leur service dès le début dans une association...

C'est rapidement « la fin d'une époque ». Avec une reconnaissance « automatique » du statut, le nombre des Objecteurs augmente... Certains regretteront qu'ils ne soient plus vraiment des « militants » à la recherche d'alternatives.

Les Objecteurs de Conscience en service civil ont un statut : celui d'appelé en Service National. Leurs frais sont remboursés par l'Etat.

Les écarts se creusent entre Objecteurs et Volontaires Long Terme...



S.C.I.

1982

LA POLITIQUE DE LA BRANCHE FRANÇAISE EN MATIÈRE DE VOLONTARIAT À LONG TERME

Analyse des demandes et motivations

A la suite de la revitalisation de la politique du volontariat à long terme, de nombreuses demandes de renseignements nous parviennent visites, téléphone et courrier. La majorité de celles-ci sont faites par des objecteurs de conscience à la recherche d'une association agréée pour les recevoir en Service Civil pour une durée de deux ans. Quant aux autres demandes nombreuses elles sont orientées vers un bénévolat dans les pays du Tiers Monde, ou du moins vers l'étranger.

Rares sont les personnes qui connaissent le S.C.I. avant d'effectuer cette démarche ; seules quelques-unes ont fait un ou plusieurs chantiers internationaux organisés par le S.C.I.

Des motivations exprimées et ressenties à la suite des différents contacts qui s'établissent avec ces jeunes (moyenne d'âge n'excédant pas 22 ans), il ressort que celles-ci varient suivant la nature même de la démarche. Les objecteurs de conscience - pour qui, il faut le rappeler car cela est très important, effectuer deux ans de service civil est obligatoire - recherchent une association qui puisse leur fournir un travail, le plus souvent proche de leur domicile; travail qui pourrait leur servir de tremplin vers le monde actif dans ce sens où il constituerait une première expérience professionnelle (recherche d'un service civil en rapport avec leur formation. Il faut savoir que beaucoup d'objecteurs sont des sursitaires arrivant à la fin de leurs études...). Pour ceux qui n'ont ni formation professionnelle ni spécialisation, la recherche s'oriente vers un travail qui va dans le sens de leurs motivations et intérêts (ces deux ans représentant un temps privilégié pour effectuer un travail motivant, qui soit au service de la paix et plus généralement des "Autres").

Il est également nécessaire de souligner que le processus d'incorporation et d'affectation des objecteurs de conscience est tel que l'objecteur qui veut éviter une affectation autoritaire par manque de place dans les associations agréées, dont le nombre est encore très restreint, est parfois amené à s'engager rapidement avec une association sans avoir mesuré toutes les conséquences de ce geste.

Pour les autres personnes, à savoir les non objecteurs, la démarche est autre dans ce sens où elle est totalement volontaire : personne qui, pour un laps de temps déterminé, désire travailler et s'investir sur des projets à caractère humanitaire en acceptant de ne pas être salarié, mais indemnisé.

Il faudrait déterminer plus profondément à quoi correspond réellement cet engagement volontaire : volonté profonde de travailler pour la paix; rupture dans la vie d'une personne, recherche d'une alternative de vie; découverte, don de soi... Autant de questions qu'il est nécessaire de poser pour bien envisager et comprendre la démarche volontaire aujourd'hui.

Questions qui nous obligent à replacer ce phénomène dans son cadre socio-économique (à ce propos, une phrase revient souvent dans les demandes de renseignements : "*je suis actuellement au chômage aussi je suis disponible pour ...*"; est-ce une réponse au chômage que faire du volontariat ? Ou est-ce profiter de cette interruption professionnelle pour donner de son temps et de sa personne à une "cause" que l'on entend défendre ? Question à laquelle il est bien difficile de répondre, la réponse se trouvant probablement dans l'interaction de multiples causes énoncées pour certaines ci-dessus ..).

Face à ces différences dans les démarches et motivations et parfois face à ces ambiguïtés, le SCI tient cependant, au-delà des cas particuliers, à mettre en avant et à insister fortement sur le caractère **volontaire** d'un engagement au S.C.I.

Pour ce faire, aucune distinction n'est faite entre objecteur et non objecteur. Toutes ces personnes sont et seront des volontaires à long terme (même si pratiquement nous devons tenir compte de certains impératifs administratifs inhérents au statut d'objecteur de conscience).

Donc un même statut concrétisé notamment par des conditions matérielles identiques (une même indemnisation avec pour les objecteurs de conscience une contribution à des commissions à caractère plus militant comme la commission Résistance à la militarisation...).

Gage d'un engagement qualitatif (engagement dans le sens de recrutement), ce statut unique demande et nécessite une information claire et précise à tous les postulants. Aussi les premiers contacts avec ceux-ci sont-ils déterminants.

2.2.3. EVOLUTIONS EN FRANCE DEPUIS LES ANNÉES 80

- Les Objecteurs en service civil revendiquent la reconnaissance de la spécificité de leur statut... dans plusieurs associations, ils ne seront plus assimilés à des volontaires long terme. C'est la fin de l'époque des « équipes de volontaires long terme », les associations incorporent des objecteurs au sein d'équipes permanentes (nationales ou régionales), dans des lieux d'accueil.

Seuls les Compagnons Bâisseurs ont gardé des équipes V.L.T., intégrant sous un même engagement, et avec bourse commune, des objecteurs en service et des volontaires « sans statut », français ou étrangers, garçons ou filles.

La motivation et « l'adhésion » aux objectifs, à la philosophie de l'association restent des critères de base, mais l'aspect « opérationnel » prend de l'importance, tant pour les jeunes (qui, majoritairement, recherchent un poste où ils pourront mettre en oeuvre leurs compétences), que pour les associations (qui traversent une phase de « professionnalisation »).

- Les réalités socio-économiques font émerger d'autres priorités : la formation et l'insertion des jeunes, l'emploi devient une préoccupation majeure.

Le volontariat repose moins sur un engagement « militant » préalable, mais s'affirme dans une vocation éducative : formation de la personne, apprentissage de la citoyenneté. Il s'agit de proposer aux jeunes une expérience d'autonomie, de responsabilisation, une ouverture, des apprentissages multiples (humains, culturels, techniques etc.). Dans cette évolution, deux « profils » de projets de volontariat long terme se développent, répondant à des attentes, des besoins différents : accueil « individuel » de VMT/VLT (au sein des associations ou dans des structures partenaires) et projets pour des équipes de VLT reprenant la pédagogie chantier (« action et confrontation » au travers d'une vie de groupe (mixité et brassage interculturel) et d'une implication concrète dans un projet local.

Le « statut » devient une préoccupation : tant que les volontaires étaient dans une démarche « militante », recherchaient un engagement alternatif, l'absence de statut spécifique n'était pas une préoccupation majeure. C'est plus tard, à la fin de la période de volontariat - ou au moment de la retraite - que les difficultés pouvaient commencer. Progressivement les aspects administratifs, fiscaux, prennent de l'importance. **Pour développer des projets de volontariat long terme, il devient indispensable d'avoir un cadre, un statut, tant pour le jeune que pour l'organisme qui l'accueille.** Les associations utiliseront ainsi des contrats rentrant dans des dispositifs d'insertion, de formation ou de lutte contre le chômage (Contrats Jeunes Volontaires ; Travaux d'Utilité Collective (TUC) ; Contrats Emploi Solidarité (CES).

La formation des volontaires long terme, la valorisation de leurs acquis dans un parcours professionnel devient un point important (groupe de travail sur le volontariat long terme de Cotravaux).

En 1989, les Compagnons Bâisseurs travaillent sur un projet de formation de « Travailleurs Sociaux en Bâtiment ». Il se concrétisera en 93 par une session de formation d'Animateurs Techniques d'Insertion par le logement et l'activité du bâtiment (formation en alternance de 16 mois).

**A.U.I.**

1972

NAISSANCE DU CORPS MONDIAL DE SECOURS

Extraits de « Naissance et évolutions des pratiques associatives dans le domaine de l'aide d'urgence - Cas de l'Action d'Urgence Internationale » par Tom Roberts (1996)

Axe de travail autour d'une équipe de volontaires à long terme (VLT)

Une idée forte sera la base de départ : pour assurer une disponibilité permanente de volontaires, une équipe de Volontaires à Long Terme (VLT) est mise en place.

L'idée que des volontaires entraînés, équipés et disponibles pouvaient agir concrètement lors de catastrophes était ancienne, mais les événements qui marqueront cette période ainsi que le développement de l'impact médiatique donneront naissance à ce que nous entendons aujourd'hui par "action humanitaire ».

Dans cette démarche, le volontariat à long terme paraissait essentiel par rapport à l'efficacité de l'action. En effet, le VLT a d'abord une disponibilité importante, garantissant ainsi l'action rapide.

Hors intervention d'urgence, le VLT travaillait autour de 4 axes :

1°) Les chantiers de prévention : hormis le fait que ce domaine représentait un des objectifs principaux de l'association, c'était aussi la possibilité de garantir un revenu financier pour le maintien de telles équipes.

Ces chantiers étaient aussi ouverts à des volontaires à court terme (VCT) à tout moment de l'année. Ce qui permettait de sensibiliser et de former - à travers les techniques utilisées sur les chantiers - de nombreux jeunes à l'action de l'association. De nombreux VLT étaient ainsi venus, à l'origine, « pour voir ».

2°) Les éventuelles actions de reconstruction ou projets de réhabilitation mis en place à la suite des catastrophes.

3°) La formation : d'une part, les VLT se formaient aux techniques d'urgence (ils étaient nombreux à passer les brevets de secourisme, de réanimation, la spécialisation « sauvetage déblaiement » ou encore le monitrat) et, d'autre part, ils assuraient la formation des nouveaux volontaires et intervenants potentiels. Tout comme les chantiers "traditionnels", ce rôle d'encadrement était essentiel pour le mouvement.

4°) Enfin, les VLT, comme tout membre militant, participaient à la vie associative. Ils pouvaient ainsi être amenés à se déplacer à travers la France ou l'Europe, avec un montage de diapositives dans leurs bagages et un discours en tête, afin de témoigner, de parler de leurs engagements, expériences, projets...

La dimension du volontariat était essentielle et déterminante pour la suite. D'abord, les associations actives sur le terrain avaient déjà une philosophie très forte sur l'action volontaire... Ensuite, les années soixante-dix, peu de temps après mai 68, ont été marquées par la volonté de nombreux jeunes de découvrir de nouveaux horizons, de nouvelles idées etc.

Certains à cette époque « retournaient à la terre » (communautés), partaient pour Katmandou ... d'autres rejoignaient les équipes de VLT...

2.2.4. DIMENSION INTERNATIONALE ET EUROPÉENNE

Les échanges internationaux sont la vocation première des mouvements réalisant des chantiers. Le volontariat long terme a été, dès l'origine, une forme d'engagement permettant de soutenir leur développement, en organisant des chantiers en Europe, en France, mais aussi en allant soutenir la création de groupes dans des pays « lointains ».

Une double dynamique soutient ce développement :

- **Le choix de la solidarité active** : ne pas rester « dans le discours », être présent aux côtés des populations victimes (de la guerre, de catastrophes naturelles, d'injustices sociales, économiques...) ou exclues ; mettre ses bras, ses compétences, au service d'actions, de projets, permettant à ces populations de vivre dignement, selon leurs choix.
- **Le développement d'un mouvement** : multiplier les groupes, les projets, oeuvrant dans le même sens, se référant aux mêmes valeurs, poursuivant une même recherche.

Le développement du Service Civil International est, de ce point de vue, révélateur : les « civilistes » d'Europe, en assurant une présence longue dans un pays, ont contribué à structurer des projets, des groupes ou branches du S.C.I., en Asie, en Algérie,... Dans un passé plus proche, le volontariat à moyen et long terme a été un élément significatif du renforcement des relations Est/Ouest. Le volontariat long terme s'est aussi structuré, au S.C.I., puis au Corps Mondial de Secours et à l'Action d'Urgence Internationale, autour des « équipes d'urgence » se formant pour intervenir sur des lieux de catastrophes naturelles, participant à des chantiers de prévention, à la reconstruction.

Dans cette dimension de relations internationales, les pratiques des associations ont été interrogées, d'une part en interne (les modalités d'engagements devant répondre aux orientations fondamentales : respect, réciprocité, relations « justes »), d'autre part par les évolutions géopolitiques (la décolonisation, les relations Nord/Sud, la construction de l'Europe, l'ouverture de « l'Est », les zones de conflit).

Deux axes fondamentaux peuvent être retenus :

- **La question du partenariat et du sens de l'action volontaire** :
Dans une dimension internationale, la spécificité des objectifs et des pratiques des associations de travail volontaire est constamment à réaffirmer, car elle n'échappe pas aux schémas « développement » et « humanitaire », que ce soit avec des partenaires « du Sud » ou dans la compréhension des volontaires qui s'adressent aux associations pour « aller aider », et ceci est particulièrement sensible dans les projets long terme. Dans le discours, il est possible d'affirmer qu'il ne s'agit pas « d'aller aider », mais d'aller découvrir, partager, de « s'enrichir mutuellement ». Dans la pratique, il est plus difficile d'échapper aux schémas. Des éléments de la pratique des associations nous semblent fondamentaux, au moins en tant que « garde fou »

Ce ne sont pas les associations françaises ou européennes qui organisent, jugent, définissent les actions à mener dans les autres pays ou continents, mais le partenaire local. Les associations françaises se « contentent » de proposer, le projet à des volontaires ; de préparer ces volontaires et de faire une évaluation permettant de savoir comment l'expérience peut se renouveler, en préservant l'intérêt du partenaire, du projet local, du volontaire, de l'association.

**Solidarités Jeunes / Mouvement Chrétien pour la Paix** 1984.

- SECRETARIAT EUROPEEN / PARIS -

PROJET PILOTE D'ÉCHANGES DE JEUNES**(A réaliser en collaboration avec la Commission des Communautés Européennes - DG V)**

Ci joint la description d'un projet, déposé auprès de la CEE et qui a obtenu un soutien financier. Pour notre réunion de conseil, nous devons y réfléchir et faire des propositions :

a) déontologie du « service à long terme »

- signification générale ; droits et devoirs des 3 partenaires

- . MCP France et international
- . responsables de projet local
- . volontaire

- formation : moyens et mise en disponibilité.

(ce travail devrait avoir un équivalent pour ce qui concerne les objecteurs)

b) types de projets prioritaires en France (apporter des propositions).

NATURE ET JUSTIFICATION DU PROJET : Programme d'échanges de jeunes volontaires à long terme : 10 mois (Europe des Dix, Espagne et Portugal) sur le thème « Un an à l'étranger à la découverte d'un projet associatif local proposant une insertion professionnelle et sociale des jeunes ».

Pendant un an, des jeunes auraient la possibilité de vivre sur un projet local associatif pour découvrir une région, ses problèmes économiques, sa réalité culturelle, tout en apportant un support à ce projet : participation à l'animation du projet, aux actions de l'association locale.

Deux justifications essentielles :

- *L'importance pour nous de qualifier un échange. On n'organise pas un échange simplement pour organiser un échange. Il nous a toujours paru fondamental, dans la mesure où nous nous définissons comme mouvement et non comme agence de voyage ou de placement, que l'échange ait un sens pédagogique clair.* Notre expérience d'échanges de jeunes par les chantiers (près de 2 500 jeunes chaque été) nous a convaincus qu'il fallait aller plus loin et essayer de développer les échanges à long terme ; d'une part parce qu'il y a une forte demande parmi les jeunes qui viennent sur les chantiers et que jusqu'à présent nous pouvions leur proposer un séjour à long terme seulement dans leur propre pays ; d'autre part parce que les projets locaux que nous avons développés sont maintenant suffisamment solides pour proposer un tel accueil individuel de longue durée.
- *L'originalité du projet est de proposer un échange qui ne se situe ni en famille, ni en entreprise (échanges de jeunes travailleurs), mais à partir d'un projet associatif local qui a pour vocation la re-dynamisation économique et culturelle d'une région et qui propose aux jeunes en situation de travail de découvrir cette dynamique et les possibilités d'être acteurs dans leur milieu de vie.*

Les associations locales seront choisies en fonction de trois critères essentiels :

- *leur capacité réelle d'animation permanente sur la région.* Pour que le jeune puisse tirer pleinement profit de son expérience il faut que l'équipe permanente soit capable de l'accompagner dans sa découverte et donc que la vie associative soit suffisamment développée pour constituer un terrain d'expérimentation pour le jeune. Notre but est que cet échange soit aussi une année de formation au sens le plus large du terme.

- *leur ouverture réelle sur le monde économique et social:* insertion professionnelle des jeunes, développement de petites unités économiques. Il faut que cette année de découverte puisse donner au jeune la perception des problèmes économiques et sociaux d'une région et les moyens de comparaison avec ce qu'il peut vivre chez lui.

- *leur disponibilité à utiliser la présence de ce jeune pour stimuler une meilleure approche de l'Europe* dans la localité en question : contacts avec les écoles locales pour parler de son pays, de la manière dont vivent les jeunes dans leur pays, visites dans des familles.

En fonction de ces trois critères, nous pouvons proposer pour la première année de ce programme pilote, des lieux suffisamment performants de notre réseau associatif MCP en France, Allemagne, Grande Bretagne, Italie, Portugal et Belgique.

Le « développement » n'est pas absent des objectifs, mais il est choisi localement. En France, c'est bien dans une dynamique de développement local que se situent les actions. La dimension internationale propose un apport spécifique, et les associations croient en sa valeur. Mais c'est sur la population locale, sur ses choix, sur sa dynamique, que repose ce développement. Il en est de même pour le développement dans « le sud ». Les associations ne peuvent que souhaiter que l'action entreprise avec des volontaires ne soit pas qu'une action « symbolique », qu'elle serve réellement au développement choisi par la population. Mais les associations n'en fixent les priorités, les modalités.

La dimension internationale n'est pas un « remède », c'est un choix s'inscrivant dans un projet global, dans une progression (autant dans la conception de projets « solidarité internationale » avec de jeunes français, que dans l'appel à de volontaires internationaux par un partenaire.

La réciprocité est un élément essentiel : les schémas « dominant/ dominé » ; « aidant / aidé » ; « expert occidental/ sous-développé »... ne peuvent être concrètement combattus que si la réciprocité est, non seulement recherchée, mais fondatrice des relations de partenariat, et dans des termes équivalents.

La réciprocité est un point particulièrement difficile à mettre en œuvre : les problèmes administratifs, financiers, culturels... ne se posent pas de la même manière pour un jeune européen participant à un projet dans un pays du Sud, et pour un jeune de ce pays pour venir en Europe, particulièrement si c'est pour un séjour « long terme ».

Un réel partenariat ne peut s'établir que dans des relations de confiance et de compréhension. Cela demande du temps, les relations de « pouvoir », de « savoir », d'argent, ayant forgé des attitudes difficiles à dépasser.

Le volontariat long terme dans les « pays du sud » a aussi été un volontariat « qualifié » (domaine médical, paramédical, social). Depuis les années 80, le choix a été fait, par certains partenaires et certaines associations françaises, de ne plus proposer ce type d'engagement.

➤ **La construction de l'Europe :**

elle apporte une nouvelle dimension, qui a d'abord été vécue comme « réductrice » - Eurocentriste - par les mouvements internationaux.

Mobilité et citoyenneté des jeunes deviennent des mots clefs, des programmes communautaires offrent de nouveaux moyens pour développer des actions, notamment pour les étudiants, les jeunes travailleurs, etc. Ces programmes seront employés à l'occasion par les associations pour accueillir des volontaires long terme, mais l'objectif est de pouvoir avoir un cadre spécifique, réellement adapté.

Au début des années 90, dans différentes instances du Conseil de l'Europe et des Communautés Européennes, les études, séminaires, recommandations se multiplient pour faire reconnaître le volontariat. Des opérations pilotes seront menées, telles le « Programme Volontaire Européen ».

Avec le « Steering Group » des associations de travail volontaire (A.V.S.O. aujourd'hui) les organisations de chantiers vont être actives pour faire avancer l'idée d'un statut et de programmes de volontariat.

**S.C.I.**

1982

LA POLITIQUE DE LA BRANCHE FRANÇAISE EN MATIÈRE DE VOLONTARIAT À LONG TERME

C'est en janvier 1980 que le Comité National de la branche Française a commencé à élaborer de façon précise la politique VLT, et ce, à la suite de documents de travail établis par les permanents.

Pourquoi a-t-on voulu créer un secteur V.L.T. ? Plusieurs raisons à cela :

- 1) **former des militants, futurs cadres du mouvement adhérant aux buts du SCI et futurs formateurs de l'association** : l'engagement volontaire sur un temps long doit permettre au SCI de jouer son rôle, à savoir former et sensibiliser cette personne à l'idéologie qu'il soutient.
- 2) **le besoin d'encadrement pour les chantiers d'été par des gens déjà formés** : grand manque de cadres ; le chantier est une période d'expérience personnelle intense, pendant laquelle les jeunes découvrent les réalités économiques humaines et sociales de la région.
- 3) **le besoin d'une implantation locale permanente** (...). Le chantier est un outil pédagogique important qui n'est valorisé que s'il s'inscrit dans un processus continu de solidarité avec le milieu d'origine.
- 4) **proposer des projets en réponse aux demandes des jeunes** : les objecteurs de conscience devraient retrouver au travers des projets la notion de service civil alternatif au service militaire pour laquelle ils sont entrés au SCI.
- 5) **renforcer les liens entre les différentes branches du SCI par des échanges** : accueil de VLT étrangers en France pour chantiers à long. Ce point est particulièrement important en ce moment compte tenu du fait que le SCI France a décidé de mettre l'accent sur l'internationalisme.

Le SCI croit en la valeur d'un service de volontariat long terme, c'est-à-dire d'un service bénévole pour une période déterminée. Pour tout intéressé, c'est une occasion donnée pour une recherche ou la pratique d'activités « gratuites » différentes du monde traditionnel du travail ou du monde scolaire; c'est une parenthèse dans sa vie.

L'association a la responsabilité de rendre ce passage positif, ne pas l'entraîner vers une marginalité mais au contraire vers **un exercice à la prise de responsabilités**.

De ce fait, l'association vise :

- à ce que les projets de service volontaire soient de nature à provoquer des changements sociaux, des attitudes relationnelles différentes dans l'esprit du mouvement, et qu'ils puissent par là être déclencheurs d'emplois qui seront ensuite repris par des salariés. Ces projets sont donc réalisés dans un esprit de non - concurrence à la main d'oeuvre salariée; ils pourront même conduire à la création d'emplois
- Il faut que le projet réponde à un besoin réel d'une population et pas simplement à une demande isolée.
- Les projets peuvent déboucher sur le lancement d'activités nouvelles au sein du SCI. La réalisation de "prototypes" nouveaux d'activités sociales ou économiques humanisées permettrait de répondre à la question " quelles valeurs justifient le renoncement à un salaire ?" . Les expériences pourraient être généralisées à tout un milieu de la vie sociale. Les projets peuvent être aussi liés au fonctionnement du mouvement (tâches de secrétariat, de suivi des dossiers, ...)
- En tout cas, il est nécessaire de choisir des moyens humains et matériels adaptés pour permettre de soutenir l'engagement sur un projet souvent difficile. Le projet doit être mobilisant pour le volontaire, mais il est important qu'il y ait d'autres centres d'intérêt, à travers l'environnement géographique et social du projet.

Il ne faut pas oublier l'importance de la vie d'équipe : ne pas envoyer quelqu'un seul dans un lieu.

Plus que jamais, le volontariat à long terme peut répondre aux besoins de la jeunesse :

- . **besoin d'idéal pour une société plus juste, sans hiérarchie**
- . **aider les plus défavorisés**
- . **expérimenter une nouvelle façon de vivre qui corresponde davantage à sa vérité profonde.**

Celui-ci ne pourra remplir sa mission que si un minimum de précautions sont prises de la part du futur volontaire comme de celle du SCI.

2.3. PÉDAGOGIE ET CONDITIONS DE L'ACTION VOLONTAIRE À MOYEN ET LONG TERME

Nous ne reprendrons pas dans ce chapitre l'ensemble des éléments qui ont constitué, dans le passé, la pratique des associations. Seuls les points qui nous ont semblé suffisamment révélateurs d'une dynamique, d'une orientation fondamentale, sont abordés. Ils expliquent, dans une certaine mesure, les positions et réactions des associations aujourd'hui, dans la mise en place de programmes européens ou français de volontariat.

2.3.1. STRUCTURATION DES PROJETS ET DE « SECTEURS V.L.T. »

Les différentes associations qui ont développé des projets, des échanges de volontariat long terme, ont structuré ce secteur, au fur et à mesure des années, à un niveau national ou à un niveau européen. Cette structuration répond à deux objectifs :

A) Appréhender, et faire appréhender, le volontariat long terme dans une dynamique globale de mouvement.

Le volontariat long terme ne permet pas seulement aux associations de réaliser concrètement, techniquement des actions.

Les volontaires long terme, parce qu'ils s'inscrivent dans la durée, ont une place particulière, tant dans le projet local que dans l'association. Ils posent un regard « neuf » sur les actions, le fonctionnement du projet et de l'association ; ils ont du temps pour comprendre, pour s'approprier une histoire, un sens, des valeurs. Ils sont « dans l'action », proches des réalités, en contact permanent avec l'environnement local ; mais en même temps, ils peuvent (doivent) prendre du recul par rapport à ce quotidien lors des regroupements, évaluations, réunions... Cette double réalité action/analyse donne au témoignage et à l'engagement des volontaires long terme sa force et sa « légitimité ».

➤ **Le Volontariat Long Terme, « vivier » de futurs responsables associatifs :**

Selon la sensibilité et les réalités de « mouvement » de chaque association, la priorité sera mise sur la dimension internationale, européenne, nationale ou régionale. Le Volontariat Long Terme (compris les Objecteurs de Conscience) a été dans les années 70 - 80 un secteur privilégié de formation pratique et théorique des futurs « cadres associatifs » (animateurs, formateurs, administrateurs). Aujourd'hui encore, de nombreux responsables des associations (élus, bénévoles ou salariés) sont « d'anciens » VLT ou Objecteur de Conscience.

➤ **Le Volontariat Long Terme, « vecteurs du sens » :**

La présence, l'engagement des VLT « interpelle », et permet, plus encore que les équipes de volontaires à court terme, une sensibilisation sur les valeurs, les orientations, les choix fondamentaux des associations ; une évolution de la compréhension du sens de l'action ; une nouvelle dynamique de partenariat et de projet. Cet impact est significatif au niveau local, mais il est aussi important dans d'autres dimensions (formation de nouveaux volontaires, témoignages dans des réseaux partenaires).



COMPAGNONS BÂTISSEURS en France

C'est en 1957, que la **branche française des Compagnons Bâtisseurs** est fondée, après deux années d'expériences préliminaires de chantiers menés notamment à Caen, et en collaboration avec le mouvement des auto-constructeurs : "Les Castors". De 1957 à 1970, avec la participation massive de volontaires, germent de nouveaux secteurs d'activités en avant de nouvelles formes d'intervention : chantiers de week-end organisés par de nombreux groupes régionaux, chantiers ouverts aux adolescents, chantiers de longue durée pour des volontaires à long terme. Les années 70, sous l'influence d'une nouvelle "vague" de volontaires et militants, vont être marquées par de nouvelles orientations institutionnelles et politiques.

Naissance du volontariat à long terme

Les années 70 voient l'apparition d'un nouveau secteur d'activités : le secteur V.L.T. (Volontaires à Long Terme). Il est constitué de bénévoles, hommes et femmes, désireux de continuer, tout au long de l'année, l'action entreprise en chantiers week-end ou d'été. D'abord itinérantes, les équipes de volontaires (qui s'engagent pour deux ans) vont progressivement s'implanter dans les différentes régions qui accueillent des groupes locaux des Compagnons Bâtisseurs.

Devant l'augmentation des activités, les groupes locaux, jusqu'alors gérés par des bénévoles, se dotent de secrétariats régionaux et de permanents salariés. Dans le même temps, pour assurer la coordination de ces équipes de V.L.T. et assurer leur formation technique, le secrétariat national va augmenter sa structure salariée.

A l'origine, les équipes de volontaires sont totalement autonomes ; ce n'est qu'à partir de 1992- que l'on voit apparaître des animateurs techniques (salariés de l'association) dont le rôle est d'apporter un soutien notamment technique à ces mêmes équipes.

Au fond du volontariat, on trouve une vie d'équipe et une valeur guide : **la SOLIDARITE** et, avec elle, un refus de la ségrégation, une volonté de responsabilité et de participation citoyenne aux décisions politiques.

Les Compagnons Bâtisseurs cherchent à faire de ces valeurs autre chose que des mots. Si les mots ont leur importance, ils resteraient caduques sans leur nécessaire complémentaire : les actes. Les actes, au quotidien, pour faire bouger la vie, et pour mettre à l'épreuve les discours confrontent ce dernier à la réalité, et lui donne sa force.

Le volontariat à long terme chez les Compagnons Bâtisseurs propose une action concrète dans un domaine sensible : le logement ; une rencontre et une découverte de populations souvent mal connues, porteuses de souffrances et de richesses insoupçonnées ; ce que l'on appelait autrefois "autogestion" : la prise en charge, par les intéressés, des questions qui les concernent : un travail d'équipe où il faut se coordonner. (...)



ETUDES ET CHANTIERS / UNAREC 1980

Volontariat Long Terme : Une démarche dans un contexte associatif

Il n'y a pas de constitution d'un secteur « VLT » car ceux-ci sont des militants de projets régionaux. Dans notre conception, la démarche du volontariat à long terme se situe pleinement au sein de l'association, qui, loin d'en faire un secteur marginal de son activité :

- impulse la réflexion sur le statut, sa signification, les inflexions à lui apporter,
- assure la cohérence entre les différentes implantations à travers la France par des confrontations régulières des responsables d'implantation et des volontaires à long terme.
- réfléchit aux besoins de formation et élabore des propositions
- se veut le garant de l'application du statut, et de la rigueur nécessaire dans la vie quotidienne et la confrontation avec l'objectif de travail défini,
- assure le support financier des opérations.

B) Garantir la mise en œuvre de la « pédagogie » volontariat long terme :

Les objectifs et les orientations, les processus de recrutement, de formation, de suivi, d'évaluation, qui fondent la « politique » volontariat long terme de chaque association sont définis collectivement, suite à des temps d'évaluation et de travail avec les volontaires, les équipes qui les accueillent, les responsables de l'association. Sa mise en œuvre ne peut, par contre, reposer sur les seuls acteurs de terrain, volontaires ou responsables de projets. La structuration de pôles de « coordinations », de « secteurs » VLT, permet de prendre le recul nécessaire pour « garder les orientations », se mettre en capacité d'analyse, d'évaluation, de propositions, d'évolution.

Selon les époques, dans les associations, cette régulation prend des formes différentes

Collectif V.L.T., « commission » nationale spécifique, dynamique régionale ou inter-régionale... ; gestion globale du secteur ou différenciation des domaines (recrutement ; formation ; gestion administrative et financière ; suivi des volontaires...); coordination par des volontaires long terme, des objecteurs en service, des « militants » de l'association, puis par des salariés.

Pour les associations membres de mouvements internationaux, la structuration en France participe aussi de - et à - la dynamique d'une coordination internationale ou européenne, notamment lors de la mise en place d'actions ou de programmes multinationaux.

Dans les années 80, les projets VLT sont suffisamment importants dans les associations pour que cette réalité et ses problématiques soient partagées au sein de COTRAVAUX.

**COTRAVAUX**

1982

Association de cogestion réunissant ministères et associations

Extraits du Rapport moral 1981 - Assemblée Générale en mai 82**LES « VOLONTAIRES LONG TERME » :**

Il y a dans la plupart des associations de chantiers membres de COTRAVAUX, des actions volontaires fortes, de longue durée, engagées à partir de projets - supports, dont l'accent porte sur une pédagogie de l'insertion sociale et humaine de personnes et de groupes, motivés par une demande de formation et d'action plus intenses, agissant notamment sur des opérations en milieu humains fragiles.

Certaines associations ont développé, selon des modalités diverses, ce type de projets en secteur spécifique, dit « volontaires à long terme ». A l'heure actuelle, 80 personnes y sont engagées selon des situations statutaires variables ; la potentialité de développement de ce secteur pouvant être rapide si les obstacles (principalement quant à leur statut économique et social) sont levés.

Le volontariat long terme propose aux volontaires de bénéficier des formations théoriques et pratiques que l'Association s'engage à lui offrir selon les objectifs d'une pédagogie de la prise de responsabilités et de se mettre au service des projets de l'Association à l'occasion des tâches qui lui sont confiées, par un travail technique et ses divers accompagnements sociaux et d'animation.

C'est en ce sens qu'un groupe de travail constitué sur ce sujet a fait connaître ses analyses et propositions, indiquant que la formule VLT mérite d'être reconnue en tant que telle comme projet de formation et d'expérimentation pour l'innovation sociale tant vis-à-vis des intérêts des personnes qui y trouvent des conditions ouvertes à leurs préoccupations « alternatives » que vis-à-vis des intérêts des bénéficiaires du travail volontaire.



COTRAVAUX

1983

Association de cogestion réunissant ministères et associations

FORMATION DES VOLONTAIRES LONG TERME : ETAT DES LIEUX (mars 83)

Compagnons Bâisseurs : des formateurs ou cadres choisis par l'association en fonction de 3 capacités solidaires : compétences techniques, intérêt et connaissance par rapport à la vie associative et la finalité sociale des chantiers, qualité de pédagogue. Relation étroite avec les diverses structures alternatives, scops, coopératives artisanales, militants CB investissant leurs compétences professionnelles ; souci de conserver la logique d'autoformation du secteur VLT, visant une initiation réelle permettant aux VLT d'aborder la réalisation de projets chantiers où ils vivent, puis d'accéder aux formations qualifiées de leur choix.

Etudes et Chantiers : pas de secteur VLT constitué comme tel, les VLT étant des militants d'un projet régional. En conséquence, pas de constitution d'un corps de formateurs spécifiques actuellement. La responsabilité de la formation (comme celle des stages d'insertion, BAFA, stages protection...) relève du Délégué Régional. La formation ne procède pas d'un plan de l'Association, mais se construit à partir des besoins des personnes et de groupes compte tenu d'une assez grande diversité dans les demandes de formation. Elle prévoit en outre des passerelles, des mises en relation des jeunes avec d'autres structures et lieux de formation, dessinant ainsi des vecteurs pour l'insertion. Les formateurs sont : des membres de l'association mis en situation en fonction de leurs compétences ; des partenaires agissant au nom de leurs compétences en affinité avec les objectifs de l'association ; des artisans extérieurs ayant conservé des liens avec l'association.

S.C.I. : création d'un secteur de formation VLT, soutenu par de nouvelles compétences et prévoyant des formations itinérantes sur les projets/chantiers, supports constants de ces formations. Le VLT étant placé au service d'un projet déjà constitué et organisé par ailleurs dans le cadre de vie régionale. Alternance sur place, des formations théoriques et des formations pratiques selon les contraintes du chantier dont la nature des travaux commande l'ordre des disciplines techniques, en relation avec les artisans, les militants compétents, ou telle structure de production partenaire (SARL).

A noter que 75 à 80 % des VLT, au moment de leur engagement, n'ont en fait pas de compétences professionnelles ou techniques, et sont demandeurs en ce domaine. (...) Le temps de VLT se construit, enfin, selon un cadre expérimental et innovant permettant le cas échéant et à terme, de déboucher sur un emploi salarié. La réflexion poursuivie sur ce point permet de considérer que la formation et l'expérience VLT fait exister des capacités sociales, techniques, culturelles, dont l'évaluation n'est pas facilement normalisable mais certainement repérable.. (...)

2.3.2. UN PROJET GLOBAL « ACTION - FORMATION »

Tout comme le chantier, le volontariat long terme propose une pédagogie de « mise en situation », de confrontation, de responsabilisation individuelle et collective. Les différents temps, les différents objectifs, sont étroitement liés dans un projet global (vie de groupe, confrontation interculturelle, travail technique, réalité de l'intérêt du projet pour la population locale, relations humaines, découverte de l'environnement, apprentissages et formations, choix de vie et orientation professionnelle, etc.).

Dans les évolutions des années 80, le rôle éducatif du volontariat est affirmé, les termes et les orientations pédagogiques sont précisés, et remplacent les expressions plus « militantes » qui décrivaient les actions à l'origine. Les concepts fondamentaux restent pourtant les mêmes : « éducation informelle », « auto-formation », « échange de savoir » sont à la base des pratiques qui se revendiquent du domaine de « l'éducation populaire ». Les temps spécifiques de formation sont réduits, ils peuvent être sur des domaines « militants » (par exemple sur la non-violence) ou pour acquérir des compétences techniques de base.

En 83, le groupe de travail de COTRAVAUX sur les volontaires long terme centre sa réflexion sur la formation, la validation des acquis, la reconnaissance du processus de formation, principalement de la formation technique, liée aux activités des projets.



S.C.I. 1982

PROCÉDURES D'ENGAGEMENT & DE SUIVI DU VOLONTARIAT LONG TERME

L'ENGAGEMENT : Toute personne qui se déplace, téléphone ou écrit, reçoit une **réponse individualisée**. Nous expliquons ce que recouvre la notion de volontaire à long terme au S.C.I., les lieux. Nous insistons également sur le fait qui paraît évident, mais qu'il faut sans cesse répéter, que tout engagement nécessite au préalable une adhésion aux buts et moyens du S.C.I. Pour ce faire, la première approche consiste en une présentation orale à laquelle s'ajoute de la documentation. En outre, nous conseillons fortement (...) de **participer à un chantier en France**, meilleure approche pratique et concrète de l'association. Après ces premiers contacts, si le volontaire poursuit sa démarche, la procédure à suivre est présentée, à savoir **participer à un stage de huit jours** durant lequel tous les candidats V.L.T. sont rassemblés. 3 stages sont organisés dans l'année: ils se déroulent sous la forme d'un chantier, avec une présentation du S.C.I. et des différents projets. C'est là que les volontaires, en connaissance de cause, peuvent ou non s'engager avec le S.C.I. **La politique de Volontariat à long terme, qui vise à former des éléments solides du mouvement SCI, doit, passé le stade de la sélection, veiller à accompagner le volontaire à long terme tout au long de son service**

LE SUIVI (nous énumérons les mesures pratiques, sans en évaluer le fonctionnement) :

- 1) **La commission appelée « COMMISSION VLT »** : composée de représentants de lieux d'accueil de VLT, de représentants de VLT et de personnes « conseil ». Un membre du Comité National doit également en faire partie. Son rôle consiste au :
 - contrôle du déroulement du service des volontaires : possibilités de débattre et formuler des propositions d'amélioration;
 - lien et diffusion d'informations propres à susciter l'intérêt des VLT ;
 - arbitrage et conciliation, en cas de désaccord ou de conflit entre le VLT et tout autre membre ou structure du SCI. Elle veille à l'application des décisions prises par le Comité National en matière de volontariat long terme. Elle se prononce également sur les propositions de postes.
- 2) **Une fonction de coordination nationale** : assurée par une personne se rendant sur les lieux d'implantation des VLT, ou à travers des correspondances, capable ainsi de recueillir leurs impressions.
- 3) Envoi de **rapports écrits réguliers** faits par chaque VLT en service à la coordination nationale
- 4) **Invitation de chaque VLT à des réunions structurelles ou à des séminaires du mouvement SCI**, aux niveaux national, régional ou international.
- 5) **Participation indispensable à deux stages au cours de l'engagement** : STAGE PAIX I : "Menaces de guerre dans le contexte actuel" - STAGE PAIX II : " Approches de la non-violence"
- 6) Désignation de **délégués des VLT** en service : relais entre tous les VLT et les instances du mouvement.

Un élément important du suivi des VLT en service, non mentionné parce qu'il est supposé être au point de départ de tout engagement de VLT, c'est celui d'un groupe local SCI avec lequel ce VLT (souvent quelqu'un de nouveau dans le SCI) pourra s'initier à la connaissance du Mouvement

LES CONDITIONS MATERIELLES (Janvier 83)

- * **Argent de poche** : Tous les volontaires à long terme reçoivent mensuellement 500 F d'argent de poche.
 - * **Assurances** : Les V.L.T. français doivent être assurés par la Sécurité Sociale française, les non-français sont assurés par la mutuelle internationale du S. C. I.
 - * **Déplacements** : les déplacements liés au service sont pris en charge par la région / le secteur où travaille le (la) V.L.T.
 - * **Logement et nourriture** : il faut distinguer deux principaux cas de figure
 - Certains projets S.C.I. permettent, à longueur d'année, un hébergement communautaire pour les V.L.T. (ex. Centre d'Oust, région Sud-Est...), logement et nourriture sont donc assurés par le SCI sur ces projets. Quand le (la) VLT s'absente de ce lieu, il (elle) reçoit une indemnité de 30F par jour pour la nourriture plus 17F. par jour pour le logement s'il y a lieu.
 - Quand il n'existe pas d'hébergement communautaire les VLT doivent trouver par eux-mêmes un logement et se nourrir. Ils reçoivent alors, en plus de l'argent de poche, 500F par mois pour le loyer et 900 F pour la nourriture.
- Cas particulier : en raison des loyers élevés en région parisienne le SCI rembourse les VLT du coût total réel du logement en attendant la possibilité d'un logement communautaire.

2.3.3. LES CONDITIONS DU VOLONTARIAT LONG TERME

Ce n'est sans doute que lorsque le Volontariat Long Terme se développe et se structure dans les années 70 que les conditions commencent à être « normalisées » par chaque association : d'une part pour que la situation des volontaires long terme soit moins « marginale » (couverture sociale, argent de poche...), d'autre part pour proposer des conditions claires et égales pour tous.

Les bases de cette structuration prennent en compte, d'une part des orientations pédagogiques, d'autre part des réalités administratives et techniques. Pour exemple : les conditions financières et matérielles du volontariat long terme et le problème de la couverture sociale.

- **Les conditions matérielles et financières** : elles doivent permettre à chacun de pouvoir faire le choix d'un engagement dans un volontariat long terme, sans que les contraintes financières ne soient un obstacle. Mais le sens de la démarche de « service volontaire » doit rester l'élément essentiel, les conditions financières ne doivent pas représenter une « facilité », un « attrait » principal.

Les conditions de vie doivent rester en cohérence avec ce choix « alternatif ». Il semblerait totalement contradictoire (au-delà des aspects purement financiers pour le projet), que le volontariat permette une « aisance » à laquelle, ni les autres jeunes, ni les familles localement ne peuvent prétendre.

La « **caisse commune** » est une pratique courante (gestion collective), même si l'**argent de poche personnel** devient une règle (souvent d'un faible montant, l'argent de poche marque la reconnaissance des individus et de leur liberté de choisir par eux mêmes, pour eux mêmes).

C'est dans la même logique que la **participation financière du volontaire** (frais d'inscription, prise en charge du voyage) est souvent retenue comme principe. Les frais d'inscription peuvent être réduits, mais le geste de verser une contribution est symboliquement important : il concrétise, dans un premier temps, la prise de conscience que le volontariat n'est pas seulement une « bonne action » « au service des autres », mais a de l'importance dans le parcours de la personne qui s'y engage ; que l'association « rend service » au volontaire en organisant des projets VLT. De la même manière, le volontaire devra « assumer » sa mobilité (des solutions peu coûteuses sont recherchées pour les voyages, mais elles demanderont des démarches, des contacts, plus de temps et de fatigue...).

- **La couverture sociale et les assurances** : éléments essentiels pour garantir une « sécurité minimum », tant aux volontaires qu'aux associations. Sans attendre un cadre officiel, un statut, les associations ont recherché des solutions adaptées aux différentes situations des volontaires français et étrangers. C'est ainsi que le Service Civil International a choisi de créer sa propre « mutuelle internationale » pour prendre en compte réellement la spécificité des activités et des « risques » liés aux volontariats courts ou longs (responsabilité civile, accidents, complémentaire maladie, rapatriement) et aux contextes spécifiques (couverture « risques de guerre » par exemple dans des zones moins stables).



3.

Pratiques récentes :

les années 90 ... (avant le S.V.E.)



3.1 « ETAT DES LIEUX »

3.1.1 Une dynamique impulsée en 1993

3.1.2 Situation en 1995 - Tour d'horizon des 12 associations de COTRAVAUX

3.2 Types de projets des associations

3.2.1 Projets de groupe autour d'une activité chantier

3.2.2 Intégration d'un VLT dans une équipe permanente de l'association

3.2.3 Le volontariat dans une structure « extérieure »

3.3 Le parcours du volontariat long terme

3.3.1 L'information sur le volontariat long terme

3.3.2 L'orientation et la « sélection » des volontaires

3.3.3 La préparation avant le départ

3.3.4 L'accueil, le suivi et l'accompagnement pendant le volontariat long terme

3.3.5 L'apprentissage linguistique

3.3.6 La formation

3.3.7 L'évaluation, l'« après volontariat », la validation des acquis

3.4 volontariat et publics en difficulté

3.4.1 L'évolution du programme « KATIMAVIK » de Solidarités Jeunesses

3.4.2 L'« élément volontaire »- Projet Pilote sur la pauvreté et l'exclusion sociale



COTRAVAUX

1995

LE VOLONTARIAT À MOYEN ET LONG TERME

Les associations de chantiers ont une pratique du volontariat à moyen ou long terme qui repose sur les mêmes valeurs dont sont porteurs les chantiers de jeunes bénévoles mis en œuvre sur des plus courtes durées. Rencontrer des jeunes d'horizons et de nationalités différentes, actions collectives et d'intérêt général, expression de solidarités, sont autant d'éléments essentiels pour développer une meilleure compréhension et un esprit de tolérance.

- **Un intérêt pour les volontaires**

La durée plus longue de l'action induit un engagement différent de la part des volontaires qui participent à ces projets. C'est l'occasion pour eux :

- de prendre un certain recul dans un parcours professionnel ou des études, de prendre des responsabilités,
- d'avoir une autre approche du travail : envie de s'impliquer dans un travail socialement utile, participant à une solidarité et à une plus grande justice,
- de découvrir des horizons nouveaux, d'apprendre d'autres langues.

Le volontariat à moyen ou long terme est proposé à des jeunes français et étrangers, et les actions se déroulent principalement en France, en Europe de l'Ouest et de l'Est, mais aussi en Afrique, en Asie...

- **Un bénéfice pour la collectivité**

Au-delà de la réalisation concrète d'un travail en faveur de l'environnement, du patrimoine, ou d'autres projets locaux d'animation, c'est l'occasion pour els habitants d'un quartier ou d'un village, les responsables locaux, d'éprouver la capacité de s'ouvrir et d'échanger avec d'autres sur des réalités sociales, culturelles, politiques et de construire ensemble une plus grande citoyenneté.

(...)

Echanges à moyen et long terme:

Envois de jeunes français à l'étranger : 70 à 90 volontaires par an

Accueils de jeunes français et étrangers en France : 90 à 120 chaque année.

(...)

Nos propositions visent une prise en compte de ces échanges à moyen et long terme en France avec une réelle mobilité des jeunes français et étrangers qui souhaitent y participer :

- **Reconnaissance du statut** permettant une prise en charge légale et sociale claire ;
- **Reconnaissance sociale** mettant en valeur ce type d'expérience et son intérêt dans un parcours professionnel.

3.1. « ÉTAT DES LIEUX »

3.1.1. UNE DYNAMIQUE IMPULSÉE EN 1993

En septembre 93, le « Steering Group » des Organisations de Service Volontaire invite les organisations françaises à une rencontre à Paris « afin de discuter de la situation actuelle, des possibilités de développer le domaine (VLT) en France et des possibilités de coopération au niveau européen ». Plusieurs associations membres de Cotravaux, ainsi que d'autres organisations françaises accueillant des volontaires ont ainsi l'occasion de se rencontrer et de partager leurs expériences et leurs difficultés dans ce domaine particulièrement peu reconnu en France. A l'issue de cette réunion, la nécessité de poursuivre des échanges et de se regrouper pour promouvoir, en France, le Volontariat Long Terme est affirmée.

Pour Cotravaux (alors interpellé par le « Steering Group » pour être moteur d'une dynamique de regroupement), et ses associations, il s'agit d'abord de retravailler « en interne », sur un domaine peu abordé récemment, avant d'envisager une coordination avec d'autres mouvements qui inscrivent le volontariat dans des objectifs, des pratiques différentes, et qui ne sont pas touchés de la même manière pas les obstacles administratifs.

- En 94, des temps de travail permettent de faire un premier « état des lieux » au sein de Cotravaux (regroupant alors 10 associations). Un document de synthèse est réalisé pour présenter les grandes lignes (orientations, objectifs, données concrètes).
- Dans le même temps, des contacts sont pris avec d'autres organisations ayant des pratiques similaires pour évaluer leur intérêt à mettre en commun des problématiques (ATD - Quart Monde, Unis Cité).
- Parallèlement, le « Steering Group » mène une étude sur « le développement potentiel des activités de service volontaire » et dresse un tableau de la situation dans les différents pays (données de l'année 1993).

Cette étude porte sur 16 pays (Union Européenne actuelle - sauf le Luxembourg et la Finlande - l'Islande, la Norvège et la Suisse) et sur 91 organisations « dont les activités principales sont de promouvoir, placer et guider les volontaires » dans des projets où « aucune qualification ou aptitude professionnelle n'est exigée » (excluant les organisations recrutant des « coopérants qualifiés » dans le domaine du développement). En France, 6 organisations sont étudiées (5 associations membres de Cotravaux et « l'Année Diaconale »).

L'étude du « Steering Group » porte sur les actions volontaires à court terme (chantiers principalement), à moyen terme (3 à 6 mois) et long terme (6 mois à 2 ans) ; tant sur l'envoi de volontaires à l'étranger que sur l'accueil de volontaires (volontaires étrangers et volontaires nationaux sont différenciés).

Il semblait intéressant de garder en référence certaines données de cette étude européenne, qui nous permettraient d'avoir des éléments de comparaison.

Certains chiffres révèlent un contexte national particulier. Nous ne ferons pas ici une analyse de ces spécificités, mais soulignerons que certains pays (notamment l'Allemagne et le Royaume Uni pour le long terme, le Danemark pour le moyen terme), ont une pratique importante de volontariat « national » (liée à une « culture sociale » ou, comme en Allemagne et au Danemark à des dispositifs d'Etat (service civil des Objecteurs de conscience, année sociale, dispositifs pour les chômeurs...)).

**“Steering Group” des Organisations de Service Volontaire**

1994

Etude sur le Développement potentiel des activités de service volontaire**DONNÉES STATISTIQUES**

Le volontariat à moyen terme n'est pas une pratique développée par les associations concernées par l'étude (seul le Danemark présente des chiffres importants de volontariat à moyen terme de volontaires effectuant un service dans leur pays).

	Chiffres Volontariat Long Terme (6 à 24 mois)			Ces chiffres concernent l'ensemble des activités de volontariat (court, moyen et long terme) des associations						
	ACCUEIL		ENVOI à l'étranger	TRANCHE D'AGE					SEXE	
	Vol. Nationaux	Vol. étrangers		15 - 17	18 - 25	26 - 29	30 - 49	50 ans	Hommes	Femmes
Allemagne	6.740	331	433	8%	80%	10%	2%	0,3%	28%	72%
Autriche	5	23	13		100%				49%	51%
Belgique	1	31	13		80%	14%	6%		40%	60%
Danemark		43	45		92%	8%			39%	61%
Espagne	0	9	8	66%	34%					
France ¹	20	121	22	21%	67%	12%			49%	51%
G. B.	3.575	423	19		70%	21%	8%	1%		
Islande	0	14	14		56%	24%	20%			
Italie	0	20	20	0%	65%	19%	13%	3%	43%	57%
Norvège	0	12	9		76%	24%				
Pays Bas	31	7	5	4%	77%	8%	11%		46%	54%
Portugal	0	4	0		90%	10%				
Suède	106	1	0		81%	11%	5%	3%	40%	60%
Suisse	0	12	73	2%	76%	21%	1%		42%	58%
TOTAL	10.478	1.051	674	15,37%	70,57%	10,56%	3,21%	0,29%	44%	56%

Commentaires du Steering Group :

- **Age** : « Bien que l'étude se concentre sur le service volontaire des jeunes, certaines organisations ont indiqué qu'elles encourageaient et plaçaient des volontaires plus âgés. Il y a des indications qui prouvent qu'il existe une demande et une offre pour les volontaires plus âgés pour les services plus longs. »
- **Sexe** : « Il est certain que pour les services à courte durée, le pourcentage d'hommes et de femmes est à peu près de 50/50. Il se peut que pour les services de plus longue durée, un plus grand nombre de femmes que d'hommes se portent volontaires. »

¹ Organisations françaises incluses dans l'étude du Steering Group : Année Diaconale + 5 associations membres de Cotravaux : Concordia ; Compagnons Bâtisseurs ; Jeunesse et Reconstruction ; Solidarités Jeunesses ; UNAREC (données volontariat court terme).

3.1.2. SITUATION EN 1995

TOUR D'HORIZON DES 12 ASSOCIATIONS

Afin de compléter « l'état des lieux » réalisé en 94, Cotravaux et ses associations se sont engagées dans cette étude sur le volontariat à moyen et long terme. Un questionnaire a été élaboré en 96, puis repris en 97. Les évolutions européennes (lancement de l'Action Pilote Service Volontaire Européen) et françaises (réforme du Service National), plaçaient cette étude dans une double vocation : faire le point sur les pratiques « anciennes » et « actuelles », mais aussi sur les potentiels, les perspectives. Dans ce nouveau contexte, il semblait en effet nécessaire de ne pas se contenter de « constats », mais d'anticiper sur les possibilités d'évolution, de développement, tant au sein des associations ayant déjà une pratique du volontariat long terme, que pour les associations de Cotravaux qui n'avaient pas, ou peu, cette expérience.

Ce présent chapitre fait état des réalités des associations en 95 et 96.

Les mises au point et les évolutions induites par l'Action Pilote et le nouveau contexte en France seront abordées dans le chapitre 5 .

Associations ayant une pratique courante du Volontariat Long Terme

- **Compagnons Bâisseurs** : Depuis déjà 30 ans, les Compagnons Bâisseurs accueillent en France des volontaires à long terme (1 ou 2 ans) dans le cadre des projets de réhabilitation de logements et d'accompagnement social des familles en difficulté.
Secteur structuré (équipes de VLT dans différentes régions + coordination « collectif VLT »).
Accueil de 25 VLT (dont des O.C.) en moyenne chaque année.
Pas d'envoi de VLT à l'étranger.
- **Solidarités Jeunesses** : entre 30 et 40 volontaires à moyen et long terme accueillis chaque année : accueils individuels dans les structures locales de Solidarités Jeunesses et dans les bureaux à Paris. Depuis 90, programme « KATIMAVIK » pour des groupes de volontaires (de 1990 à 1995 : 20 groupes Katimavik ; 237 volontaire accueillis).
Solidarités Jeunesses envoie quelques volontaires à l'étranger.
- **Service Civil International** : Structuration européenne du secteur volontariat long terme (information, formation, regroupements...). Secteur peu développé en France depuis le milieu des années 80 (auparavant : équipes permanentes de VLT/O.C.).
Priorité donnée ces dernières années aux échanges de VLT avec les nouveaux groupes SCI en Pologne et Roumanie.
En 95, accueil de 2 VLT (6 mois) à Paris (coordination) et envoi de 2 VLT à l'étranger.
- **Jeunesse et Reconstruction** : préparation, formation, suivi de volontaires à long terme dans le cadre de programmes de ICYE, CSV (Grande Bretagne) et FSJ (Allemagne).
Projets de volontariat développés avec des structures partenaires (centres d'accueils spécialisés, communautés, associations à caractère social ou éducatif... : 50 volontaires accueillis en France et 20 envoyés à l'étranger en 93.
- **Concordia** : quelques volontaires à moyen terme mobilisés pour la coordination de la saison chantiers.

DONNÉES STATISTIQUES

L'étude du « Steering Group » ne donne pas de précision quant à l'origine géographique des volontaires, ni sur leur situation (étudiant, chômeur, jeune travailleur...) avant leur volontariat.

Il nous a paru intéressant d'essayer d'approcher ces réalités. Nous avons choisi de présenter des éléments donnés par le bilan de Solidarités Jeunesse du programme « KATIMAVIK » (programme de chantier-formation pour des groupes internationaux de volontaires long terme) entre 1990 et 1995 (programmes de 6 à 9 mois).

Ces données sont, bien sûr, spécifiques à un programme organisé dans un cadre particulier (réseau international, implantations locales permanentes ; choix de mixité sociale et géographique (français, européen, « pays tiers » notamment Maghreb et « Pays de l'Est ») ; vie de groupe et activités de type chantier...). Mais ces choix nous ont semblé suffisamment représentatifs d'une option que les associations de Cotravaux pourraient développer (dans la continuité de la pédagogie des chantiers) pour pouvoir donner une image représentative.



SOLIDARITÉS JEUNESSES

« KATIMAVIK » 1990 - 1995

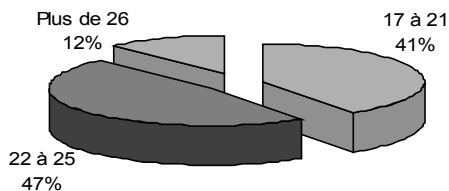
BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER-FORMATION POUR DES GROUPES INTERNATIONAUX DE VOLONTAIRES LONG TERME

237 volontaires ont participé au programme KATIMAVIK depuis mai 1990.

La moyenne d'âge est de 22 ans.

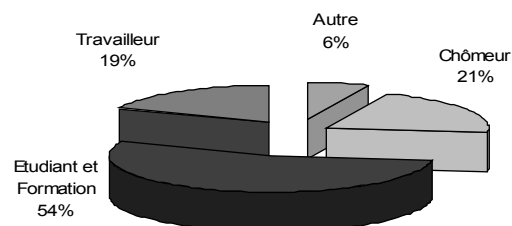
Répartition par tranche d'âge

à l'arrivée dans un groupe KATIMAVIK

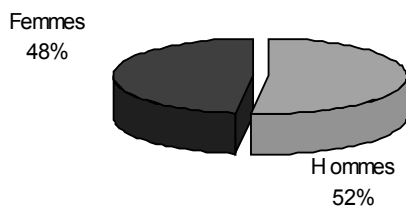


Répartition par occupation

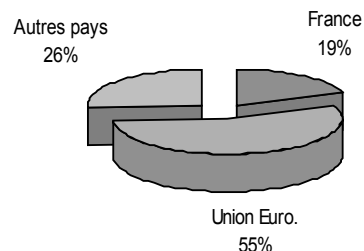
lors de l'inscription au programme



Répartition par sexe



Répartition par origine géographique



De septembre 90 à décembre 95, 20 groupes KATIMAVIK se sont succédés.

Ils ont commencé avec 5 volontaires au minimum, 20 volontaires au maximum.

La moyenne est de 12 volontaires par groupe.

- **Composition souhaitée à l'origine** : groupe de 12 jeunes (18 à 28 ans) ; équilibre filles / garçons ; « mixité » / origine sociale et géographique (4 français, 6 CEE, 2 autres nationalités).

Associations qui ont réalisé un projet V.M.T.-V.L.T. en 95 ou 96

- **ECHEL** (Espaces Chantiers Environnement Local): accueil de 4 volontaires à moyen terme (moyenne 4 mois) en 95.
- **FUAJ** (Fédération Unie de Auberges de Jeunesse) : expérience d'échange de volontaires à moyen terme avec le Canada : cinquante volontaires québécois accueillis en France, une vingtaine de français envoyés au Québec en 96. Programme devant se développer en 97 avec les canadiens anglophones. .

Associations qui n'ont pas (ou plus) de projets VMT/VMT en 1995

Associations ayant un « passé » de projets VLT :

- **UNAREC** (Union Nationale des Associations Régionales d'Etudes et Chantiers) : Projets de volontariat long terme « cellules de vie conviviale » dans les années 70 et 80, (« bases VLT » accueillant de 2 à 15 VLT pour des périodes de 1 à 2 ans). Environ 150 VLT ont été accueillis entre 1975 et 1982 (dont des objecteurs français). . Pas d'accueil ni d'envoi de volontaires moyen ou long terme dans les années 90.
- **Action d'Urgence Internationale** : Association créée en 1977, avec un certain nombre d'associations de chantiers (SCI, CB, Concordia, MCP (SJ), Etudes et Chantiers...) Pas d'échanges de VLT « AUI » mais, dans l'histoire des « équipes d'urgence » les équipes VLT ont eu une place importante à la fin des années 70 et au début des années 80. Les VLT participaient à des chantiers long terme en France (notamment S.C.I. en PACA), se formaient et étaient disponibles pour encadrer des formations et participer à des interventions de l'AUI. Depuis 91 débat en cours à l'AUI sur la possibilité de redévelopper des équipes de volontaires long terme au sein de l'association

Associations n'ayant pas de projets VLT structurés (mais accueillant à l'occasion, des jeunes français ou étrangers pour une longue période de volontariat).

- **Alpes de Lumière**
- **Neige et Merveilles**
- **Union REMPART**



COMPAGNONS BÂTISSEURS

Document de présentation

ACTIVITES ET VIE DU VLT

Les Compagnons Bâtitisseurs accueillent comme Volontaires à Long Terme (VLT), des jeunes, hommes et femmes, de différentes nationalités, âgés de plus de 18 ans, avec ou sans formation. Les Volontaires s'engagent généralement pour deux ans, mais cette durée est modulable.

Chaque région Compagnons Bâtitisseurs s'est engagée à accueillir un minimum de 3 VLT pour former une équipe. Chaque région s'engage à fournir un Animateur Technique qui apporte un soutien aux VLT.

Les VLT perçoivent une indemnité (environ 2000 F. par mois). L'association met à disposition un logement pour accueillir les VLT et encourage ces derniers à partager ce même lieu de vie, considérant que cette vie collective est un élément important du projet.

Les VLT travaillent en lien avec leurs permanents. Ils sont amenés à rencontrer les travailleurs sociaux qui suivent les familles, dans le cadre du projet : l'élaboration, la relation avec la famille, le suivi après le chantier... Les Volontaires assurent (en lien avec l'Animateur Technique et les permanents), la préparation (devis - descriptifs des travaux - commande de matériaux ... et la réalisation technique, la gestion et l'animation du chantier, le suivi de l'action (réflexions sur la pratique).

Ils, elles, participent à la vie associative :

- Régionale : les Volontaires peuvent "assister activement" à leur Conseil d'Administration, et à leur Assemblée Générale.

- Nationale : un (une) représentant(e) du collectif (qui réunit l'ensemble des VLT au niveau national) est choisi(e) chaque année. Ceux et celles qui le désirent peuvent être administrateurs-trices au Conseil d'Administration National. Les Volontaires sont invités à participer à l'A.G. nationale.

L'été, l'association organise des chantiers internationaux et encourage les VLT à animer ces chantiers qui sont une part importante du projet Compagnons Bâtitisseurs. Un stage de préparation a lieu en avril suivant ces objectifs.

VIE DU SECTEUR VLT

Si chaque équipe régionale est autonome dans ses activités, l'ensemble des volontaires à long terme forme un collectif national. Ce collectif prend forme autour de plusieurs dimensions :

Des rencontres : Il y en a au moins trois dans l'année

- Le stage initial (cursus d'entrée), moment important dans la vie du secteur où les candidats et les volontaires déjà dans l'association font connaissance...
- Le stage social, durant lequel tous les volontaires se retrouvent pour confronter leurs expériences concernant les chantiers famille, entre eux, mais aussi avec différents intervenants du secteur social.
- Le séminaire, qui a lieu traditionnellement au printemps, au mois d'avril. Il donne également lieu à des bilans, notamment sur les activités du collectif, sa représentation... Il est centré sur le thème du volontariat (sens et signification de notre démarche.).

L'élaboration du programme, la préparation de ces rencontres sont réalisées par les volontaires, avec l'aide des permanents de l'association.

Des activités (...) gérées par le collectif, en lien avec l'association nationale

- confection d'outils de communication : plaquettes, montages diapos, journal... (pour faire connaître l'association et le volontariat ne son sein).
- Les membres du collectif choisissent chaque année des "missions" ou activités qu'ils vont mener pendant l'année.
- Les volontaires s'organisent aussi pour rédiger des comptes-rendus des rencontres pour préserver la mémoire collective.

3.2. TYPES DE PROJETS DES ASSOCIATIONS

A ce stade de l'étude, il semble important d'analyser séparément trois types de projets :

- les projets pour un groupe de volontaires long terme ;
- l'intégration d'un volontaire dans une équipe permanente de l'association ;
- le volontariat dans une structure « extérieure », partenaire de l'association.

Il ne s'agit pas d'opposer ces 3 formes, mais de constater qu'elles se déroulent dans un contexte et des conditions pratiques et de comprendre comment ces modalités répondent à des choix pédagogiques, à des objectifs particuliers des associations, notamment en ce qui concerne le « type de volontaire » accueilli (motivations, compétences préalables, degré d'autonomie...).

3.2.1. PROJETS DE GROUPE AUTOUR D'UNE ACTIVITÉ CHANTIER

Ancrés dans la pratique des associations de Cotravaux en France, mais peu développés à l'étranger, ces projets privilégient :

- **Le groupe...** : le VLT n'est pas « isolé » sur le projet, il retrouve d'autres jeunes qui ont fait le même choix que lui, avec qui il peut échanger sur ses difficultés, ses questions, ses convictions, en toute « égalité ». Partage d'expérience, de connaissance, convivialité et communication sont facilités. La régulation se fait beaucoup dans - et par - le groupe.

... **multiculturel** : la vocation de tels projets est généralement d'accueillir dans chaque groupe des volontaires d'origines différentes. L'interculturel ne se vit pas seulement en relation duale entre un volontaire étranger et l'environnement local, mais aussi au sein même du groupe de volontaires, avec, comme objectif, l'émergence d'un groupe, d'une identité collective « multiculturelle ».

Pour l'équipe permanente, pour l'environnement local, l'accueil d'un groupe, pose concrètement, et au quotidien, les conditions d'une rencontre interculturelle. Il est facile « d'oublier » qu'un volontaire est étranger (notamment s'il parle correctement le français). Il est impossible de ne pas tenir compte d'un groupe qui, par sa seule présence, interpelle, provoque des changements dans les habitudes, perturbe le quotidien. Ce choix implique une interaction permanente entre volontaires et équipe d'accueil (relations personnelles et projet lui-même), ceci est renforcé dans les projets implantés en zone rurale, dans des structures isolées.

- **La vie collective** : le projet intègre totalement, et à égalité, tous les temps de la vie quotidienne : repas, gestion du lieu collectif, soirées et temps de loisirs, activités chantier.

Les conditions de vie, souvent simples et contraignantes (difficultés de s'isoler) ne permettent pas d'échapper à la réalité des « frictions » interculturelles et/ou interpersonnelles. Même s'ils sont « intellectuellement intégrés et acceptés », les comportements « différents », sont vécus comme « provocateurs » dans leur répétition au quotidien (que ce soit la manière de manger, le rythme de vie, la manière de s'exprimer, la musique écoutée...). La compréhension des différences, l'apprentissage de la tolérance, du respect, la « prévention » ou le règlement des conflits... deviennent des exercices permanents (pour les volontaires comme pour les personnes qui vivent dans la structure).

**SOLIDARITÉS JEUNESSES****« KATIMAVIK » 1990 - 1995****BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER-FORMATION****POUR DES GROUPES INTERNATIONAUX DE VOLONTAIRES LONG TERME****Evaluation des objectifs de KATIMAVIK****• Apprendre à gérer la vie de groupe :**

Vivre dans un lieu collectif, à plusieurs dans une chambre, partager les temps de travail, de loisirs, les tâches ménagères... de nombreux volontaires avaient expérimenté ces conditions de vie lors de chantiers court terme. Mais les exigences de la vie de groupe se heurtent plus, sur du long terme, aux besoins personnels de chacun : besoin d'intimité, besoin d'avoir « son lieu », de retrouver un rythme de vie propre, de s'isoler, besoin d'être compris et de s'exprimer dans sa langue maternelle...

La gestion de la vie de groupe, au-delà de l'organisation pratique, des horaires, de la répartition des tâches passe par la gestion de ces retours à des comportements individualistes, de ces frustrations, potentiellement porteuses de conflits et d'éclatement. Chaque groupe règle différemment ces réalités au cours des mois. Il n'est tout d'abord pas facile de s'exprimer dans un groupe et de se comporter en tant que groupe. S'il n'y a pas d'élément régulateur, une situation banale, mais non exprimée, peut provoquer une dégradation rapide de la vie du groupe : mise à l'écart d'un volontaire, prise de pouvoir, éclatement du groupe, repli de chacun sur soi-même ou dans une relation de couple...

Des réunions régulières avec la présence d'un « animateur - régulateur » (garant du respect de chacun, de la gestion des émotions...) permettent de faire le point et aident le groupe à s'exprimer, à trouver des solutions pour résoudre les difficultés. La gestion et la résolution des conflits est un point essentiel pour faire avancer le groupe.

Le rôle de cet animateur est aussi de faire progresser le groupe vers la responsabilisation de chacun et du groupe (écoute, prise de décision, application des décisions, évaluation...) et de mettre à sa disposition des outils pratiques (panneaux d'affichage, planning...). Le groupe doit s'approprier progressivement les décisions le concernant, se donner des objectifs, et prendre des initiatives (chantier à l'étranger, activités permettant de financer un projet particulier, renvoi d'un volontaire du groupe...).

• Apprendre à travailler :

Dans ce nouveau contexte, où les participants ne sont pas recrutés à partir de compétences, de niveau d'étude, de qualifications... le rôle et la place de chacun dans le travail et dans la vie du groupe est entièrement à construire. Chaque volontaire va se découvrir et découvrir les autres « sur le terrain » : confrontation à un rythme de travail, découverte de nouvelles aptitudes (travail manuel, organisation, sens pratique...), accomplissement de travaux dont il ne se croyait pas capable, mais aussi découverte de limites (résistance physique, tolérance...).

Beaucoup de volontaires découvrent le travail physique à l'occasion des chantiers. Ils s'intéressent aux techniques et trouvent une nouvelle harmonie entre travail manuel (culturellement dévalorisé) et travail intellectuel. La pratique dans des domaines variés apportera aussi à chacun une compétence de « bricoleur » qui le rendra plus autonome dans la vie courante.

Pour beaucoup de jeunes, notamment pour les étudiants, Katimavik est la première expérience longue de travail. Même s'ils ne se destinent pas à un emploi manuel, les volontaires expérimentent des réalités du monde du travail, du respect d'un contrat dans la durée, avec ses contraintes et ses exigences.

- **L'activité chantier** : accessible à tous... chacun y trouve une place...

Effort physique ; contact avec « la matière », les outils ; relations vécues autour de l'action partagée et non de la parole ; travail d'équipe, concret, « mesurable » ; apprentissage de techniques. La pédagogie chantier repose sur ces éléments.

Dans le cadre d'un Volontariat Long Terme, comme sur les chantiers court terme, « l'outil chantier » permet d'intégrer des volontaires qui n'ont aucune compétence particulière, ou qui souhaitent découvrir un domaine différent (cas notamment des étudiants qui n'ont jamais touché un outil...).

S'inscrivant dans la durée, le volontariat à moyen ou long terme permet de développer, d'une part les apprentissages de techniques, d'autre part la compréhension du « sens de l'action » (intérêt du projet pour la collectivité, analyse plus globale d'une démarche de développement local, conscience sociale et politique des situations...).

Progressivement, le groupe devient autonome et prend en charge les différents aspects des chantiers (préparation matérielle, contacts avec la population, aspects techniques, organisation et suivi...). Il est souvent proposé aux volontaires long terme de participer aux stages de formation d'animateurs et d'encadrer les chantiers d'été. Le parcours d'apprentissage et de responsabilisation est, dans le cadre des chantiers, plus facilement mesurable (donc valorisant) que dans d'autres domaines (sociaux, culturels,...).

Les choix pédagogiques tiennent compte de ces différentes réalités :

- **Encadrement** : dans le cadre de ce type de projet, un encadrement spécifique est souvent prévu (animateur vivant avec le groupe ou régulièrement présent ; encadrement technique sur les chantiers). Ces personnes de référence, « à la disposition du groupe », ont un rôle de régulation et d'orientation, l'objectif étant que le groupe se construise et devienne autonome.
- **Formation** : que ce soit pour la langue ou pour les techniques mises en œuvre sur les chantiers, l'auto-formation, les échanges de savoir au sein du groupe sont privilégiés. Un groupe hétérogène assurera mieux cette fonction : les jeunes étudiants auront, par exemple, des facilités d'expression (langue, expérience de la communication), mais auront besoin de conseils pour les gestes techniques ; d'autres jeunes auront des difficultés à se faire comprendre oralement, mais sauront manier les outils, montrer « comment faire », guider... Les francophones du groupe seront sollicités pour travailler le français, mais pourront progresser en anglais, allemand...
- **Analyse et évaluation** : vivant en permanence ensemble, partageant les mêmes situations, les volontaires peuvent confronter, à chaque occasion, leurs réactions personnelles, leurs analyses, à celles des autres volontaires. Pour réguler les « phénomènes de groupe » et aider chaque jeune à prendre du recul, des temps de rencontre sont généralement prévus (chaque semaine souvent, réunion du groupe avec l'équipe d'accueil, ou avec le « référent ») ainsi que des entretiens individuels (avec une personne choisie par le volontaire ou avec le « référent »).

Associations développant ce type de projets :
Solidarités Jeunesses, UNAREC, Concordia, ECHÉL

**SOLIDARITÉS JEUNESSES** **« KATIMAVIK » 1990 - 1995****BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER - FORMATION****pour des groupes internationaux de volontaires long terme****Evaluation des objectifs de KATIMAVIK**

Pour certains volontaires le travail est un « passage obligé » du programme Katimavik, avec un nombre d'heures à fournir. La relation entre travail et rémunération reste ancrée dans un schéma à peine modifié « je travaille contre mon hébergement, ma nourriture et de l'argent de poche ». Il n'est pas facile de faire comprendre que le travail volontaire et le programme Katimavik ce n'est pas « travailler pour presque rien », mais que c'est l'expérience d'une autre relation au travail. L'argent de poche, exemple le plus souvent conflictuel, n'est pas un dû pour un travail mais une nécessité pour permettre à chacun de vivre son engagement long terme.

Comprendre pourquoi on travaille, se sentir solidaire d'un objectif et se donner collectivement les moyens de l'atteindre (horaires, répartition des tâches, apprentissage des techniques...).. c'est l'expérience de ce « travailler autrement » qui permet une responsabilisation et une valorisation de chacun et la constitution de l'identité du groupe. Le travail, en effet, n'est pas un temps à part, une obligation chiffrée en heures ou en rendement, il s'intègre dans un programme, un projet global. C'est dans un « vivre autrement » que cette nouvelle relation au travail s'intègre.

**SERVICE CIVIL INTERNATIONAL****1996****« MEDIUM AND LONG TERM VOLUNTEERING IN S.C.I.****A HANDBOOK FOR ACTIVISTS AND VOLUNTEERS »****Texte traduit de l'anglais****Les liens entre le S.C.I. et les projets**

Les branches du S.C.I. préfèrent recevoir ou envoyer des volontaires long terme qui ont une expérience de chantiers, ou, mieux encore, qui ont un certain engagement dans leur branche d'origine.

Ces expériences sont toujours un « + » important, elles permettent au volontaire d'être un « ambassadeur » de son organisation dans le pays, le projet, qui l'accueille.

Ces volontaires « engagés » sont souvent d'un grand apport quand ils rentrent dans leur pays. Ils ont une vision plus large du SCI et sont potentiellement intéressés pour poursuivre des activités dans leur branche d'origine ou à un niveau international.

3.2.2. INTÉGRATION D'UN VLT DANS UNE ÉQUIPE PERMANENTE DE L'ASSOCIATION

Accueillis individuellement, les volontaires participent à la vie d'une structure, d'un centre, d'un projet de l'association. Ils s'intègrent dans une équipe permanente (salariés, Objecteurs de Conscience, jeunes en formation...) et une vie associative (élus, bénévoles, partenaires engagés sur le projet, la structure).

- **Les échanges de VMT / VLT pour la saison chantiers** sont, pour plusieurs associations, une pratique ancienne. Ces volontaires participent au « placement » sur les chantiers en France et à l'étranger, pendant 4 ou 6 mois (entre avril et septembre généralement). Travail de coordination, avec des aspects relationnels importants (accueil et information des volontaires, liens avec les réseaux en région et les partenaires internationaux pour les projets chantiers, réponses aux sollicitations variées, gestion de situations délicates) et des aspects administratifs (tenue d'un planning, actualisation de documents, dossiers d'inscription), ces postes requièrent un minimum de compétences préalables (connaissance du domaine, bureautique de base, aisance en français et en anglais...), et une certaine autonomie dans le travail et la vie sociale.

Selon les associations, ce temps de volontariat long terme comprend une formation spécifique (cas du SCI avec la formation européenne des VMT « placement ») ou non (formation d'animateurs de chantier) ; la participation à un chantier (en début ou fin de volontariat) ; à un regroupement associatif (rencontre internationale de préparation ou d'évaluation des activités d'été ; « post-chantier » ou rencontre nationale d'automne, ...).

Le logement et la vie sociale : ces postes, au siège de l'association, sont souvent dans une grande ville ou une capitale. Le problème du logement se pose donc d'une manière spécifique : quelques associations proposent un logement collectif aux volontaires (par exemple Concordia à Paris qui accueille chaque année 4 ou 5 volontaires) ; dans d'autres cas, le volontaire est accueilli par des membres de l'association (au S.C.I., traditionnellement). Faute de structure d'accueil, les associations ou les volontaires peuvent aussi être amenés à rechercher un logement (dans un foyer de jeunes travailleurs, dans une famille qui propose une chambre à louer, ...).

Dans un cas (logement collectif VLT ou avec des membres de l'association), l'expérience proposée rejoint celle des équipes de VLT dans le partage de la vie quotidienne d'un groupe international. Malgré tout, la vie de groupe étant une contrainte matérielle plus qu'un objectif pédagogique en tant que tel, elle fait moins l'objet d'un impératif. Les volontaires sont plus indépendants les uns des autres, chacun mène sa vie en fonction de ses intérêts personnels (culturels, touristiques, relationnels, ...).

Le logement dans une famille (de l'association ou louant une chambre), propose plus une découverte « de l'intérieur » d'un mode de vie local, tout comme le logement en foyer propose plus la découverte de réalités sociales et des rencontres avec des jeunes vivant des situations différentes.



SERVICE CIVIL INTERNATIONAL

1996

« MEDIUM AND LONG TERM VOLUNTEERING IN S.C.I. A HANDBOOK FOR ACTIVISTS AND VOLUNTEERS ».

Texte traduit de l'anglais

Les événements autour du Long Terme :

Regroupements pour la formation des volontaires :

Chaque année, en avril, est organisé un séminaire de formation pour les volontaires qui font le placement chantiers dans les bureaux des branches pendant l'été.

Ces formations sont organisées par le « Long Term Support Group » et initient les volontaires aux procédures de placement, au volontariat long terme en général, à l'histoire du S.C.I. et à ses structures, ainsi qu'aux conditions de vie des volontaires moyen et long terme.

« Long Term Festival »

Le « Long Term Festival » est un événement ouvert aux volontaires, aux membres et aux responsables des branches qui sont intéressés ou expérimentés dans le volontariat long terme.

Le festival est un mélange de séminaire, de chantier et de fête...

Les publications :

Long term News est une lettre d'information trimestrielle pour les personnes qui sont intéressées par le volontariat à plus long terme et les projets à long terme. Elle donne des informations sur les développements en matière de volontariat long terme, les activités, les événements comme le « long term festival », les formations, les séminaires et les rencontres du « Long Term Support Group ».

Elle publie aussi des histoires vraies (ou presque vraies) sur la vie des volontaires.

Une liste des postes disponibles de volontariat à moyen et long terme paraît dans chaque édition.

« Long Term News » est édité par le « Long Term Resource Centre » en coopération avec les volontaires et les membres actifs du monde entier.

« Long Term News » est envoyé gratuitement aux volontaires long terme.

Les autres personnes intéressées doivent prendre contact avec leur branche ou avec l'éditeur...

- **Intégration d'un VLT dans les structures régionales et les centres permanents des associations** : les structures régionales ou locales des associations accueillent aussi des volontaires long terme dans leurs équipes permanentes. Les domaines d'activité sont alors plus diversifiés qu'au siège national de l'association : pôle de coordination, d'animation, de gestion, les structures régionales et les centres permanents sont aussi directement opérateurs de terrain (organisation et animation de chantiers, gestion d'un lieu de vie et d'activités). Partenaires d'une dynamique de développement local, ces structures sont souvent impliquées toute l'année dans des projets d'animation avec les jeunes locaux, des programmes d'insertion pour des personnes en rupture sociale ou professionnelle. Le volontaire long terme est amené à partager avec l'équipe ces réalités quotidiennes où la dimension internationale vient s'intégrer dans un engagement local permanent : actions de sensibilisation et de formation, « chantiers insertion », accueil et suivi individuel ou accompagnement d'un groupe dans un parcours d'insertion... Chaque volontaire long terme peut ainsi découvrir un ensemble de domaines et s'impliquer plus particulièrement dans un type d'action, suivant ses intérêts, son expérience antérieure, ses motivations.

Les centres d'accueil, implantés dans des villages ou dans des lieux très isolés, proposent une expérience spécifique de découverte du monde rural et de « vie alternative », notamment pour les jeunes qui ont vécu dans des villes et découvrent la richesse et les contraintes naturelles et humaines d'une vie rurale (dans une autre relation que des passages « en vacances »).

Ces projets au sein des structures nationales ou locales des associations privilégient :

- **Une implication au sein de l'association, du mouvement** : Les accueils de volontaires long terme dans les structures associatives (ou des structures de coordination des mouvements) sont encore, pour les associations, une voie d'intégration des volontaires et de renforcement de la vie associative (locale, nationale, internationale).

Pour le volontaire, au-delà de l'expérience dans des domaines précis, qui pourront être valorisés dans un parcours personnel de formation ou d'orientation, c'est la découverte progressive de la globalité des réalités de la vie associative : du plus local (autour du projet), aux relations internationales ; du plus actif et spontané au plus administratif et formel ; du plus pratique au plus politique...

Dans ce processus de découverte, différentes situations lui sont offertes.

- **Participant** : certains temps, conçus pour les volontaires (cycles de formation regroupements associatifs ou inter-associatifs), seront des moments forts d'échanges, d'information.
- **Intervenant** : appelé à témoigner (dans des rencontres locales ou nationales, des séminaires...), le volontaire sera aussi amené à présenter l'association, le projet, à parler des objectifs, des valeurs qui portent les actions et son engagement. Il traduira alors avec ses propres mots, avec sa perception, ce qu'il a intégré du « sens » de l'action, de l'association.

Dans les années 90, faute de programme plus adapté, certains projets « VLT » du MCP ont été présentés et validés dans le programme communautaire « échanges de jeunes travailleurs » (jeunes travailleurs, chômeurs ou en formation professionnelle, de 18 à 28 ans, résidents d'un pays membre des Communautés Européennes).



SOLIDARITÉS JEUNESSES

PROGRAMME 1992 - 1993

Secrétariat International du MOUVEMENT CHRETIEN POUR LA PAIX - Bruxelles

ECHANGES DE JEUNES TRAVAILLEURS

TRAVAIL VOLONTAIRE A LONG TERME EN EUROPE ET AILLEURS

ECHANGE DE JEUNES TRAVAILLEURS / ECHANGES VOLONTAIRES

Le Mouvement Chrétien pour la Paix International organise un programme d'échanges de jeunes travailleurs et d'échanges volontaires, la plupart aidés financièrement par les Communautés Européennes (CEE). Au moment où se finalise le « Grand Marché » de 1993, nous trouvons qu'il est important de favoriser la mobilité des jeunes en élargissant leurs perspectives et possibilités, surtout celles de ceux qui d'habitude, n'ont pas les moyens d'aller à l'étranger pour une longue période (jeunes travailleurs, chômeurs, immigrés).

Cette solidarité à travers la dimension européenne est renforcée par les projets que nous proposons à ceux qui participent au programme. Au lieu d'entreprises traditionnelles, nous préférons impliquer des projets qui s'identifient aux objectifs du MCP : solidarité internationale et sociale, projets de développement local avec une dimension européenne, paix et justice comme pré-conditions à une meilleure Europe et un monde meilleur.

Dans ces programmes, les participants seront totalement impliqués dans les projets d'accueil. C'est pourquoi nous préférons les appeler volontaires plutôt que stagiaires : plus qu'une formation professionnelle, c'est une expérience de vie qui comprend un engagement personnel de vie dans un projet local, pour connaître de l'intérieur d'autres personnes et une autre culture, pour vivre dans un groupe et partager les objectifs et projets de personnes d'autres pays.

Nous considérons ceci comme contribution importante à la découverte d'une autre face de l'Europe dont on parle moins : une Europe de besoins sociaux mais aussi une Europe de solidarités ; une Europe de nations et de cultures mais surtout une Europe de personnes et d'individus avec leurs propres besoins et aspirations.

Les rassembler et les réunir, tels sont nos objectifs. (...)

... Chaque volontaire sera en contact direct avec tout le mouvement international de jeunesse qu'est le MCP. Il/elle aura la possibilité de participer à une de nos activités internationales (séminaire, stage de formation, réunion internationale de jeunesse) sur les principaux sujets pertinents pour les jeunes aujourd'hui. A la fin de l'échange, il/elle aura la possibilité de participer à une réunion d'évaluation avec tous les autres volontaires qui participent au programme.

- **Observateur** : les volontaires sont généralement invités à être présents lors des réunions statutaires (Assemblées Générales, Conseils d'Administration). Ils découvrent là une autre dimension de la vie associative (discussions d'orientation, débats politiques, réalités financières, contraintes administratives...) ; un autre type de fonctionnement (présentation et régulation des débats, règles formelles pour les prises de décisions...). Cette situation d'observateur permet aux volontaires de se familiariser avec ces instances (généralement considérées comme rébarbatives et difficiles d'accès), de comprendre au fur et à mesure les enjeux, de commencer à y prendre la parole et à vouloir y défendre des idées ou des pratiques.

Ces expériences permettent à chaque volontaire de poursuivre dans la vie associative en ayant une vision globale et en choisissant les lieux d'investissement qui lui conviennent (animateur, formateur, porteur de projet, administrateur, à un niveau local, national ou international).

Pour les structures, les échanges de volontaires à moyen ou long terme renforcent concrètement la connaissance mutuelle et les relations. En préparant, en suivant, en évaluant un temps de volontariat long terme, de nombreuses informations sont échangées, les contacts sont multipliés et plus « individualisés » que lors des échanges de volontaires court terme.

Dans la vie des associations et des mouvements, le volontariat long terme a une place particulière pour soutenir la constitution de nouveaux groupes, pour développer des projets. Échange de pratiques et de savoir, formation dans des domaines particuliers (techniques, administratifs, pédagogiques...), lancement et coordination de campagnes, d'actions, les volontaires long terme participent à la mise en œuvre concrète des orientations prises par les instances, des recommandations issues de séminaires ou de rencontres. Il s'agit alors de volontaires expérimentés, ou de personnes qui ont un rôle moteur dans leur groupe.

- ***Un parcours individuel*** : le parcours individuel de connaissance, d'intégration et de choix de progression et d'engagement dans les mouvements associatifs est une dimension importante de ces projets. Pour autant, tous les volontaires accueillis dans ces postes ne sont pas des « militants » des associations, et n'inscrivent pas leur expérience de VLT dans une logique de développement associatif. Comme pour les volontariats dans des « structures extérieures », les conditions de ces postes demandent un « maturité de projet personnel » et une autonomie plus importante que les projets pour des groupes de volontaires.

Maturité de projet personnel dès le choix du projet de volontariat : alors que les projets de groupe autour du chantier proposent un cadre global, les postes « individuels » sont la plupart du temps définis dans une vocation précise (travail administratif ; coordination ; animation de groupes internationaux, de programmes d'insertion...) et requièrent, si ce n'est des compétences particulières (linguistiques ou techniques), au moins un intérêt réel à un domaine d'activité (la motivation pouvant être liée, soit à un engagement associatif, soit à un parcours de formation ou d'orientation professionnelle).

Autonomie : le volontaire doit rapidement pouvoir se situer dans une équipe et acquérir une autonomie personnelle dans tous les domaines de son volontariat (travail, vie quotidienne, loisirs, vie sociale...). La recherche d'indépendance et la volonté d'assumer des responsabilités sont plus clairement affirmées que dans un projet de groupe de volontaires.

Associations développant ce type de projets : S.J., S.C.I., UNAREC, Concordia, ECHEL.



JEUNESSE ET RECONSTRUCTION

PRÉSENTATION DU VOLONTARIAT LONG TERME

DANS LE PROGRAMME GÉNÉRAL DE L'ASSOCIATION.

TRAVAIL SOCIAL À LONG TERME À L'ÉTRANGER

Le type de travail que vous aurez à effectuer varie selon le lieu où vous vous trouverez. Il s'agit en général d'aider les personnes en difficulté (personnes âgées, handicapées physiques ou mentales, sans-abri, toxicomanes, personnes atteintes du SIDA,...), de participer à des actions éducatives auprès d'enfants, de prendre en charge des lieux d'accueil, d'animer des centres sociaux...

Avant le départ nous demandons de participer à une réunion d'information. Quelque soit le programme, un entretien avec un responsable de Jeunesse et reconstruction ou de l'organisation d'accueil est prévu, pour connaître vos motivations et cerner le type de projet le mieux adapté à vos compétences et vos goûts.

Projets 1996

N.B. : Les transports sont à la charge du volontaire.

- **C.S.V. - Grande Bretagne : De 4 mois à 1 an, pour les 18/35 ans** - Connaissance de l'anglais obligatoire
En placement individuel ou en équipe, vous travaillerez dans le domaine médico-social.
Les volontaires sont hébergés et nourris. Ils sont couverts par la sécurité Sociale britannique et reçoivent env. 25 £ /sem. d'argent de poche.
- **F.S.J. - Allemagne : 1 an pour les 17/25 ans** - Allemand niveau lycée obligatoire
Le volontariat est très développé chez les jeunes en Allemagne. Rejoignez une équipe travaillant auprès des personnes handicapées ou âgées, de sans-abri...
Les volontaires sont logés, nourris et couverts par une assurance. Environ 300 DM /sem. d'argent de poche.
- **C.I.P. - U.S.A. : 6 mois ou 1 an pour 25/35 ans** - Anglais (TOEFL) obligatoire
Vous possédez une expérience dans le domaine social, médical, dans l'environnement, l'éducation et vous souhaitez vous initier aux méthodes américaines dans votre domaine ? CIP procure aux jeunes professionnels dans votre cas l'opportunité d'un stage formateur.
Vous serez logés, nourris et couverts par une assurance maladie, rapatriement. 250 à 350 \$ / mois d'argent de poche.
- **ATAV - Tunisie : de 4 mois à 1 an**
Jeunes professionnels de l'éducation spécialisée et de l'animation intéressés par une expérience pilote, ce programme est conçu comme un réel échange de compétences et d'expériences entre vous et une équipe de travailleurs sociaux locale.
Les volontaires seront hébergés et nourris par la structure appelée à les accueillir. Ils sont couverts par une assurance maladie, rapatriement et responsabilité civile.

PROGRAMME ICYE

ICYE est une organisation internationale. Créée en 1949 avec comme objectif une meilleure compréhension internationale, elle est devenue une fédération de comités nationaux situés en Europe, aux Etats-Unis, en Amérique Latine, en Afrique, en Asie, en Océanie. ICYE se consacre depuis de longues années à briser les barrières entre les cultures et les peuples, à rechercher la justice pour tous ceux qui en sont privés socialement, économiquement, politiquement et personnellement.

Jeunesse et Reconstruction gère le programme ICYE en France.

3.2.3. LE VOLONTARIAT DANS UNE STRUCTURE « EXTÉRIÈRE »

En France, ce type de volontariat est peu développé par les associations de Cotravaux, sauf par Jeunesse et Reconstruction qui coordonne ces échanges depuis 10 ans dans le cadre du réseau international ICYE.

Ces programmes de volontariat long terme rejoignent, dans le type de projets proposés, les programmes d'autres organisations comme ASF (Action Signes de Réconciliation), l'Année Diaconale... Les volontaires effectuent leur volontariat long terme dans des structures comme des auberges de jeunesse, des foyers de jeunes travailleurs, des communautés Emmaüs, des centres d'accueil pour personnes âgées ou handicapées, pour réfugiés ou demandeurs d'asile, ou dans des associations d'aide aux toxicomanes, aux malades du SIDA...

A l'étranger, les propositions de ce type sont plus fréquentes, notamment dans les pays où le volontariat est traditionnellement ancré dans une pratique sociale (Community Service Volunteer en Grande Bretagne) ou fait l'objet de programmes nationaux (l'année sociale ou écologique volontaire en Allemagne).

Dans les réseaux internationaux (S.C.I. ou A.J.P.), les structures « extérieures » qui accueillent des volontaires long terme sont souvent des groupes, des centres ou des communautés qui ont fait le choix d'un projet « alternatif » : cadre de vie (option « bio » plus ou moins affirmée), type d'accueil ou de prise en charge (projets avec des enfants en difficulté, des personnes en rupture sociale...), thématique développée (non-violence, solidarités...).

Ces volontariats dans les structures extérieures privilégient :

- **Le parcours individuel :**

Ces postes peuvent être choisis :

pour leur localisation :

Comme les postes dans les structures nationales des associations, les postes dans des institutions ou des projets situés dans les grandes villes sont recherchés par les jeunes qui sont, au départ, plus attirés par la vie culturelle, artistique ou sociale d'une ville précise, que par le projet lui-même.

pour le domaine d'activité proposé :

Ces postes peuvent être choisis comme un type de « stage », permettant de se perfectionner dans des pratiques (langues, gestion de dossier, relations internationales, contact avec certains publics, projet de type social...). Le projet est alors choisi en lien avec un cursus de formation ou une orientation professionnelle.

pour leur cadre alternatif :

Lieux isolés en pleine nature, vie communautaire, choix « non - institutionnels »... ces expériences alternatives attirent de nombreuses personnes, mais beaucoup ne font pas individuellement le pas, ne pouvant assumer ce choix de rupture ou redoutant de « tomber dans une secte ». Le cadre du volontariat long terme offre la possibilité de vivre une expérience alternative tout en conservant une capacité de recul, des repères extérieurs.

Les demandes de Volontariat Long Terme :

une grande diversité de situations et de motivations

Chaque année, de nombreuses demandes sont adressées à Cotravaux et aux associations. Venant de la France ou de l'étranger, les courriers et les coups de fil révèlent une grande diversité de situations et de motivations (tout comme pour les chantiers, les demandes arrivant de l'étranger sont généralement renvoyées à un contact avec une association

- ~~Les étudiants qui souhaitent avoir~~ partenaire dans le pays de résidence) une expérience concrète ont souvent une demande précise : pays ou langue ; domaine d'activité ; période de disponibilité.
- Pour d'autres jeunes, la démarche se situe à un moment de « flottement » ou de rupture, dans le domaine familial ou affectif, dans le parcours de formation (échec ou remise en cause de l'orientation). La demande est avant tout de « partir », sur un projet le plus
- Les jeunes sans travail et les chômeurs de longue durée sont aussi nombreux à contacter les associations. Ils sont « disponibles » et souhaitent faire quelque chose d'utile.
- Les personnes qui ont fait le choix de prendre une année sabbatique, ou les « jeunes retraités », veulent trouver un projet où leurs compétences, leur expérience, seront mis au service d'une population qui en a besoin, d'un projet de développement.



SOLIDARITÉS JEUNESSES

1996

MOTIVATIONS DE QUELQUES VOLONTAIRES SOUHAITANT S'INSCRIRE DANS UN PROJET DE VOLONTARIAT LONG TERME (réponses à un questionnaire)

Soif de m'ouvrir à d'autres cultures et désireuse de porter un regard aux populations en difficultés, j'ai choisi de participer à un programme de volontariat long terme oeuvrant principalement dans le domaine éducatif et culturel.... Enfin, ce projet a une finalité professionnelle, dans la mesure où il constitue une expérience d'animation auprès d'un public d'origine étrangère, expérience à faire valoir dans mon parcours pour devenir animatrice socioculturelle.

Femme de 25 ans - Maîtrise L.E.A. -

Les voyages sont pour moi une bouffée d'oxygène, dans une vie parisienne et banlieusarde qui ne me convient pas. Mais un mois par ici, un mois par là ne me suffisent plus... Mon contrat de travail se termine en juillet. Plus rien ne me retient en France. Je vais pouvoir assouvir mon plus grand désir : partir loin, et longtemps. Je travaille depuis 1990 dans le domaine social. Il m'intéresse toujours, mais j'aimerais en poser les valises quelques temps. J'opterais volontiers pour des travaux attachés à l'agriculture, l'environnement, le bâtiment.

Femme de 25 ans - animatrice éducatrice -

Mes motivations pour partir, c'est d'abord de quitter ma cité avant que je ne fasse des conneries. C'est connaître d'autres choses, apprendre d'autres traditions, voire d'autres gens, échanger des messages..

Homme de 24 ans - apprentissage (plomberie) -

Pour tout dire, j'ai envie de changer de vie pendant quelques mois, de développer certains aspects de ma personnalité restés enfouis, tout en me rendant utile, de prendre part à un projet et de tout faire pour le mener à terme, d'acquérir un peu plus d'autonomie et une meilleure connaissance du monde.

Femme de 22 ans - étudiante en lettres et arts du spectacle -

3.3. LE PARCOURS VOLONTARIAT LONG TERME

Remarques : il s'agit des pratiques des associations dans les années 90, avant que le programme Service Volontaire Européen ne soit mis en place.

3.3.1. L'information sur le Volontariat Long Terme

Les demandes spontanées : Cotravaux et ses associations sont souvent contactées par des personnes qui cherchent à s'engager dans un projet à long terme. Ces personnes ne connaissent généralement ni l'association, ni la particularité des actions de chantiers internationaux. Elles ont contacté un Centre d'Information Jeunesse, le Ministère de la Jeunesse et des Sports ou de la Coopération, ou ont trouvé, dans un guide, une liste d'associations. La demande est exprimée dans des termes de « mission humanitaire », de « stage » ou de « travail à l'étranger ». Le premier échange téléphonique est donc un temps important pour faire préciser la demande et donner les informations de base sur les objectifs et les conditions des projets de volontariat, avant d'envoyer, si l'intérêt est confirmé, les informations écrites.

L'information associative : dans les documents d'information et dans les « programmes de chantiers d'été », les associations présentent les différents programmes qu'elles développent. A côté des stages d'animateurs, des séminaires et des rencontres... le Volontariat Long Terme (Solidarités Jeunesses, Service Civil International, Jeunesse et Reconstruction notamment). Tous les volontaires qui demandent une information sur les chantiers ont ainsi connaissance de cette possibilité d'engagement à plus long terme. Une information spécifique « Volontariat à Long Terme » est disponible dans plusieurs réseaux : Jeunesse et Reconstruction édite une brochure sur les différents programmes de volontariat à long terme ; Solidarités Jeunesses diffuse la brochure de son mouvement international (M.C.P. / A.J.P.) ; le Service Civil International propose « Long Term News », un journal trimestriel qui est aussi utilisé par d'autres associations (Compagnons Bâisseurs par exemple) pour recruter des VLT sur leurs projets.

La sensibilisation au travers des actions : toute l'année, les associations sont en contact avec des jeunes et des adultes ; dans leurs centres d'accueil ; dans les actions qu'elles développent avec des partenaires et les jeunes locaux, en zone urbaine ou en zone rurale ; lors des chantiers internationaux, des regroupements associatifs... Ces relations directes et personnalisées sont le meilleur vecteur de sensibilisation au volontariat, de mobilisation de jeunes et d'adultes qui découvrent le sens de la démarche au travers des actions partagées, des rencontres (et non au travers de mots).

La présence d'un volontaire long terme, ou d'un groupe de volontaires long terme, dans les projets associatifs renforce, à l'évidence, la capacité de sensibiliser et de mobiliser sur le terrain. C'est sans doute d'abord la présence d'un « étranger » qui interpellera. Son comportement sera observé, son évolution aussi (implication dans le projet, responsabilités qu'il acquiert, relations qu'il engage avec l'environnement, difficultés d'intégration...). La dimension « volontariat » sera découverte et questionnée au fur et à mesure des rencontres. Pour les jeunes locaux, un lent processus d'identification se réalise : la peur de l'inconnu, de « ne pas être à la hauteur », de ne pas pouvoir communiquer... s'atténue ; l'envie de voyager, de découvrir d'autres personnes, de participer à des actions se structure...

La motivation reste le critère essentiel.

Le volontaire doit « adhérer » à la démarche proposée par l'association, et aux objectifs du projet.

Sauf pour certains projets qui demandent des compétences particulières ou des expériences préalables, il n'y a pas, à proprement parler de sélection.

Les contacts établis avec le volontaire, les renseignements portés sur son formulaire d'inscription, permettent d'identifier que la démarche du volontaire est adaptée au projet qu'il a choisi, et qu'il est « prêt » pour faire une expérience de volontariat à moyen ou long terme.

***Dans les cas où le volontariat long terme
semble « prématuré »,
un parcours peut être proposé :***

Un réel travail d'orientation peut être engagé lorsque la demande est manifestement en décalage avec une démarche de volontariat long terme.

Un temps de rencontre permet alors de faire le point sur la situation et les attentes de la personne et de voir avec elle comment sa demande de volontariat long terme peut s'inscrire dans un parcours personnel cohérent, et être préparé dans ce sens.

- Faire une première expérience de mobilité, de confrontation interculturelle (chantier en France ou à l'étranger par exemple) ;
- Découvrir la vie associative en participant à un temps de rencontre, de formation ;
- Se roder à la vie collective dans un centre ;
- Dédramatiser les problèmes de communication en commençant l'apprentissage d'une autre langue ;
- Prendre le temps de faire les démarches administratives...

**Un ensemble de propositions peuvent ainsi être faites,
selon la situation de la personne et les difficultés qui ont été identifiées.**

3.3.2. L'ORIENTATION ET LA « SÉLECTION » DES VOLONTAIRES

Le principe du partenariat entre association : dans la pratique des réseaux internationaux, les volontaires doivent contacter la branche ou l'association du pays où ils résident, et non le partenaire dans le pays où ils souhaitent se rendre, ou le projet directement. Au sein de chaque mouvement, de chaque réseau, les temps de rencontre annuels, des séminaires thématiques, ont permis de définir les principes pédagogiques, les objectifs des projets de volontariat long terme et de mettre en place des modalités pratiques. C'est sur ces bases que les associations peuvent travailler « en confiance » et se consacrer aux relations avec les volontaires.

- **Jeunesse et Reconstruction** organise des week-end d'information sur le volontariat long terme (témoignages de volontaires, présentation des programmes). Des sessions d'entretiens individuels de sélection sont organisés pour certains programmes.
- **Au sein des mouvements internationaux (S.C.I. et M.C.P./A.J.P.),** les échanges de volontaires long terme ne font pas traditionnellement l'objet d'un processus plus lourd que les échanges de volontaires court terme. Les volontaires reçoivent la brochure présentant le volontariat long terme et les projets disponibles (la plupart du temps après une première rencontre ou un contact téléphonique), ils remplissent le questionnaire (« état civil », situation, période de disponibilité, domaines d'expérience, langues, compétences particulières, motivations, projets choisis ou type de projets recherché). La personne qui est chargée du volontariat long terme s'assure que le demande du volontaire est compatible avec le projet choisi et la transmet à la branche du pays concerné. En cas d'acceptation, le départ peut être rapide, les questions pratiques étant réglées par téléphone (rappelons que nous sommes dans « l'avant SVE », et qu'il n'y a pas de cadre administratif contraignant).

Acceptation des VLT sur un projet en France : Solidarités Jeunesses ou le S.C.I. branche française peuvent recevoir, pour chaque poste, des candidatures présentées par des branches ou des partenaires dans différents pays. La sélection des volontaires se fait alors plus en fonction de priorités associatives (renforcement de relations avec un pays, équilibre d'une équipe, réciprocité dans un échange) que du « profil » et des compétences personnelles de chaque « candidat » (étant entendu que, les « compétences requises » sont signalées dans la présentation du poste et que les partenaires ont vérifié ces éléments avant d'envoyer la candidature.

L'inscription directe dans le pays d'accueil : en l'absence de partenaires associatifs dans certains pays, ou de réciprocité dans le domaine du volontariat long terme, les associations traitent directement certaines demandes de volontaires étrangers.

- C'est le cas des **Compagnons Bâisseurs** en France. Ils proposent chaque année de nombreux postes de volontaires long terme. Le recrutement au sein de leur mouvement international (I.B.O.) n'étant pas suffisant (les autres branches étant traditionnellement peu mobilisées sur le volontariat long terme), les Compagnons Bâisseurs assurent directement la sélection des volontaires. Les personnes intéressées doivent envoyer une lettre de motivation et un C.V., puis participer à une rencontre. Le projet long terme est confirmé après une période d'essai de 1 mois.
- **Solidarités Jeunesses** accepte quelques candidatures personnelles, émanant de volontaires résidant dans des pays où elle n'a pas de partenaire associatif.

Le « stage initial » des Compagnons Bâisseurs : *un stage à mi chemin entre procédure de sélection et processus d'accueil des nouveaux volontaires...*

Ce stage dure 2 semaines .



Compagnons Bâisseurs

1995

PRÉSENTATION DU STAGE INITIAL POUR LES VOLONTAIRES LONG TERME

Objectifs du stage initial :

- **Acquérir des notions de base dans le bâtiment par la réalisation de chantier durant le stage ;**
- **Permettre aux candidats VLT/OC de mieux connaître l'association** (activités, objectifs, personnes, responsabilités, régions, fonctionnement ;
- **Information des candidats sur les réalités de l'expérience de volontariat aux Compagnons Bâisseurs ;**
- **Permettre aux candidats de mieux situer leur engagement et de l'exprimer, le confronter au projet de l'association, susciter l'investissement de chacun pour des projets communs** (Collectif VLT)
- **Permettre à l'association d'estimer si le secteur VLT/OC convient aux candidats et s'ils peuvent y trouver leur place, même si la stage initial ne constitue qu'une partie de la procédure d'accueil** (La période d'essai en étant la partie dominante) ;
- **Permettre la répartition des VLT sur les différentes régions Compagnons Bâisseurs.**

3.3.3. LA PRÉPARATION AVANT LE DÉPART

- **Jeunesse et Reconstruction** organise un week-end de préparation avant départ, et invite des volontaires étrangers à venir partager leur expérience.
- **Le Service Civil International et Solidarités Jeunesses** n'ont pas une tradition de formation avant départ formelle, sauf pour des projets ou des programmes particuliers, la plupart du temps organisés au niveau européen ou international (ce fut le cas en 1995 pour le projet pilote « exclusion »). Le temps d' « avant départ » est mis à profit dans trois domaines :

La connaissance de l'association, des objectifs et réalités de ses projets. Lorsque cela est possible, le « futur VLT » participe à des temps associatifs, fait une expérience de chantier court terme, passe quelques jours sur un projet... Il rencontre ainsi des responsables de l'association, des volontaires, dans le contexte d'un projet associatif. Ces rencontres apportent plus la dimension « démarche du volontariat », « sens du projet associatif », que des réponses à des questions sur le pays d'accueil, sur le projet, sur les conditions pratiques.

La préparation personnelle du volontaire. Chaque volontaire est poussé à rechercher lui même des informations sur le pays de destination, sur la région (éléments socio-économiques, aspects culturels, mais aussi climat...) , à rencontrer des personnes originaires de ce pays, à se familiariser avec la langue avant de partir. Des pistes lui sont données pour avoir des sources d'information variées. La préparation du voyage sera aussi une préoccupation importante : s'informer sur les possibilités et les coûts, choisir en fonction du budget disponible (les volontaires prennent en charge leur voyage) ; préparer son sac... et essayer de le porter... le refaire en gardant l'essentiel... Différentes démarches doivent aussi être faites pour préparer une absence de plusieurs mois, parfois pour financer le voyage. Cela peut demander l'appui de l'association : contacts, courriers...

La connaissance du projet : le volontaire reçoit des informations plus détaillées sur le projet qui va l'accueillir (contexte, objectifs, conditions pratiques...). Il rentre généralement en contact direct avec un responsable du projet, demande des précisions et convient du jour et lieu d'arrivée...

Dans cette phase, certains volontaires - quelquefois leurs parents - contactent régulièrement l'association pour valider leurs démarches, faire état de leurs difficultés, de leurs questionnements, quelquefois de leurs doutes. L'association reste à l'écoute pour guider, rassurer, rappeler certaines démarches. Les associations peuvent ainsi consacrer un temps important à l'accompagnement de certains volontaires dans leur préparation, mais cela reste du « cas par cas ».

- **Pour des pays et des projets spécifiques, des temps de préparation sont organisés pour les volontaires court terme. Les volontaires long terme participent à ces mêmes temps de formation.** Cela a été le cas, par exemple, pour les actions interassociatives coordonnées par Cotravaux dans les camps de réfugiés en Ex-Yougoslavie de 1993 à 1995. Ce programme était principalement destiné à des volontaires court terme (1 mois), pour lesquels un week-end « obligatoire » de réflexion et de préparation était régulièrement organisé. Pour les quelques volontaires qui devaient participer à un projet plus long (3 à 6 mois) ce week-end a été le seul temps formel. Comme pour les volontaires court terme, la préparation était complétée par des démarches personnelles et des temps de rencontre individualisés.



SOLIDARITÉS JEUNESSES

« KATIMAVIK » 1990 - 1995

BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER-FORMATION POUR DES GROUPES INTERNATIONAUX DE VOLONTAIRES LONG TERME

- **L'encadrement :**

Depuis 92, l'encadrement est assuré en région, la plupart du temps par une personne de référence qui suit le groupe pour toute la durée du Katimavik, sans pour autant vivre en permanence avec lui.

L'accueil et les premiers jours peuvent être décisifs. Chaque volontaire doit s'adapter au nouveau cadre, le groupe doit se constituer, les objectifs précisés et clarifiés. Au-delà de l'accueil du groupe par l'ensemble de l'équipe, un point individuel est fait avec chaque volontaire.

L'encadrement et le suivi prennent ensuite deux dimensions:

- **l'encadrement technique des chantiers** : impératif au départ pour que les jeunes s'initient aux travaux, aux règles de sécurité, au maniement des outils et machines, à l'organisation du travail... L'encadrement n'est ensuite nécessaire que pour le suivi des travaux et la mise en oeuvre de techniques spécifiques.

- **le suivi pédagogique** : garant du projet et référent du groupe, l'animateur est aussi ce « régulateur » qui aide le groupe à avancer, à exprimer les conflits et à les régler, à prendre du recul. Il suit aussi l'évolution de chaque volontaire, soit par des temps formels d'entretiens individuels, soit lorsque le besoin s'en fait sentir.

Des évaluations sont faites régulièrement, et en fin de Katimavik, avec le groupe et avec chaque volontaire.

- **La vie de groupe :**

Il est vite apparu qu'il fallait consacrer un temps privilégié à l'accueil des groupes Katimavik et à son accompagnement. Un groupe ne se décrète pas, il se construit, et les volontaires ont besoin au départ de références, de repères. Les groupes sont accueillis dans les différentes structures (centres d'accueil permanents) des régions. Le groupe aura à s'adapter aux règles de fonctionnement et au rythme de vie propre à chacune des structures.

Chaque semaine, le groupe, avec l'aide d'un responsable du centre, procède à une évaluation du travail et des démarches entreprises, fixe de nouveaux objectifs, règle d'éventuels problèmes.



SERVICE CIVIL INTERNATIONAL

1996

« MEDIUM AND LONG TERM VOLUNTEERING IN S.C.I.

A HANDBOOK FOR ACTIVISTS AND VOLUNTEERS »

Texte traduit de l'anglais

L'accompagnement des volontaires :

Beaucoup de choses sont nouvelles pour le volontaire : le projet (le travail et les personnes), mais aussi des éléments comme la langue ou l'environnement social. Des questions comme - *combien coûte ceci, où trouver des magasins, comment rencontrer d'autres personnes, comment marchent les transports publics* - sont couramment posées par les volontaires. Cela prend du temps de répondre à toutes ces questions, mais il est important pour le volontaire de savoir que des personnes comprennent sa situation et sont prêtes à répondre à ses questions....

Il est recommandé que sur chaque projet une personne au moins soit identifiée comme une personne de soutien. Le volontaire doit pouvoir choisir la personne de contact pour des questions plus personnelles.

3.3.4. L'ACCUEIL, LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LE VOLONTARIAT LONG TERME

Principalement réalisé par le projet qui accueille le volontaire long terme pour le suivi quotidien, et par l'association partenaire pour les temps de regroupement, les évaluations en cours de volontariat (individuellement et en groupe).

L'association du pays d'origine est contactée en cas de problème.

Sur les projets de volontariat long terme en France :

- **Jeunesse et Reconstruction** organise chaque année une session d'orientation pour les volontaires long terme arrivant en France : présentation des différentes options de placements pour les volontaires, introduction à la culture française et cours de français, information sur la structure qui va les accueillir....

Un délégué de Jeunesse et Reconstruction est chargé d'assurer le suivi avec les volontaires et les projets qui les reçoivent (visites sur les projets, contacts réguliers). Trois rencontres sont organisées avec les volontaires (dont 2 de bilan/évaluation).

Un bulletin international de liaison entre les volontaires long terme est diffusé.

- Les **Compagnons Bâisseurs**, accueillent les « candidats volontaires long terme » sur un stage. Ce « stage initial » fait partie du cursus d'entrée, c'est un moment important dans la vie du secteur VLT, où les « nouveaux » et les volontaires déjà dans l'association font connaissance. Deux autres regroupements sont organisés : un **stage social**, durant lequel tous les volontaires se retrouvent pour confronter leurs expériences concernant les chantiers famille, avec différents intervenants du secteur social et le **séminaire**, qui a lieu traditionnellement au printemps, au mois d'avril. Centré sur le thème du volontariat (sens et signification de la démarche.), il donne également lieu à des bilans, notamment sur les activités du collectif V.L.T. .

L'accompagnement est assuré en région, par le Délégué Régional et par un animateur technique pour l'encadrement de l'équipe sur les chantiers. Un suivi national est aussi réalisé (Délégué National et « collectif VLT »).

- Dans les structures de **Solidarités Jeunesses**, un animateur du centre est particulièrement chargé de l'accompagnement du groupe de volontaires long terme KATIMAVIK. Des réunions hebdomadaires avec l'équipe permanente et des entretiens individuels permettent un suivi régulier. Les volontaires « individuels », intégrés dans une équipe permanente, sont suivis au quotidien par les personnes avec lesquelles ils travaillent.
- Le **Service Civil International** n'a pas de structuration formalisée pour assurer le suivi des volontaires. Les personnes de l'équipe sont les références quotidiennes. Les membres de l'association qui hébergent le volontaire, les bénévoles qui sont associés aux actions, se mobilisent « naturellement » pour accompagner le volontaire. Dans les années 93-94, des anciens volontaires long terme et des personnes impliquées dans la dynamique européenne VLT du SCI ont constitué un groupe de soutien pour les VLT en France. Ils souhaitent ainsi renforcer l'accompagnement des volontaires (avant leur départ à l'étranger, et pendant leur volontariat en France) et mettre en œuvre de manière plus structurée les recommandations du mouvement international en matière de volontariat long terme. Cette dynamique n'a pas été poursuivie.



SOLIDARITÉS JEUNESSES « KATIMAVIK » 1990 - 1995

BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER-FORMATION POUR DES GROUPES INTERNATIONAUX DE VOLONTAIRES LONG TERME

- **Apprentissage d'une autre langue :**

Projet initial : Pour la réalisation de cet objectif, les stagiaires seront appelés à être eux-mêmes formateurs sur le mode de l'ECHANGE DES SAVOIR. Cette auto-formation sera organisée en moments de travail quotidien (1 à 2 heures par jour) du groupe avec l'animateur et sera complétée par des stages ou des cours de langue réguliers avec des partenaires locaux (chambres de commerce, universités...).

Bilan : L'apprentissage mutuel spontané sur la base d'un échange de savoir apparaissant comme utopique et peu prioritaire dans la vie des groupes. Les cours de français, anglais ou allemand commencés dans beaucoup de groupes s'arrêtent rapidement.

Dans les différentes régions, les partenaires habituels (centres de formation) et les réseaux de bénévoles sont impliqués pour les cours de langue.

Pour certains volontaires étrangers, notamment les étudiants, l'apprentissage du français est une motivation importante. Arrivant souvent avec de bonnes bases, ils saisiront les occasions pour pratiquer le français et se perfectionner. Ils pourront regretter que le programme ne soit pas plus rigoureux en ce qui concerne les langues. Pour d'autres volontaires, francophones ou non, la mobilisation pour l'apprentissage d'une langue sera secondaire et ils accrocheront difficilement à des cours « classiques ». C'est en se heurtant à des problèmes de communication, dans le groupe ou avec l'environnement local, pour engager une relation avec une personne en particulier ou préparer un déplacement à l'étranger que la motivation viendra et que les efforts nécessaires seront faits.

Au-delà des progrès, souvent réels, la pratique d'une autre langue ouvre une nouvelle capacité de communication, donc de compréhension et de complicité. C'est aussi s'imprégner d'une autre culture. Baigner dans un groupe pluri-linguistique, avec un contexte relationnel fort, provoque de toute manière des évolutions. Vouloir communiquer, savoir exprimer le fondamental; vérifier que, plus que les mots, le message a été compris; retenir des expressions dans plusieurs langues, plus pour des souvenirs partagés que pour leur signification; vouloir poursuivre l'apprentissage d'une langue pour en intégrer les subtilités et échanger sur un pied d'égalité. Chacun à son niveau aura fait un pas, et aura appris que la langue n'est pas un obstacle insurmontable.

- **La formation :**

Le projet prévoit, dans chaque période de 6 mois, au moins 2 stages de formation d'une semaine chacun. Un budget de 20.000 F. par groupe est prévu pour ces stages.

Pour des raisons pédagogiques et d'organisation, la plupart des stages de formation thématiques sont communs à deux groupes. Thèmes des premiers stages thématiques : Europe 92, les jeunes et la dimension européenne; Animation et dynamique des groupes interculturels; Environnement et écologie; Apprendre à communiquer. En 90, une formation BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur) est prévue pour les deux premiers groupes.

Depuis 92, les formations ne sont plus programmées à l'avance. Elles naîtront de la dynamique du groupe qui formulera des besoins, s'organisera pour y répondre, saisira des opportunités.. Les formations ne concerneront pas forcément tout le groupe. Les volontaires pourront avoir des parcours de formation différents.

Bilan et confirmation des objectifs :

En repensant l'objectif de formation, c'est la nécessité de recul qui apparaît comme fondamentale. Katimavik n'est pas seulement un temps pour agir. Théoriser ce que l'on vit sur le terrain, analyser, réfléchir, est un objectif du projet.

Les outils à mettre en oeuvre, que ce soit les cours de langue, les formations, l'apprentissage de gestes techniques... doivent tous être conçus avec pour objectifs pédagogiques la responsabilisation des personnes, l'autonomie du groupe, l'expérience interculturelle... Ces découvertes et formations doivent permettre aux jeunes volontaires de développer leurs capacités d'analyse, leur esprit critique, et de faire des choix.

3.3.5. L'APPRENTISSAGE LINGUISTIQUE

- Dans les programmes de volontariat long terme de **Jeunesse et Reconstruction**, des cours de langue font partie de la session d'orientation lors de l'arrivée des volontaires.
- A l'origine du programme « Katimavik » (groupes internationaux de volontaires long terme) de **Solidarités Jeunesses**, l'apprentissage d'une autre langue en 6 mois est un des objectifs (apprentissage du français ou apprentissage d'une autre langue pour les volontaires francophones). Fondé sur l'auto-formation et l'échange de savoir au sein du groupe, l'apprentissage linguistique offre des occasions de « mise en situation de communication », que ce soit entre volontaires, ou avec les jeunes en parcours d'insertion qui vivent dans les centres, mais ne reste pas longtemps une priorité. D'autres formules sont alors recherchées. Les cours de langue par des centres de formation sont rarement utilisés, un suivi de proximité est choisi. Dans le réseau local, parmi les bénévoles de l'association, des personnes assurent ce suivi. Il sera généralement personnalisé pour correspondre au niveau, aux difficultés et aux objectifs de chaque volontaire (expression orale, grammaire, domaine particulier de langue, lecture de texte ou expression écrite...).
- Les **Compagnons Bâisseurs**, qui accueillent aussi les volontaires dans des équipes internationales, l'apprentissage linguistique se fait sur l'activité elle-même. Les volontaires ne sont pas en effet de simples intervenants techniques de l'habitat, ils travaillent avec les familles, sont en relation avec les travailleurs sociaux, ils sont amenés à faire des devis, à organiser les travaux. La communication est essentielle, et l'apprentissage du français se fait au quotidien. Dans certains cas, les volontaires ont eu des cours de français pendant leur préparation, et beaucoup ont des bases scolaires qui sont vite retrouvées et permettent une progression rapide.
- Pour certains postes, les volontaires doivent parler français. C'est le cas notamment des volontaires moyen terme qui participent à la gestion de la saison d'été (Concordia, Service Civil International, Solidarités Jeunesses). Des bases de français sont par ailleurs souvent recommandées pour les volontaires qui s'engagent sur un projet de type social, afin que la communication puisse rapidement s'instaurer avec les enfants, les jeunes en insertion, les familles...

3.3.6. LA FORMATION

- Les **Compagnons Bâisseurs** organisent des stages de formation dans les techniques du bâtiment. La découverte de pratiques sociales et la préparation à l'encadrement de chantiers internationaux font aussi l'objet de temps de formation.
- Le « Long Term Support Group » du **Service Civil International** organise chaque printemps une formation européenne pour les volontaires à moyen terme qui vont participer à la gestion de la saison chantier dans les différentes branches.
- A **Solidarités Jeunesses**, comme au **Service Civil International**, la formation est peu structurée autour de temps formels, elle est plutôt conçue de manière ouverte, dans le quotidien, par la pratique et par l'analyse de cette pratique lors de réunions d'équipes, de regroupements... Les opportunités de formation sont aussi fournies par la vie associative : rencontres ; stages d'animateurs ; événement locaux, nationaux ou internationaux ; organisation de campagnes, de projets...



COMPAGNONS BÂTISSEURS

Février 1993

PRÉAMBULE DE L'APPEL D'OFFRE POUR LA MAITRISE D'ŒUVRE D'UNE FORMATION EXPÉRIMENTALE (extraits)

(...) L'un des objectifs d'action habituels de l'association COMPAGNONS BÂTISSEURS (depuis plus de 30 ans), est l'amélioration d'habitats insalubres pour des personnes du Quart Monde. Leur moyen : le **bénévolat et le volontariat**. C'est à partir de ce pôle d'activité qu'ils ont acquis la conviction du bien fondé de l'objet « habitat » pour démarrer une action sociale pertinente auprès de populations très démunies. Il ne peut s'agir, de notre point de vue, d'une simple réponse technique. Si elle nécessite de réelles compétences à la fois en techniques de bâtiment et en action sociale, elle n'est véritablement positive que si elle s'exerce avec un état d'esprit très respectueux de ces personnes, et confiant dans leur possibilité d'évolution. Le volontariat est un état d'esprit, une exigence de disponibilité et d'ouverture sans lesquels les hommes et les femmes resteraient démunis sur ce terrain particulièrement sensible et complexe. C'est ainsi que le projet de formation professionnelle a été construit en priorité pour d'anciens volontaires.

Des « professionnels » donc, non pour s'émanciper du volontariat, mais pour aller plus loin, pour permettre à ceux qui en ont déjà goûté l'esprit et la vertu, de continuer, dans un emploi rémunéré, un travail engagé et passionnant, répondant aux sollicitations reçues par nos associations, notamment depuis la mise en place de politiques d'insertion sociale prenant en compte l'habitat (loi Besson, R.M.I., Politique de la Ville). (...)



SOLIDARITÉS JEUNESSES « KATIMAVIK » 1990 - 1995

BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER-FORMATION POUR DES GROUPES INTERNATIONAUX DE VOLONTAIRES LONG TERME

- **Réfléchir à son avenir et le préparer :**

Ces années d'expérience nous confirment la valeur et le besoin de ce programme « d'apprentissage de vie ». A un moment où la vie oblige à faire des choix capitaux et déterminants, s'arrêter, chercher les réponses à des questionnements, se confronter à d'autres valeurs... c'est ce que permet Katimavik. Et c'est un besoin ressenti par les jeunes, hommes et femmes, sur lesquels s'appuiera la société de demain.

- **« L'avenir » commence à la fin du KATIMAVIK**

Pour beaucoup de jeunes, la fin du Katimavik et le retour « chez eux » est un moment difficile. Quitter un groupe, un réseau d'amis est déjà une rupture, même si elle a été préparée. Ne pas pouvoir partager ce que l'on a vécu, se heurter à l'incompréhension, être remis dans un rôle « d'enfant », « d'élève », « de chômeur », « d'exécutant » est durement ressenti. Il faut souvent du temps pour que l'équilibre se fasse.

Pour quelques jeunes, particulièrement fragiles, la fin du Katimavik est un choc plus important. Ils avaient trouvé pendant quelques mois une nouvelle famille, un cadre où ils se sentaient bien, où ils avaient renoué des relations sociales, où ils étaient acceptés, valorisés. Ils sont dans l'incapacité totale de tirer de cette expérience une dynamique. Katimavik reste une référence, idéalisée ou rejetée comme ayant été un « leurre ». Le décalage est trop important pour que les éléments apportés par ce temps privilégié construisent un avenir dans un contexte « normal » retrouvé.

Une attention particulière doit être portée sur ces réalités. Le projet pédagogique ne doit pas seulement proposer un temps fort, alternatif, il doit aussi préparer à la rupture, au « retour », à « l'après ».

3.3.7. L'ÉVALUATION , L' « APRÈS VOLONTARIAT » LA VALIDATION DES ACQUIS

- **Jeunesse et Reconstruction** organise des séminaires d'évaluation avec les volontaires placés dans les différentes structures en France. Chaque volontaire long terme participe ainsi à deux regroupements.
- Des évaluations régulières sont faites lors des rencontres du collectif VLT des **Compagnons Bâisseurs**. Deux temps spécifiques de bilan sont prévus à mi-parcours et en fin de volontariat : bilan par l'équipe de volontaires et bilan individuel.

Les Compagnons Bâisseurs sont depuis longtemps attentifs à « l'après volontariat ». Proposant des volontariats de 2 ans et intégrant un grand nombre de volontaires long terme français (Objecteurs de Conscience), les Compagnons Bâisseurs sont particulièrement sensibilisés aux conditions de « réinsertion ». Les volontaires en fin de contrat disposent d'un temps et d'un soutien spécifique pour construire leur avenir. Ils ont une « prime de reclassement » et la possibilité de bénéficier de la poursuite du contrat d'assurance après la fin du volontariat.

Les Compagnons Bâisseurs se sont mobilisés pour mettre en place une formation dont l'objectif est de **donner une qualification aux anciens Volontaires Long Terme** et de **promouvoir un « nouveau métier »** à la fois technique (bâtiment, habitat) et social (intervention auprès de familles en difficulté ou chantiers d'insertion par l'économie). Préparée depuis 1989 sous le nom de « Travailleur Social en Bâtiment », puis d'« animateurs Techniques d'Insertion » (A.T.I.), cette formation a été mise en place fin 93 pour un groupe de 20 stagiaires (formation de 16 mois en alternance). Les problèmes pour la mise en place et le renouvellement de cette formation sont importants : financement de la formation ; niveau de la formation et critères de sélection des stagiaires ; statut des stagiaires ; reconnaissance de la formation (formation diplômante).

- Pour **Solidarités Jeunesses** les évaluations se font régulièrement, au travers des réunions d'équipe. Un rapport final est demandé.

Dans le programme « Katimavik », l'objectif est aussi de mettre le groupe en capacité d'évaluer lui même son fonctionnement, d'analyser les difficultés de chacun... Les groupes sont ainsi amenés (soit spontanément, soit sous l'impulsion de l'animateur) à faire le point sur des événements, des évolutions... et à prendre des décisions, concernant, par exemple, le départ d'un volontaire.

- **Service Civil International** : en fin de volontariat, il est demandé au volontaire de remplir un questionnaire et de faire un rapport. Cette évaluation personnelle est complétée par un entretien.

Les volontaires long terme sont invités au « LONG TERM FESTIVAL », organisé chaque automne au niveau européen. Cet événement est un temps de rencontre, de partage d'expérience et de réflexion... mais il est aussi construit autour d'une activité chantier et... de fêtes...

Un autre aspect de « l'après volontariat » et de la « validation des acquis » concerne directement la vie associative : après leur période de volontariat, les volontaires sont sollicités pour poursuivre un engagement au sein du mouvement. Cela peut prendre des formes variées : témoignages écrit ou oral, participation à la formation des futurs volontaires, élection dans les Conseils d'Administration... Les volontaires peuvent ainsi acquérir des responsabilités et des fonctions importantes dans les associations.

**SOLIDARITÉS JEUNESSES**

« KATIMAVIK » 1990 - 1995

**BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER-FORMATION
POUR DES GROUPES INTERNATIONAUX DE VOLONTAIRES LONG TERME****« Les effets »****En ce qui concerne l'insertion de publics en difficulté**

Un contexte est créé où l'apprentissage mutuel n'est plus seulement un concept pédagogique jugé intéressant, mais la mixité opérée entre jeunes étrangers, plutôt de type étudiants ou jeunes travailleurs en pause ou rupture, d'une moyenne d'âge de 23 ans, avec un public en difficulté de 16 à 50 ans, sous statuts divers (RMI, CES, CFI, détenus en placement extérieur,...), permet aux uns et aux autres une ouverture réelle.

Par exemple, les jeunes français souffrent souvent d'illétrisme. Ils se retrouvent face à des jeunes étrangers pour qui le problème de langue existe également. Ensemble, à partir de la demande des jeunes étrangers, les jeunes français vont se retrouver en situation "d'enseignants" et se sentent, ainsi, eux-mêmes motivés pour leur propre apprentissage d'une meilleure maîtrise du français.

Autre exemple, la capacité des jeunes français à réaliser manuellement, à travailler physiquement, est généralement plus importante que celle des étrangers en général plus détenteurs de savoir intellectuels. C'est donc sur le mode de l'échange de savoir que le chantier va s'organiser et va, de fait, revêtir toute son importance.

Enfin, la vie de groupe (tous les participants, étrangers ou personnes en insertion, vivent ensemble et gèrent ensemble la vie quotidienne) est le lieu privilégié de confrontations culturelles multiples qui commencent souvent avec des moments conviviaux formels ou non-formels (gastronomie, musique, etc) et débouchent sur des échanges variés sur les institutions, les systèmes scolaires, la culture, les principes d'éducation, la politique, etc. Ces échanges sont non seulement source d'apprentissage pour les personnes en insertion sur les réalités étrangères, mais leur permettent également de mieux appréhender, de mieux se situer dans la réalité sociale, politique et culturelle française.

Dans notre action,

INSERTION et INTERNATIONAL

constituent désormais un tout indissociable.

La confrontation quotidienne de français, jeunes ou adultes, en insertion à des jeunes étrangers volontaires, dont certains vivent des situations similaires, permet à la fois de relativiser les difficultés (dans ce contexte, un handicap social ne devient plus qu'une difficulté parmi d'autres à résoudre) et d'aider des personnes sans repère culturel, par altérité et comparaison, à découvrir leur propre identité et leur propre système culturel.

3.4. VOLONTARIAT ET PUBLICS EN DIFFICULTÉ

3.4.1. L'ÉVOLUTION DU PROGRAMME « KATIMAVIK » DE SOLIDARITÉS JEUNESSES

En 1990, Solidarités Jeunesses lance le programme « KATIMAVIK » (« lieu de rencontre » en langue Inuit, le projet étant issu d'une expérience Canadienne), programme de chantier-formation pour des groupes de volontaires long terme. Les deux premières années, le programme de chaque groupe de volontaires long terme est structuré autour de 2 projets dans des régions différentes en France et d'un projet à l'étranger. Les groupes sont accueillis en France par des centres de Solidarités Jeunesses qui sont engagés localement dans des actions d'insertion, des projets de développement local.

Les apports de la confrontation interculturelle, de la rencontre entre jeunes en difficulté et groupes de jeunes étrangers lors des chantiers internationaux, font déjà partie de la « culture » du réseau ². La présence d'un groupe de volontaires long terme apporte une dimension supplémentaire qui devient rapidement un élément prioritaire : la durée.

En 92, le programme est restructuré autour d'un ancrage régional plus fort. Cela correspond à un double choix pédagogique : d'une part, les groupes KATIMAVIK trouvent des repères plus permanents, d'autre part, le soutien aux actions d'insertion est renforcé.

De juillet 1992 à décembre 1994, Solidarités Jeunesses s'engage dans un projet "Horizons défavorisés" (Fond Social Européen).

Le programme « KATIMAVIK » en est le volet transnational :

- appui à l'insertion des jeunes en difficulté et des personnes en situation de grande pauvreté accueillis dans les centres de Solidarités Jeunesses avec lesquels les volontaires long terme vont vivre, travailler, se former pendant plusieurs mois,
- appui à des actions allant dans le sens du développement local et de la revitalisation du milieu rural dans les zones « 5b », où les centres sont implantés.

Début 1995, lors du bilan de la période F.S.E, il apparaissait clairement que « KATIMAVIK » avait plus été vécu dans cette période comme un « outil » au service de l'insertion que comme un programme spécifique pour les jeunes volontaires long terme.

Un nouvel équilibre devait être recherché « entre ce que le volontaire apporte au projet et ce que l'association apporte au volontaire ».

Les objectifs du programme, les modalités de suivi et d'évaluation ont été redéfinis.

² « L'international » Conduite de détour et stratégie de socialisation. Les chantiers de jeunes volontaires internationaux et l'insertion des jeunes en difficulté : 1984-1989 Analyse d'une pratique au Centre de Beaumotte - Jean Bourrieau - Solidarités Jeunesses.



FORUM JEUNESSE

JUN 1996

PROJET PILOTE SUR LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

« L'ÉLÉMENT VOLONTAIRE »

- Week-end d'évaluation et de création de réseau -

Résumé de l'évaluation des volontaires en novembre 95 :

Difficultés les plus évidentes partagées par les volontaires :

- Se sentir intégrés comme partie « utile » du projet.
- Se sentir de manière générale soutenu individuellement.
- Faire face à des attentes culturelles très différentes.
- Un manque d'argent (argent de poche).
- Savoir comment utiliser son temps libre.

Du point de vue des volontaires, peu ont eu l'impression d'avoir accompli ce qu'ils/elles concevaient comme étant un « rôle utile ». Ils/elles se sont souvent senti(e)s comme des « extras », voulant faire des choses mais ne comprenant pas suffisamment bien le système les entourant pour savoir comment agir.

La définition du mot « volontariat » suscita quelques sérieuses discussions. Les responsables de projets pensent qu'il aurait fallu faire passer le message que le volontariat ce n'est pas juste « de l'aide humanitaire », il s'agit plus d'un processus d'observation, d'apprentissage, donner de soi en restant tel que l'on est avec un groupe de personnes. A se concentrer sur ce qu'il y a à faire, le danger serait que les volontaires ayant le moins d'expérience seraient exclus de ce type de programme. Afin d'éviter de tels malentendus au niveau des attentes, il faut qu'il y ait un plus gros travail de préparation directe entre le projet et le/la volontaire.

Avantages pour les projets :

Tous les responsables de projets sont d'accord que, bien que cela a évidemment amené beaucoup plus de travail aux projets qui ont accueilli des volontaires, la plupart des projets en ont tiré profit. Avoir quelqu'un venant d'un autre pays pour faire un volontariat dans son projet, c'est un gros événement pour les utilisateurs des centres, cela leur donne l'idée de voyager et de faire des échanges, ce qui est pour beaucoup d'entre eux une expérience très lointaine.

Pour les responsables de projet, il était difficile de prévoir l'impact qu'auraient les volontaires sur le projet. Ils ont en quelque sorte suivi la même démarche que les volontaires, réalisant chemin faisant ce qu'il en était du volontariat.

3.4.2. « L'ÉLÉMENT VOLONTAIRE » - PROJET PILOTE DU FORUM JEUNESSE SUR LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

Dans le cadre d'un Projet Pilote sur la Pauvreté et l'Exclusion Sociale organisé par le Forum Jeunesse (94-96), une partie a été construite autour de « l'Élément Volontaire ».

STRUCTURATION DU PROGRAMME :

Pour cette partie du programme, des projets ont été proposés par des organisations membres du Forum Jeunesse. Il s'agissait d'identifier des projets locaux, travaillant avec des publics marginalisés ou dans des quartiers difficiles. Ces projets, en France, Belgique, Espagne, Grèce, Irlande du Nord, Irlande du sud, Pays Bas, se sont impliqués pour proposer à des jeunes « défavorisés » un parcours de volontariat (mobilisation, préparation, volontariat dans un autre pays que le leur, évaluation, poursuite d'un engagement..). Pour certains projets, c'était la première expérience de programme international, pour d'autres le début d'une réflexion sur le volontariat, posée par un investissement concret dans l'accueil ou l'envoi de volontaires.

Action Jeunesse pour la Paix (mouvement international dont Solidarités Jeunesses est la branche française) et le **Service Civil International** (au niveau européen), ont pris une part active dans « l'Élément volontaire », notamment pour les temps de préparation et d'évaluation avec les volontaires et les responsables de projets. A.J.P. a assuré la coordination administrative du programme. En France, deux centres de Solidarités Jeunesses ont accueilli des jeunes dans le cadre de ce programme en 95 (1 jeune de Belfast et 1 de Dublin en Franche Comté ; 2 jeunes espagnols dans les Hautes Alpes).

Le programme s'est déroulé en plusieurs étapes (mobilisation des projets et des volontaires, préparation, accueil et accompagnement pendant la période de volontariat, évaluation et poursuite des actions). Il a été ponctué par 3 « événements » européens :

- **Préparation des volontaires et choix des projets** (juin 95 -3 jours) :
Temps spécifiques de travail avec les jeunes et temps de rencontre avec les responsables de projets pour faire connaissance, présenter les associations et les actions qu'elle mènent, travailler sur les attentes et sur les éléments pouvant faciliter l'engagement des jeunes sur un projet particulier.
- **Évaluation de l'expérience volontaire** (novembre 95 - 2 jours) :
Regroupement des jeunes et de quelques responsables de projets. Objectif : permettre aux jeunes volontaires de partager leurs expériences, de mettre en commun certains éléments d'évaluation (les difficultés notamment) et de faire des recommandations aux responsables de projets.
- **Week-end d'évaluation et de création de réseau** (juin 96) :
Objectifs de ce week-end de rencontre entre responsables de projets
 - terminer le processus d'évaluation de « l'élément volontaire » du programme 95 ;
 - favoriser la création d'un réseau entre les projets et les organisations ;
 - proposer un programme d'activités pour l'avenir ;
 - rencontrer des instances pour faire le point sur les perspectives (Forum Jeunesse, Steering Group des organisations de travail volontaire, DG XXII de la Commission Européenne).

Quelques points forts de « l'élément volontaire »

Une exigence de souplesse et d'adaptabilité

- *De la durée d'engagement dans un volontariat ; en permettant à chaque jeune de choisir une période courte ou longue de volontariat, ce programme a eu un « taux de réussite » important. Les contrats prévus ont été respectés (sauf pour une volontaire), certains ont été prolongés.*
- *Des projets dans la définition de l'activité, dans l'accueil du volontaire.*

L'importance de l'impact sur le terrain, l'effet démultiplicateur

Lors de l'accueil d'un jeune volontaire étranger, ou au retour d'un jeune après son expérience de volontariat, l'effet de sensibilisation et de mobilisation des autres jeunes du quartier ou du projet est réel.

Facteur d'ouverture, ces expériences de volontariat à l'étranger sont aussi, pour les jeunes issus de milieux défavorisés ou vivant des difficultés d'intégration importantes, un témoignage direct que « c'est possible »...

Ce que l'un d'entre eux a pu réaliser... les autres peuvent le faire !

MOBILISATION ET PRÉPARATION DES JEUNES :

Le public « cible » pour ce programme de volontariat était des jeunes qui, vivant dans un contexte défavorisé ou ayant des difficultés personnelles d'insertion, étaient en contact direct avec l'un des projets locaux participant au programme.

Le premier temps de mobilisation et de préparation a donc été fait par les projets eux-mêmes. Le temps de préparation collectif (européen) a été un temps important :

- Voyage, rencontre avec les jeunes des autres pays... Première expérience de mobilité et de confrontation interculturelle.
- Présentation des projets, de leur contexte, des possibilités d'action... Le contact direct avec les responsables des projets a été un élément important de mobilisation. Les projets ont pu être identifiés au travers d'une personne, premier point de repère important pour les jeunes. Les questions sur le projet, son environnement, les conditions de vie ont pu avoir une réponse immédiate, ce qui est aussi déterminant.

CONSTRUCTION D'UN PROJET AVEC CHAQUE JEUNE :

L'objectif était de permettre à chaque jeune de faire une expérience de volontariat à l'étranger. L'élaboration des projets a été faite dans ce sens, en travaillant sur les conditions qui pouvaient permettre à chaque jeune de s'engager, en posant avec lui les termes d'un contrat, fixant notamment la durée du volontariat (elle pouvait être de quelques semaines ou de plusieurs mois). Les projets se sont ainsi adaptés au fur et à mesure, par exemple pour accueillir deux jeunes plutôt qu'un seul, lorsque cela semblait la condition nécessaire, certains jeunes ne se sentant pas suffisamment prêts pour partir seuls.

DE LA PRÉPARATION À L'« APRÈS VOLONTARIAT »

- 12 jeunes ont participé à la préparation ;
- 12 volontaires (1 n'ayant pas participé à la préparation collective remplaçant un des jeunes qui avait trouvé du travail entre temps) ont été accueillis dans un projet pour une durée de 3 semaines à 9 mois.

Pour certains, la période de volontariat a été plus courte que prévue : problème de visa pour un volontaire marocain résidant en Belgique et n'ayant pu rester que 3 semaines en Irlande du Sud. ; décalage trop important entre les attentes d'une jeune volontaire (qui n'avait pas participé au temps de préparation) et les exigences de la vie collective sur le projet.).

Pour d'autres, la période initialement prévue a été prolongée. C'est le cas par exemple d'un jeune irlandais accueilli par le Centre de Beaumotte (Solidarités Jeunesses). Il s'est assez facilement intégré dans le groupe international « KATIMAVIK » et a souhaité poursuivre son expérience. Au lieu de 3 mois, il est resté 9 mois sur le projet et a poursuivi, après son volontariat long terme, en tant qu'animateur pour des échanges d'été.

- 11 jeunes ont participé à l'évaluation en juin (1 n'a pas pu venir pour raisons familiales).
- 8 jeunes ont participé en 97 à un temps de travail pour être associés, en tant que « personnes ressources » aux projets 97.



4.

Difficultés

4.1 Sémantique

4.1.1 *Dans les associations de Cotravaux*

4.1.2 *En France : bénévolat et volontariat*

4.1.3 *En Europe : volontariat et Service Volontaire*



4.2 Les obstacles administratifs

4.2.1 *Époques, contextes et « prise de risque »*

4.2.2 *Études et État des lieux*

4.2.3 *A la recherche d'un statut*

4.3 Les réalités financières

4.4 Partenariat et réseaux



SERVICE CIVIL INTERNATIONAL

« Paix, pelle et pioche » Histoire du S.C.I. de 1919 à 1965 - par *Hélène Monastier* -

« Un service constructif...

Amener des hommes et des femmes de bonne volonté, de tous les pays, de toutes idéologies, à travailler en commun et sans rétribution, dans la seule pensée de se comprendre et de s'estimer ; de les amener à apporter par leur travail une aide matérielle à une collectivité dans le besoin, à exprimer ainsi une nouvelle méthode de défense contre les forces de méfiance et de haine qui favorisent les guerres n'est plus désormais du domaine de l'utopie. Nombre de nos contemporains ont fait l'expérience - sur une échelle certes encore modeste - que cette action pacifique et constructive était réalisable.

Ceux qui disent « non » et voudraient dire « oui »

..... les Quakers anglo-saxons, chez qui se recrutaient le plus grand nombre de « *Conscientious objectors* », avaient, dès avant la conscription, créé eux-mêmes des services volontaires : ambulances et oeuvres de secours. Ils montraient ainsi leur volonté de servir et leur foi dans l'entraide pour réveiller entre les hommes et les peuples des sentiments de bienveillance et d'amitié. »



SERVICE CIVIL INTERNATIONAL

automne 1966

Extrait du Bulletin , texte rédigé par *Jean Pierre Petit*

« Nous avons donc exclu un premier ensemble de raisons justifiant la gratuité du travail, celles qui tendraient à faire de celui-ci un acte charitable : ce n'est pas à ce niveau du tout que se situe l'action du S.C.I.. C'est une amitié authentique entre hommes ; celle que nous cherchons implique des relations dans lesquelles on se situe d'égal à égal, dans lesquelles il y ait réciprocité, échange, et pas subordination d'un secouru à un donateur.

Faire un travail gratuit, n'est-ce pas d'abord rappeler une des dimensions essentielles du travail : son caractère de lien entre hommes s'apportant des services réciproques et non un moyen de s'assurer des profits maxima ».

4.1. SÉMANTIQUE

Il est indispensable, dans le cadre de cette étude, de s'attacher un moment aux termes employés, aux différentes significations, connotations, qu'ils peuvent porter historiquement, mais aussi à la manière dont ils sont aujourd'hui compris, notamment par les jeunes, et par le sens qui leur est donné dans le cadre de nouveaux programmes ou projets, français et européens.

Il s'agit ici de constater la nécessité d'une clarification pour répondre aux problématiques actuelles, et non d'entrer dans des polémiques uniquement historiques ou philosophiques.

4.1.1. DANS LES ASSOCIATIONS DE COTRAVAUX

Il est difficile de dissocier les différents termes choisis à l'origine, chaque mot affirme une dimension différente, mais c'est leur association qui donne le plein sens de la démarche : « service volontaire », « travail volontaire » (notion reprise par Cotravaux dans son titre), « volontaires internationaux », « chantiers de volontaires »...

- **SERVICE** : ce terme évoque, d'une part la référence à un « service alternatif », un « service civil », opposable au « service militaire » ; mais il serait restrictif de lui donner cette seule référence.

Fondamentalement c'est au sens de « **se mettre au service de...** » (d'une cause... d'une population...) que ce mot est choisi.

La notion de **SOLIDARITÉ** est présente dès le début. L'emploi de ce terme se développe (solidarité concrète, active : ce terme sera aussi choisi par la branche française du Mouvement Chrétien pour la Paix « Solidarités Jeunesses »), alors que le mot « service » n'est plus guère employé que pour parler du « service des objecteurs de consciences ».

« **TRAVAILLER AVEC** ET NON **POUR** » c'est le principe fondamental qui précise le sens de « service » et de « solidarité ».

- **VOLONTAIRE** : deuxième mot clef. Dans le contexte de l'époque, se marquait ainsi l'opposition avec l'un des termes des Service Militaires Nationaux : l'obligation. Mais c'est ici aussi la volonté positive, constructive qui domine : choisir de réaliser une action, alors que rien n'y oblige. Dans le terme « volontaire » ou « volontariat », c'est le sens de la démarche qui est fondamental. Plus que l'action elle-même, c'est la portée « morale » donnée à l'action qui est vécue comme nécessaire. La gratuité, la non - rémunération du travail, sont partie intégrante de cette démarche de service et de volontariat.

Aujourd'hui, les associations, en insistant sur la notion de volontariat, demandent fondamentalement que le jeune ne soit pas contraint (par ses parents, une institution...) de participer à un projet, qu'il ait la liberté de choisir. La compréhension du volontariat et le choix d'une démarche volontaire est, aujourd'hui, plus un objectif poursuivi au travers des différentes actions mises en œuvre par les associations, qu'un préliminaire pour tous les participants.



COTRAVAUX

1983

ACTION VOLONTAIRE CHANTIERS DE JEUNES

(publication trilingue - français - anglais - espagnol)

« Un mode d'action « avec » plutôt que « pour » les défavorisés.

Savoir accueillir ceux que des handicaps de tous ordres (physiques, mentaux, sociaux, culturels, économiques...) risquent de rendre plus « différents » est un souci constant des associations, et cela dès l'origine. Ces interventions visent essentiellement à être un mode d'action « avec » les personnes ou les groupes concernés, plutôt qu'une action « pour » : il s'agit donc d'associer ces milieux à la conception, la préparation, la réalisation, la gestion et l'animation des équipements et des aménagements effectués.

Parmi les activités importantes, on peut citer :

- l'accueil de personnes ou de groupes, subissant un handicap, sur les activités de chantier de travail volontaire, leur permettant de s'y intégrer normalement afin de découvrir pendant ce temps, et dans un lieu concret d'expérience, les moyens de leur propre prise en charge et d'une restauration de leur vie relationnelle ;
- les actions liées à la réhabilitation de logements des catégories sociales très défavorisées dans les quartiers urbains insalubres, dans les cités de migrants, en zone rurale en difficulté. Ces actions s'adressent aussi aux personnes âgées ou invalides.
- enfin, les équipements ou aménagements des espaces collectifs (centres d'accueil et d'animation, structures de vie des handicapés, migrants, personnes âgées) dont le but est d'associer étroitement sur les lieux même de leur vie quotidienne les personnes concernées, enfin que leur participation active devienne un élément favorisant soit leur propre thérapie, soit leur insertion ultérieure grâce aux apprentissages techniques, psychologiques, sociaux dont ils font l'expérience en prenant part, comme acteur, à un projet qui concerne leur actuel cadre de vie.

Ces actions, qui requièrent une présence permanente, sont souvent prises en charge par des volontaires à long terme ou des objecteurs de conscience ayant fait le choix d'un service national alternatif à l'armée.

Créer des occasions de préparation et de formation. Développer la créativité.

L'analyse de l'aggravation, à partir de 1975, du contexte socio-économique au sein duquel la situation des jeunes à l'égard de l'emploi et du devenir social apparaît comme la plus visible des urgences, a interrogé les Associations de chantiers.

Depuis l'origine, la proposition de travail volontaire se définit comme une activité d'utilité sociale en faveur du développement des personnes et des groupes, contribuant à leur socialisation effective. Et cela par l'intervention qu'elle mène dans l'espace et le milieu humain, comme par la séquence de temps vécu en commun qu'elle propose, par les pratiques qu'elle met en œuvre et les valeurs qu'elle sert.

Aujourd'hui, le moment d'entrée dans la vie active se trouve, de fait, reculé pour de nombreux jeunes.

On voit donc se découvrir, entre l'école et l'emploi, un temps de formation nouveau dans lequel peut se préciser et s'affiner la participation du travail volontaire par chantiers tant sur le plan de l'insertion sociale et humaine qu'au plan de la préparation à l'emploi. Il ne s'agit donc plus ici seulement de suppléer à des handicaps mais de créer des occasions de préparation et de formation à des techniques et savoir faire, de développement de la créativité.

Telle est la réponse originale que les chantiers de jeunes volontaires apportent aujourd'hui à leurs partenaires de la Cogestion.

L'éventail des préoccupations du travail volontaire en France ne cesse de s'ouvrir, fidèle à ses intuitions de départ, perpétuellement enrichi des domaines nouveaux qu'il explore à l'avant garde des grands projets civiques ».

« **BÉNÉVOLE** » Dans le domaine des chantiers, le terme est aussi employé pour décrire la situation du volontaire, pour préciser qu'il n'est pas rémunéré pour le travail qu'il accomplit.

Le terme « **volontaire** », en langage courant, n'implique pas forcément la gratuité de l'acte :

- certaines missions, dans l'armée ou le civil, sont assurées par des « volontaires », professionnels rémunérés mais choisissant librement d'effectuer une tâche.
- autour de la notion de chantiers, d'autres actions se sont développées « chantiers école » ou « chantiers insertion », destinés à des publics en difficulté en situation d'emploi (C. E. S.) ou de formation. Plusieurs associations de Cotravaux mènent aussi des projets de ce type.
- Dans ces actions aussi la démarche volontaire, c'est à dire la capacité pour la personne elle-même de choisir de participer à un programme et d'en accepter les règles, reste un principe pédagogique. Mais il ne s'agit pas là d'action bénévole, en s'inscrivant dans ces programmes, les personnes acquièrent un statut (salarié ou stagiaire) et une rémunération liée à leur participation aux activités.

C'est le terme « **bénévole** » qui a été retenu par l'administration française pour nommer un domaine d'activité : « *les chantiers de jeunes bénévoles* ».

La circulaire interministérielle en 1994 (Affaires sociales ; Culture ; Environnement ; Jeunesse et Sports) insiste sur cette définition, en précisant en annexe qu'un des critères communs à l'ensemble des Ministères est :

« le caractère bénévole de la démarche » « . (Le chantier de jeunes bénévoles ne saurait se confondre avec un chantier d'insertion) ... ce qui implique que les participants ne sont pas rémunérés. Seuls les encadrants peuvent l'être éventuellement ».

L'appellation « chantiers de jeunes bénévoles » est celle d'un dispositif officiel qui donne, en France, un cadre de reconnaissance et de financement pour certaines actions.

Ces actions sont au cœur des pratiques du « réseau Cotravaux », mais les associations ne s'identifient pas aux termes « chantiers de jeunes bénévoles » :

- Le **chantier**, tel que défini dans la circulaire, n'est qu'une des modalités de mise en œuvre des objectifs, des projets, des associations de Cotravaux. Le terme « chantier » est employé dans un sens plus large au sein des associations et évoque plus alors les dimensions fondamentales de la « pédagogie chantier », du travail volontaire ».
- Les associations se reconnaissent comme mouvement « d'éducation populaire » plus que comme mouvement de « jeunesse ». Même si le public participant aux actions est essentiellement « **jeune** », les associations considèrent que la démarche volontaire doit être ouverte à tous. La participation citoyenne et la rencontre interculturelle ne peuvent pas plus souffrir de ségrégation d'âge qu'elles ne peuvent exclure des personnes en raison de leur origine sociale ou géographique, de leur sexe...
- « **Bénévole** », nous l'avons vu, ne vient qu'en complément, le terme « volontaire » étant celui employé depuis l'origine au sein de ces mouvements.

**CCSVI**

1983

NOUVELLES TENDANCES DU SERVICE VOLONTAIRE**Le service volontaire et le bénévolat :**

Le bénévolat a pour ainsi dire existé de tout temps. Il correspond à un instinct profond de l'homme qui le porte à vouloir soulager la peine, la douleur de ses semblables et en particulier des plus démunis. Il est l'expression de la solidarité naturelle et sociale de l'homme, aussi bien dans les communautés traditionnelles que dans les sociétés modernes. ...

Différent du bénévolat, le service volontaire - qui est aussi don de soi, qui est aussi volonté de témoigner du malheur des autres -, dépasse les limites de l'acte de pure charité pour s'attaquer aux racines mêmes du malheur des hommes afin de faire disparaître ces racines par l'activité même de ceux qui souffrent. Le service volontaire est donc plus qu'une activité socialement utile, il suppose un engagement qu'on pourrait qualifier d'idéologique et de pratique, parce qu'il nécessite une analyse de la réalité humaine, sociale et économique devant aboutir à une stratégie et des pratiques sociales pour faire disparaître les causes d'aliénation, pour créer les conditions qui permettent aux déshérités de prendre en charge leur propre destinée, de dépasser les conditions actuelles et de construire eux-mêmes leur propre avenir sur la base des valeurs auxquelles ils sont attachés.

4.1.2. EN FRANCE : BÉNÉVOLAT ET VOLONTARIAT

Définitions du dictionnaire :

Bénévole : « qui fait quelque chose à titre gratuit »

Volontaire : « qui s'engage dans une mission sans y être obligé »

Les deux termes ne sont donc pas opposables, ils sont même souvent complémentaires.

Le terme VOLONTARIAT évoque plus une démarche, un choix, un engagement, alors que BENEVOLAT traduit la situation pratique (ne pas être rémunéré pour l'activité, le temps passé). Mais la distinction n'est pas aujourd'hui aisée, chacun de ces termes porte des connotations variées et il est difficile de « dépassionner le débat ». Les écrits sur les associations, le bénévolat, le volontariat, la solidarité... notent, généralement sans trancher, cette difficulté terminologique, révélatrice de l'histoire des mouvements sociaux et d'une culture spécifiquement française.

DES TERMES MARQUÉS SOCIALEMENT ET POLITIQUEMENT :

- **Le bénévolat**, assimilé aux « bonnes oeuvres », à la charité, a une connotation paternaliste, conservatrice. Il est alors ressenti comme opposé à toute volonté de changement social.

Cette connotation péjorative, qui a pu être très forte après la seconde guerre mondiale, est atténuée aujourd'hui, mais persiste dans une approche qui décrit le bénévolat comme une réponse ponctuelle à des besoins, et le volontariat comme un engagement dans un processus d'évolution sociale (le premier n'agissant que sur les symptômes, le second sur les causes).

C'est notamment l'analyse du Comité de Coordination du Service Volontaire International (C.C.S.V.I.).

- **Le volontariat** rappelle d'autres formes d'engagements

Militaire : la référence à « l'engagé volontaire » est forte. Référence historique, lors de guerres proches ou lointaines ; terme du Service National (Volontaire Service Long ; Volontariat Militaire Féminin...). Le volontaire porte l'uniforme et a choisi de se plier à la discipline des armées... cette image est, pour certains, trop présente pour pouvoir désigner un autre type d'engagement civil et social. Le terme « **service** » est encore plus marqué dans ce sens, le « service national » restant essentiellement encore le « service militaire ».

Service National : dans le cadre du Service National, les appelés pouvaient être volontaires pour effectuer une forme civile de Service (coopération, Aide technique...); mais cela se situait bien au sein d'une obligation. Dans le cadre de la réforme du Service National, le premier projet de loi déposé fin 96 mettait à l'honneur un nouvel engagement citoyen « le volontariat ». Mais ce que les jeunes ont surtout salué dans cette réforme, c'est la fin d'une obligation longue...

Politique : dans différents contextes, le volontaire est d'abord un « militant » qui soutient une cause en participant à un projet de type « chantier », qui rejoint des « brigades » internationales de travail.... Cette connotation d'engagement politique est aujourd'hui un facteur de rejet, notamment pour les jeunes qui veulent bien « agir et aider » mais redoutent de se faire « embrigader ».



Décret n° 95-94 du 30 janvier 1995

relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale

Les volontaires pour la solidarité internationale

Art. 1^{er} La qualité de volontaire pour la solidarité internationale est accordée par les ministres compétents à toute personne majeure, possédant la nationalité française ou celle d'un État membre de l'Union Européenne, et qui remplit les trois conditions suivantes :

- s'être engagé par contrat de volontariat avec une association de volontariat pour la solidarité internationale reconnue par le ministre des affaires étrangères, le ministre de la coopération ou le ministre délégué à l'action humanitaire et aux droits de l'homme ;
- participer dans ce cadre à une action de solidarité internationale ;
- accomplir une ou plusieurs missions d'intérêt général dans un pays ne figurant pas sur la liste fixée par arrêté interministériel, et dans les limites de durée précisées à l'article .

Art. 2 Les volontaires pour la solidarité internationale bénéficient des dispositions du présent décret pour des missions d'une durée totale minimum supérieure ou égale à un an et limitées à six années (...).

Art. 3 Les associations de volontariat pour la solidarité internationale doivent garantir aux volontaires :

- une formation préalable à leur affectation ;
- une indemnité de subsistance et des avantages en nature susceptibles de leur assurer des conditions d'installation et vie décentes compte tenu des situations locales ;
- la prise en charge du voyage et du rapatriement ;
- une assurance en responsabilité civile ;
- une couverture sociale pour eux-mêmes et leurs ayants droit présents sur le lieu de la mission, dans le cadre des dispositions relatives à l'assurance volontaire des Français expatriés (...)
- un soutien technique pour leur réinsertion en fin de mission.

Art.4 La protection sociale visée à l'article 3 est assurée à compter de la date d'effet du contrat et comprend :

- pour les volontaires : la couverture maladie, maternité, invalidité, décès, accident de travail, maladie professionnelle, vieillesse, ainsi qu'une mutuelle complémentaire et une assurance rapatriement sanitaire ; (...)

Art 5 En outre, les volontaires de solidarité internationale qui, à leur retour en France, ne remplissent pas les conditions d'attribution du revenu minimum d'insertion prévu par la loi (...) et sont inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi de l'ANPE reçoivent une prime forfaitaire de réinsertion (...)

L'appui de l'Etat aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale

Art. 10 Dans le cadre des conventions prévues à l'article 7 du présent décret, l'Etat contribue forfaitairement, pour chaque volontaire dont la qualité est reconnue, à la couverture sociale maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail, maladie professionnelle et vieillesse. (...)

Art. 11 L'Etat prend en charge la prime forfaitaire de réinsertion prévue à l'article 5 du présent décret (...)

Art. 13 Dans le cadre des conventions prévues à l'article 7, l'Etat apporte également une aide aux dépenses générales de l'association relatives à l'envoi et à la gestion des volontaires.

Art. 15 Il est institué une commission du volontariat pour la solidarité internationale qui est composée, de manière paritaire, de représentants des associations de solidarité internationale et de représentants de l'Etat.

DES APPROCHES PLUS INSTITUTIONNELLES

S'éloignant des conflits historiques et politiques, les institutions s'attachent à répondre à des réalités et des problématiques concrètes, notamment lorsqu'il devient indispensable de clarifier des situations en les différenciant du seul statut de référence : le statut salarié. Les termes sont ici définis dans une perspective juridique et légale.

- « **Bénévole** » : c'est le terme qui « consacre », en France, l'engagement « libre et gratuit » des personnes dans la vie démocratique, citoyenne, associative ; en dehors du travail, de la famille, des obligations sociales... L'importance (en nombre de personnes concernées et en impact dans la vie sociale) de ces engagements est reconnue. L'implication bénévole des « membres actifs » dans les actions et des responsables élus est le moteur des mouvements associatifs, mutualistes, coopératifs...

Les travaux d'organismes officiellement reconnus sont révélateurs de l'intérêt porté au développement du bénévolat, et des problématiques posées par sa reconnaissance :

- « *L'essor et l'avenir du bénévolat, facteur d'amélioration de la qualité de la vie* » M.T. Chéroutre - Conseil Économique et Social (CES) 1989 ;
- « *Valorisation de l'engagement bénévole dans les responsabilités associatives* », rapport et avis du Conseil National de la Vie Associative (CNVA) - décembre 91.
- En 1995, un Groupe de travail mixte (CNVA / Ministères) a été créé pour faire un rapport au Premier Ministre sur la « *Promotion du bénévolat* ».
- Le CNVA remet aussi un avis sur « *Complémentarité entre emploi et bénévolat dans les associations* » en octobre 1997.

Éveiller les jeunes à la vie associative, favoriser le bénévolat des personnes particulièrement démunies ; droits des chômeurs à exercer une activité bénévole, assurance et couverture sociale des bénévoles ; formation initiale et continue, reconnaissance des acquis, valorisation de l'expérience associative et de l'investissement social ; congé de représentation, de formation, pour les responsables associatifs... sont les axes de travail de ces groupes sur le bénévolat.

- « **Volontaire** » : le seul domaine dans lequel, en France, le terme de « volontaire » a une définition institutionnelle est la solidarité internationale.

Le décret du 30 janvier 1995, remplaçant le décret du 15 mars 1986 sur les volontaires pour le développement, fixe des critères et des avantages pour « les volontaires pour la solidarité internationale » et les associations de volontariat pour la solidarité internationale.

- Pour le volontaire un certain nombre de prestations sont garanties : formation préalable, indemnités de subsistances, voyages, assurances et couverture sociale, prime de réinsertion.
- L'Etat participe à la prise en charge de certaines prestations sociales pour le volontaire et de frais des associations (convention entre l'Etat et l'association).
- Depuis février 95, le code du travail intègre un « congé de solidarité internationale ».

**SENAT**

4 février 1997

Au Sénat, le 4 février 97, le Ministre Délégué pour l'Emploi répondait à une question sur le statut des bénévoles en rappelant que

« ... le bénévolat est bien une prestation gratuite, mais elle est tout à fait exclusive de la notion de contrat de travail. Le bénévole est donc celui qui exerce une activité non rémunérée et non subordonnée.

La jurisprudence a dégagé trois éléments constitutifs du contrat de travail, par opposition à ce que peut être le bénévolat :

la fourniture d'un travail

la rémunération,

la subordination juridique de la personne exécutant le travail ».

Les trois termes définissant un contrat de travail sont à prendre en compte dans la recherche d'un statut spécifique du volontaire :

- **Prestation de travail :** *elle est indéniable, tant pour le bénévole que pour le volontaire. Mais le volontariat est avant tout une présence, un échange relationnel, l'activité en est le support. Cela n'est pas le cas du salariat où la prestation de travail est l'objet même du contrat.*
- **Rémunération :** **contrepartie de la prestation de travail dans le cas du salarié qui « vend sa force de travail ».** *La spécificité du volontariat est que l'indemnité n'est pas liée au travail réalisé, que son montant ne varie pas en fonction de diplômes, d'ancienneté... Les « prestations » doivent, par contre, permettre à tout volontaire de faire ce choix d'engagement et de ne pas en être pénalisé.*
- **Subordination juridique :** **pouvoir de direction, de surveillance, d'instruction et de commandement de l'employeur à l'égard du salarié :**
Le lien de subordination est d'autant plus délicat à aborder que les associations ont souvent du mal à se situer dans une relation hiérarchique, même avec les salariés., et que les volontaires ont de fait, des contraintes. Ils doivent suivre les règles de fonctionnement, de sécurité ; les conseils, les orientations, données par le responsable de projet, sous la responsabilité duquel ils exercent leur activité. La différence fondamentale est le « pouvoir de répression ». Dans le cas du salarié, l'employeur a des moyens de pénaliser un employé qui arrive en retard, qui n'a pas une « productivité suffisante », qui commet des fautes... retenues sur salaire, réduction des primes, avertissements, licenciement... Dans le cas des volontaires, les pénalités financières ne peuvent se concevoir, les indemnités n'étant pas liées au travail réalisé. L'arrêt d'un volontariat est généralement décidé par les deux parties, le volontaire et le responsable de projet constatant ensemble qu'il y a trop d'écart entre les attentes de chacun et la réalité.

UNE DIFFÉRENCIATION DANS LA DURÉE

Si les définitions académiques n'évoquent de notion de durée ni dans un cas, ni dans l'autre (une mission volontaire peut être de quelques heures ; un engagement non-rémunéré peut être de longue durée), l'usage de ces termes dans les institutions et les associations révèle cette dimension.

- **Volontaire** est le terme retenu par les organismes proposant des engagements :

- **à plein temps, sur une durée déterminée, et notamment**
- **pour des missions ou actions en dehors du cadre habituel de la personne** (volontaires pour la Solidarité Internationale, chantiers internationaux de volontaires, volontaires pour des missions humanitaires... volontaires pour un service long ou des opérations dans les armées...).

Ces engagements volontaires sont formalisés par des contrats ou des accords précisant le cadre de la mission ; les « droits et devoirs » de chacun, ainsi que les « prestations » nécessaires pour permettre au volontaire de vivre pendant la durée de son engagement (hébergement, nourriture, indemnités, assurances...).

Le volontariat pose en effet une problématique particulière quand il demande un engagement dont les conditions de durée ou d'éloignement ne sont pas compatibles avec la situation de la personne qui veut l'exercer, et remettent en cause son statut et sa subsistance (pendant son engagement et pour son avenir). :

- *Un salarié, un demandeur d'emploi, peuvent s'engager dans des actions de volontariat pendant leurs temps de repos et de congés. Leur statut et leur rémunération ne sont pas alors remis en cause. Ils peuvent consacrer le temps et l'argent de leurs congés payés à une action purement bénévole (avec des limites financières évidentes, notamment pour les chômeurs qui n'ont guère de « budget vacances »). Si le salarié veut exercer un volontariat pendant une durée supérieure aux congés légaux, il demandera un congé sans solde, ou démissionnera ; le chômeur demandera une suspension de ses droits, ou sera radié... La prise en charge de ces volontaires est alors nécessaire (hébergement, nourriture, indemnités, couverture sociale...).*
 - *La seule situation où l'engagement volontaire long ne pose pas de difficulté légale (ne remet en cause ni le statut, ni les ressources de la personne) est la situation de retraité.*
- **Bénévole** : c'est le terme employé pour des engagements s'exerçant pendant les temps de « loisirs », ce qui peut, dans le cas des étudiants, des chômeurs, des retraités, représenter un temps important. Ces engagements peuvent être réguliers et à s'inscrire dans la durée (une personne peut, pendant des années, consacrer ses temps de loisir à une activité bénévole, à l'administration d'une association...).

Pour respecter totalement la législation actuelle et ne pas être assimilée à un contrat de travail (avec charges sociales), l'activité bénévole ne doit, ni faire l'objet de versement d'indemnités, ni offrir des prestations en nature (repas...). Seuls sont possibles les remboursements des frais (sur facture, ou, dans certains cas forfaitairement (administrateurs bénévoles en déplacement)). Une personne qui participe bénévolement à une activité doit ainsi pouvoir assurer sa propre subsistance. Cette situation limite les possibilités d'engagement, notamment des jeunes ou des personnes qui ont peu de ressources.

**International Association
for Volunteer Effort**

**Centre National
du Volontariat**

Déclaration universelle sur le Volontariat

PREAMBULE

Les Volontaires s'inspirant de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant de 1989, considèrent leur engagement comme instrument de développement social, culturel et économique et de l'environnement dans un monde en mutation. Ils font leur le principe que "Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifique".

Le Volontariat : :

- * est un choix volontaire prenant appui sur des motivations et des options personnelles ;
- * est une participation active du citoyen à la vie des communautés humaines et des cités ;
- * contribue à l'amélioration de la qualité de la vie, à l'épanouissement des personnes, à une solidarité plus grande ;
- * *se traduit dans une action et, en général, un mouvement organisé au sein d'une association ;*
- * contribue à répondre aux principaux enjeux de société pour un monde plus juste et plus pacifique;
- * contribue à un développement économique et social plus équilibré, à la création d'emplois et à de nouvelles professions

PRINCIPES FONDAMENTAUX DU VOLONTARIAT

Les volontaires mettent en pratique les principes de base suivants

Les volontaires :

- * reconnaissent le droit de s'associer à tout homme, femme, enfant, quelles que soient leur race, leur religion, leur condition physique, sociale, matérielle ;
- * respectent la dignité de tout être humain et sa culture;
- * *offrent une aide mutuelle, des services, de manière désintéressée, soit à titre personnel soit au sein d'une association, dans un esprit de partenariat et de fraternité ;*
- * sont attentifs aux besoins des personnes et communautés et provoquent la participation de la collectivité pour y répondre ;
- * visent à faire du volontariat un élément d'épanouissement personnel, d'acquisition de connaissances et de compétences nouvelles, d'amplification des capacités, en favorisant l'initiative et la créativité, en permettant à chacun d'être plus acteur qu'utilisateur et consommateur ;
- * stimulent l'esprit de responsabilité, et encouragent les solidarités familiales communautaires et internationales.

Tenant compte de ces principes fondamentaux, les volontaires doivent :

- * encourager l'engagement individuel à se traduire dans un mouvement collectif ;
- * chercher activement à soutenir leurs associations en adhérant en toute conscience à leurs objectifs, en s'informant de leurs politiques et de leur fonctionnement ;
- * *s'engager à mener à bien les tâches définies ensemble au regard de leurs aptitudes, du temps dont ils disposent, des responsabilités acceptées;*
- * coopérer dans un esprit de compréhension mutuelle et d'estime réciproque, avec tous les acteurs de l'association;
- * accepter d'être formés ;
- * se considérer liés par le secret dans l'exercice de leur fonction.

Les associations, dans le même respect des Droits de l'Homme et des principes fondamentaux des volontaires, doivent :

- * prévoir les règles nécessaires à l'exercice de l'activité volontaire, définir les critères de la participation des volontaires et veiller à faire respecter les fonctions, clairement définies, de chacun;
- * confier à chacun des activités qui lui conviennent en assurant la formation et l'accompagnement nécessaires;
- * prévoir l'évaluation régulière des résultats et les faire connaître ;
- * prévoir de manière adéquate la couverture des risques encourus par les volontaires dans l'exercice de leur fonction et les dommages que ceux-ci feraient involontairement encourir à des tiers du fait de leur activité ;
- * *faciliter l'accès de tous au volontariat en remboursant les frais engagés lorsque c'est nécessaire;*
- * prévoir la manière dont il pourra être mis fin, par elle-même ou par le volontaire à son engagement.

PROCLAMATION

Les volontaires réunis à l'initiative de l'International Association for Volunteer Effort, en Congrès Mondial, déclarent leur foi dans l'action volontaire comme une force créatrice et médiatrice :

- * pour respecter la dignité de toute personne, reconnaître sa capacité d'être acteur de sa propre vie, d'exercer son droit de citoyen ;
- * pour contribuer à résoudre les problèmes sociaux, et ceux de l'environnement;
- * pour la construction d'une société plus humaine et plus juste, en favorisant également une coopération mondiale.

Ils invitent les États, les Institutions Internationales, les entreprises et les médias à se joindre à eux, en tant que partenaires, pour créer un environnement international favorable à la promotion. et au soutien d'un volontariat efficace, accessible à tous, symbole de solidarité entre les hommes et les nations.

Paris, le 14 Septembre 1990

Réunis à l'initiative de L'International Association for Volunteer Effort (IAVE), en Congrès Mondial à Paris, LIVE 90, les volontaires ont élaboré cette déclaration sur le volontariat, suite à la mission donnée au Congrès Mondial de Washington en 1988.

4.1.2. EN EUROPE : VOLONTARIAT ET SERVICE VOLONTAIRE

Les études européennes ⁽¹⁾ sur le développement du volontariat ont différencié deux notions :

- * « **Voluntary service** » : traduit dans le texte en français par « *Service volontaire* »
- * « **Volunteerism** » : traduit dans le texte en français par « *volontariat* ».

Extrait de l'étude du Steering Group

« D'une façon générale, on entend par volontariat toute activité à temps partiel entreprise pendant le temps libre et pour laquelle les personnes ne reçoivent pas de rémunération. ».

=> Cette définition recoupe la notion de « bénévolat », propre à la langue française. C'est dans le sens de la déclaration universelle sur le volontariat de IAVE

« Le volontariat doit être clairement distingué du service volontaire qui suppose un engagement à plein temps pour une durée limitée »...

=> en France, les associations emploient aussi le terme « volontariat » dans ce sens.



Steering Group des Organisations de Travail Volontaire 1994

Définition du SERVICE VOLONTAIRE et sa philosophie ⁽¹⁾

Définition annexée par la Commission Européenne dans la présentation du Service Volontaire Européen

« Le service volontaire consiste à donner et à recevoir. Il s'agit d'un processus d'apprentissage par les volontaires et par ceux avec qui y travaillent ; il fait intervenir la participation des citoyens et des institutions à l'élaboration d'initiatives novatrices en vue d'instaurer une société plus juste. A ce titre, le service volontaire doit jouer un rôle catalyseur. Il devrait être accessible à tous.

Un volontaire est une personne :

- * **qui, par décision libre et personnelle, prend part à une activité plein temps sans interruption dans son pays ou à l'étranger.**
- qui s'engage dans un processus personnel social et/ou multiculturel en participant à des activités qui proposent des solutions aux besoins, ou qui créent de nouvelles approches à des problèmes existants connus, dans un processus de changement de la société.
- qui est active dans des projets pour la promotion du bien commun et sans but lucratif : c'est à dire des projets favorisant la réconciliation et la compréhension internationale, la prise de conscience de la nécessité de développer la paix, le développement écologique, en traitant les problèmes culturels et en aidant les enfants et les jeunes, les personnes âgées, les handicapés, les réfugiés... Ces projets peuvent être menés par des associations privées, des églises, des autorités locales ou des communautés.
- * **qui est active sur la base d'un accord de service volontaire pour une activité non rémunérée pour une période limitée avec une organisation mandataire ou d'accueil reconnue qui assume la responsabilité du logement, des repas et de l'argent de poche, des assurances maladie, accidents etc... et d'autres charges dépendantes du statut de volontaire.**

⁽¹⁾ Dans le rapport du *Steering Group des organisations de service volontaire* à la Commission des Communautés Européennes- « Développement potentiel des activités de service volontaire - étapes menant à un statut juridique pour les services volontaires à plein temps » - novembre 1994 -



Jusque dans les années 1970,
le volontariat est principalement « militant ».
Les associations, comme les volontaires, le posent
comme un choix alternatif fort.
Son côté « marginal » est plutôt revendiqué que
regretté.

4.2. LES OBSTACLES ADMINISTRATIFS

4.2.1. ÉPOQUES, CONTEXTES ET « PRISE DE RISQUE »

Le cadre administratif et réglementaire a, de tout temps, posé des réalités, d'abord découvertes au fur et à mesure, ensuite intégrées comme « la part de risque ». Ces risques sont de différentes natures, et selon les époques et les situations ils ont été vécus de manière différente.

Avant les années 70 :

Les associations ont, à cette époque, un mode de fonctionnement et de gestion plus spontané et plus libre qu'aujourd'hui. Les volontaires, forts de leur conviction de faire « le bon choix », sont peu sensibles aux difficultés qui pourront se poser. Le contexte ne porte d'ailleurs pas à mettre la sécurité et la prévoyance en tête des préoccupations et des exigences.

La solidarité au sein des équipes de volontaires long terme et dans les projets accueillant des volontaires a souvent permis de dépasser des problèmes matériels et financiers (y compris des problèmes de soins, des médecins locaux intervenant gratuitement). Cette solidarité et le soutien des habitants et des Élus locaux a aussi permis, dans certains cas, de franchir des obstacles administratifs.

Si les volontaires long terme ne sont pas reconnus, les actions auxquelles ils participent sont appréciées et défendues localement, ou soutenues au niveau national. C'est au nom de ces actions d'intérêt collectif que les situations administratives seront résolues « à titre dérogatoire », lorsque le groupe ou le projet posera clairement que l'action ne peut se réaliser qu'avec l'ensemble des personnes engagées. C'est ainsi, par exemple, que des équipes d'urgence du S.C.I. ont pu partir avec des volontaires étrangers ou des insoumis, alors que leur situation personnelle l'interdisait a priori.

Le « prix à payer » a pourtant été lourd pour certains volontaires, soit directement après la période de volontariat, soit des années plus tard, au moment de la retraite.

Dans le cas des objecteurs « insoumis », la période de service alternatif ne libérait pas des contraintes légales (emprisonnements, poursuites judiciaires, impossibilité d'accéder à la fonction publique, difficultés de trouver un emploi stable tant qu'ils n'étaient pas en règle avec leur « situation militaire »...).

Pour ceux qui avaient choisi de se consacrer régulièrement, et pour plusieurs mois, à des actions volontaires, la « reconstitution de carrière » a été problématique. Au moment de la retraite, les « anciens » constatent le prix de leur engagement et les associations n'ont alors que peu de moyens pour valoriser les années de volontariat, marquer leur reconnaissance.

Depuis les années 70, et plus fortement depuis les années 1980 :

Le contexte a changé. Les contraintes administratives et réglementaires commencent à peser plus lourdement,

sur les associations,

sur les jeunes

Le volontariat long terme répond plus à une vocation éducative et à une implication dans le développement local.

Il devient nécessaire d'avoir un cadre officiel, reconnu, « sécurisant » pour promouvoir le volontariat auprès des jeunes, de leurs famille, des associations et des projets d'accueil.

Statut, cadre spécifique / prestations et couverture sociale

Reconnaissance,

valorisation

développement ...

Depuis les années 80

Les associations sont sur la voie de la « professionnalisation », la gestion administrative et financière prenant de l'importance et demandant de nouvelles compétences et une plus grande rigueur.

Les nouveaux modes de fonctionnement et de gestion ne peuvent plus intégrer aussi facilement les situations « hors cadre ».

Les jeunes, pour leur part, grandissent dans un contexte social marqué par le développement du chômage et de nouvelles situations de précarité. Devant cet avenir incertain, les jeunes et leurs parents deviennent plus attentifs aux éléments la protection sociale et choisissent les expériences qui peuvent être valorisées dans un parcours de formation ou dans une recherche d'emploi.

Les solutions « au cas par cas », adoptées par les associations jusqu'alors pour régler les difficultés, ne répondent pas à ces nouvelles exigences, pas plus qu'elles ne permettent un développement du volontariat long terme. Ce qui était possible pour un petit nombre de volontaires, accueillis dans des associations mesurant les enjeux et les difficultés, n'est pas envisageable pour un plus grand nombre de volontaires, avec de nouvelles structures d'accueil.

LES PROBLÈMES DE TITRE DE SÉJOUR ET DE VISAS :

Au fur et à mesure de la construction de l'Europe, des traités et des accords, le principe de libre circulation progresse. Les jeunes européens peuvent séjourner dans un autre pays de l'Union sans trop de difficultés.

Les obstacles par contre ne sont pas levés pour les jeunes « non-européens ».

Les échanges avec l'Europe Centrale ou Orientale, le Maghreb, l'Afrique, l'Asie ou l'Amérique, font pourtant partie de la vie des projets.

Pour les associations, cette dimension internationale représente un investissement important et un long travail de préparation et de partenariat avec les associations à l'étranger, les partenaires institutionnels (Ministères, Services Culturels français à l'étranger, Ambassades des différents pays en France, Agences européennes...) et les projets locaux.

- travail sur le projet pédagogique,
- recrutement et préparation d'un volontaire,
- démarches pour rechercher des financements et obtenir un visa adapté.

Lorsque le visa est refusé ou qu'il est délivré pour une période trop courte, lorsqu'il est impossible de le prolonger, ce n'est pas seulement un échec pour un « dossier ». Cela peut remettre en cause la crédibilité de l'ensemble du projet ; faire douter les partenaires locaux ou étrangers de la capacité des associations à réaliser les échanges prévus ; mettre le jeune concerné dans une situation d'échec difficile à dépasser.



STEERING GROUP

1994

DÉVELOPPEMENT POTENTIEL DES ACTIVITÉS DE SERVICE VOLONTAIRE

Les obstacles à franchir (visas, permis, impôts)

Comment les franchir ?

Nous avons découvert que, pour franchir ces obstacles par une législation détaillée et des changements de règles administratives, il faut identifier les problèmes clés :

- a) la création d'un statut spécial pour les volontaires comme il en existe déjà pour les étudiants et les jeunes filles au pair, dans la mesure où le volontaire n'est pas un employé.
- b) la reconnaissance d'organisations qui envoient et accueillent des volontaires.

Par conséquent, les mesures suivantes doivent être prises :

- a) Au niveau européen, un consensus sur la définition du service volontaire, ses spécificités et son orientation de même que les principes de base de sa mise en œuvre.
- b) Au niveau national par des réglementations sur :
 - l'entrée, le séjour, les activités et l'imposition des volontaires compatibles avec les réglementations d'autres pays européens.
 - les principes et les conditions d'obtention de la sécurité sociale pour les volontaires, la reconnaissance des organisations et le suivi pédagogique selon le cadre national.

Propositions pour le développement possible

- Besoin d'un statut, pas d'une loi, pour les volontaires plein temps
- Problème clé : le statut ne doit pas être celui d'un employé ou d'un travailleur.
- Structurer des conditions pour le service volontaire dans le législation de l'Union Européenne
- Créer des conditions pour les volontaires étrangers originaires de pays tiers à l'U.E.
- Permis de séjour, permis de travail
- Sécurité sociale et autres avantages
- Egalité de traitement hommes/femmes
- Problème clé : la reconnaissance
- Potentiel de développement des volontaires individuels et de la communauté
- Potentiel de développement de la carrière sociale et professionnelle



SOLIDARITÉS JEUNESSES

« KATIMAVIK » 1990 - 1995

BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER-FORMATION

POUR DES GROUPES INTERNATIONAUX DE VOLONTAIRES LONG TERME.

Les obstacles administratifs d'un tel programme

L'accueil, en France, de jeunes étrangers pose d'importants problèmes administratifs, dès que leur programme ne rentre plus dans le cadre d'un séjour touristique. Pour les programmes de courte durée (inférieure à un mois), la législation française tolère la notion de travail volontaire et de compensation en nature (hébergement, nourriture).

Cette tolérance ne s'applique traditionnellement plus dans le cas des volontaires long terme que l'URSSAF, par exemple, ne sait considérer autrement que comme salariés recevant des prestations soumises à charges sociales. Mais le volontaire n'est pas un salarié, ni dans la démarche, ni dans le lien qu'il a avec l'association et le travail, ni par le visa ou le droit de séjour qu'il obtient. L'absence de statut spécifique a imposé pendant ces 5 années un investissement constant pour rechercher des solutions. C'est beaucoup au « cas par cas » que les situations ont été réglées pour permettre en même temps :

- de constituer des groupes de jeunes d'origines variées, avec une participation effective des volontaires à l'ensemble du programme (plus de 3 mois),
- de ne pas trop pénaliser l'association et les projets (équilibre humain et financier).

La vocation internationale de Solidarités Jeunesses et de son programme KATIMAVIK a, bien sûr, renforcé ces difficultés. Si la mobilité des jeunes de l'Union Européenne a été, au fur et à mesure des années, facilitée par les conventions, l'accueil de jeunes des autres pays reste extrêmement difficile. C'est pourtant la diversité des origines, des cultures, des expériences, qui fait la richesse de chaque groupe.

4.2.2. ETUDES ET ETAT DES LIEUX

Depuis le début des années 90, les rapports sur la mobilité des jeunes en Europe et sur le service volontaire à long terme constatent qu'un grand nombre d'obstacles d'ordre administratif, réglementaire, financier, limitent le développement du volontariat long terme, notamment dans une dimension internationale.

- **L'étude du Steering Group des Organisations de Travail Volontaire** rendue en 1994 à la Commission Européenne dresse un tableau des situations dans 15 pays européens, en s'intéressant, d'une part à la situation des volontaires à plein temps dans leur propre pays (statut possible en tant que non travailleurs, sécurité sociale obligatoire, chômage et retraite, impôts, allocations sociales) et d'autre part à la situation des volontaires étrangers (permis de séjour, sécurité sociale et santé, revenus et taxes, allocations et droits).

Ces constats, déjà relevés par différents rapports réalisés au niveau du Conseil de l'Europe depuis 1990, amènent, à la suite du rapport du Comité ad hoc d'experts du Conseil de l'Europe sur le service volontaire des recommandations sur « la manière de franchir les obstacles ».

- **L'étude de l'O.E.I.L.** sur « Le développement des Stages de Service Volontaire » (J.P.E.) commandée à l'INJEP en juillet 95 et rendue en janvier 96, propose des fiches techniques thématiques. A partir du cadre général et d'une analyse des situations, ces fiches donnent des pistes (solutions trouvées dans certains pays, par différentes organisations, ou recommandées par des personnes impliquées dans des programmes). Fiches techniques dans le domaine administratif :
 - Permis de séjour.
 - Protection sociale (maladie).
 - Maintien des droits (notamment chômage).
 - Assurances (responsabilité civile, accident, rapatriement).
 - Aspects fiscaux liés aux indemnités, défraiements, avantages en nature.

Le Bilan « KATIMAVIK » 1990 - 1995 de Solidarités Jeunesses traite aussi des obstacles administratifs. En raison du choix de Solidarités Jeunesses de constituer des groupes internationaux (et non « Union Européenne »), le problème des visas et des titres de séjours a été particulièrement important. Le seul atout, en l'absence de programme reconnu ou de statut clair, est la reconnaissance du sérieux de l'association. Que ce soit avec les services culturels des Ambassades de France dans les différents pays, avec les Préfectures, les Communes, les Administrations en France ; les relations engagés pour les actions court terme (chantiers, rencontres, formations...) permettent de mieux faire comprendre l'intérêt du volontariat long terme et d'obtenir un soutien pour la délivrance de visas, la prolongation d'un titre de séjour. C'est ainsi que des visas longue durée de type étudiant ont été délivrés à des jeunes des Pays d'Europe Centrale et Orientale et du Maroc.



STEERING GROUP

1994

DÉVELOPPEMENT POTENTIEL DES ACTIVITÉS DE SERVICE VOLONTAIRE

Structurer des conditions pour le service volontaire dans la législation de l'Union Européenne

La Cour Européenne a défini en détail le terme « employé ». D'après cette définition, la caractéristique essentielle d'un contrat de travail est qu'une personne s'engage à travailler envers quelqu'un d'autre, à ses ordres, en échange d'une rémunération pour une certaine durée sur la base de la réciprocité, indépendamment du fait de savoir si ce revenu couvre les nécessités de la vie ou s'il reste sous le revenu minimum.

Un accord de service volontaire ne remplit pas les critères d'un contrat de travail. Un volontaire n'est pas actif dans la « vie économique » mais dans le domaine de l'éducation à la jeunesse ou adulte, ce qui se compare plus à un étudiant. Les compensations allouées au volontaire en espèces ou en nature ne sont pas octroyées en échange de son « travail » mais pour lui assurer des conditions matérielles lui permettant de contribuer au bien commun et de s'épanouir personnellement et socialement.

Par conséquent, les volontaires qui ne reçoivent que le logement, les repas et de l'argent de poche ou une somme équivalente à ces frais sur la base d'un accord volontaire pour une durée limitée ne doivent pas être considérés comme des employés dans la législation européenne. La sécurité sociale nécessaire en terme de maladie, accident, responsabilité devrait pouvoir être reconnue en dehors de la législation pour les employés. (...)

Par conséquent, on peut affirmer que l'Union Européenne a la possibilité de maximiser le potentiel du service volontaire sur le point fondamental du statut de « non employé » en défendant l'utilisation de l'art. 8a du Traité de la Communauté Européenne (amendé par le Traité sur l'Union Européenne) et la Directive 90/364/CEE dans les Etats membres pour les services volontaires de plus de trois mois. Les organisations devraient faire valoir que l'art. 8a du Traité CE est la réglementation la plus récente et la plus générale concernant la libre circulation et prime les dispositions spéciales de l'art. 48 sur la libre circulation spécifique des travailleurs. La libre circulation générale exprimée à l'art. 8a est une expression de la citoyenneté européenne. Les volontaires qui effectuent leur service à l'étranger travaillent dans cet esprit.

4.2.3. A LA RECHERCHE D'UN STATUT

La recherche d'un statut du volontaire repose sur deux dimensions :

- **la première est « politique » et « pédagogique »** : il s'agit de s'entendre sur le « sens » du volontariat et sa spécificité, dans la société actuelle et la société de demain. Le volontariat ne peut s'affirmer qu'en cohérence avec des choix de société, en matière de politique jeunesse, de politique de l'emploi, de politique sociale... participant ainsi à une véritable évolution.
- **la seconde est pratique** : dans le contexte social et législatif actuel, certains engagements pénalisent les personnes ou/et les structures. Il s'agit notamment, pour les personnes en âge d'être actives, d'engagements à plein temps, pour une durée dépassant les conditions de préservation de droits sociaux (ce qui, selon la situation de la personne est très variable).

Il s'agit donc de trouver des modalités qui :

permettront aux personnes et aux associations de pouvoir choisir librement le volontariat, en tant que démarche spécifique (ce qui veut dire qu'elles ont, par ailleurs, la possibilité de choisir une autre démarche : emploi salarié, formation professionnelle...)

respecteront les droits fondamentaux (santé, logement, travail...) et les acquis sociaux du volontaire

ne provoqueront pas de confusion avec d'autres statuts, notamment le statut de salarié, de stagiaire

valoriseront socialement cet engagement citoyen.

Il s'agit ainsi de trouver des solutions pour la durée du volontariat, mais aussi après le volontariat pour garantir que le volontaire retrouve des droits sociaux (notamment qu'il conserve une couverture sociale).

Titres de séjour, prestations sociales, maintien ou acquisition de droits sociaux, fiscalisation... ces domaines administratifs et réglementaires restent du domaine de compétence des États.

Au sein même de l'Union Européenne, la différence de « traitement » des volontaires long terme est importante (voir l'étude du *Steering Group*).

Pourtant, c'est au niveau européen que les organisations et les associations se sont d'abord regroupées pour faire avancer l'idée d'un statut du volontaires.

En finançant des projets de service volontaire (dans le cadre de JPE ou du Service Volontaire Européen), l'Union Européenne ne résout pas ces difficultés mais peut mettre en relief l'inadaptation des mesures administratives nationales insister auprès des pays membres pour qu'ils les rendent cohérentes.



SOLIDARITÉS JEUNESSES

« KATIMAVIK » 1990 - 1995

BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER-FORMATION POUR DES GROUPES INTERNATIONAUX DE VOLONTAIRES LONG TERME.

Le bilan financier 1990-1995

Total des charges sur 5 ans = 6.743.125 F. Total des produits = 5.822.493 F.

(il n'est pas tenu compte dans ce bilan des frais de voyage pris en charge directement par les volontaires)

Le résultat fait apparaître un déficit global supérieur à 920.000 F. pour 5 ans et demi de programme, soit, pour un coût moyen de 171 F. par jour, un déficit de 27 F. par journée volontaire

Ce chiffre pose concrètement les problèmes de financement de ce projet.

- **Animation, formation, matériel pédagogique** : c'était en 90 un poste important du budget prévisionnel du programme (enveloppe de 3.000 F. par mois pour les cours de langue, de 10.000 F. par groupe pour les formations, 5 francs par jour et par volontaire pour l'animation). Ce poste a dû être réduit au minimum pour ne pas augmenter le déficit déjà important du projet, des solutions internes et peu coûteuses ont remplacé les formations extérieures initialement prévues. Ce poste ne représente que 3% des charges, soit 6 francs par jour et par volontaire.
- **Alimentation et hébergement**: cette somme est le total des frais de nourriture et d'hébergement dans les structures d'accueil de Solidarités Jeunesses et dans les différents lieux extérieurs où les groupes ont réalisé une partie de leur programme. **Il est à noter que, dans la plupart des cas, les bailleurs d'ouvrage mettent à disposition un hébergement pour la durée du chantier sur leur site, ce qui réduit les charges.** Les dépenses totales ramenées au nombre de jours donnent une moyenne de 30 F. par jour et par volontaire. La participation des structures d'accueil n'est pas ici valorisée. Le coût prévisionnel de 105 F. par jour s'approche plus de la réalité.

Les soutiens les plus importants reçus pour le programme KATIMAVIK ont été :

Des Ministères

Jeunesse et Sports : 1990 à 1994 = 146.000 F.

Environnement : 50.000 F. en 1990

Affaires sociales ; 1990 à 1992 = 90.000 F.

Culture : 1991 à 1993 = 80.000 F.

Affaires Etrangère : 1990 à 1995 = 240.800 F.

De l'Europe :

Subvention exceptionnelle de 140.000 F. en 1991

Fond Social Européen = 828.526 F. pour le programme « Horizons Défavorisés » (92-94)

Ce bilan financier montre que, même en réduisant le coût du programme et en ne valorisant pas tous les apports en nature des structures d'accueil et des communes, l'équilibre financier n'a pas été possible.

Ce type de programme demande un investissement humain et financier extrêmement lourd. Il reste très difficile de faire financer localement des projets internationaux de ce type, sauf pour la participation directe à un projet de développement local (réalisation d'un chantier, projet global d'insertion...). Les subventions nationales et internationales (34% des produits) n'ont que peu été accordées pour le projet lui-même, en l'inscrivant dans la durée. Certains Ministères ont soutenu le lancement du projet mais n'ont pas poursuivi leur implication, d'autres Ministères ou programmes européens participent pour un aspect spécifique du programme.

Le lancement d'un programme européen de volontariat, et son application en France, devraient faciliter la prise en compte globale d'un projet de ce type.

4.3. LES RÉALITÉS FINANCIÈRES

Le Volontariat Long Terme est un investissement :

➤ **Pour le jeune** : traditionnellement, un certain nombre de frais sont à la charge du volontaire :

- l'inscription (frais de dossiers, de 350 F. à 1.000 F.) ;
- l'adhésion à l'association (somme modique de 80 F. à 150 F.) ;
- les voyages domicile ⇔ projet.

Dans le cas particulier des programmes gérés par Jeunesse et Reconstruction, les frais d'inscription s'élèvent à :

- 4.950 FF. pour le programme C.S.V. en Grande Bretagne (transport à la charge du volontaire) ;
- 1.950 FF. pour le programme F.S.J. en Allemagne (transport à la charge du volontaire) ;
- de 19.000 à 31.000 F., pour le programme I.C.Y.E., forfait comprenant le voyage Aller-Retour.

➤ **Pour l'association, le projet qui accueille le volontaire** :

Les réalités sont extrêmement variées. Il est donc difficile de présenter des « coûts moyens » représentant l'investissement des associations.

A partir de 3 exemples d'accueil de groupes de volontaires long terme sur une activité chantier, les différences sont déjà importantes : Solidarités Jeunesses pour le programme KATIMAVIK valorise la participation de l'association et du projet d'accueil à 3.600 F. par mois et par volontaire accueilli ; les Compagnons Bâisseurs à 1.600 F. ; ECHEL à 1.700 F., ce qui représente respectivement 50%, 16% et 22% du coût total.

Les accueils « individuels » sont beaucoup plus difficiles à comparer. Selon les périodes, les projets, les associations, les réalités sont en effet du « cas par cas ». L'accueil des volontaires long terme dans les bureaux pour participer à la période chantiers reste généralement entièrement à la charge des associations (sauf projet spécifique bilatéral par exemple).

Les charges moyennes d'accueil d'un volontaire long terme sont évaluées, selon les associations et les programmes entre 6.000 F. et 10.000 F. par mois (frais de voyage, de formation... réparties mensuellement).

Jusqu'à présent, le financement de l'accueil de volontaires long terme est plus lié à la nature des activités (subventions pour un projet local, des actions d'insertion, la réhabilitation d'un site...) qu'au projet « V.L.T. ».

C'est donc l'association ou le projet d'accueil, sur ses fonds propres, qui doit prendre en charge les frais pédagogiques spécifiques pour l'accueil de volontaires long terme (formations, cours de langue, regroupements...), cela limite considérablement les possibilités.



SOLIDARITÉS JEUNESSES

« KATIMAVIK » 1990 - 1995

BILAN D'UN PROGRAMME DE CHANTIER-FORMATION

POUR DES GROUPES INTERNATIONAUX DE VOLONTAIRES LONG TERME

Les partenaires à l'étranger

Branche d'un mouvement international, Solidarités Jeunesses est en relation permanente avec de nombreux partenaires à l'étranger. Pour la réalisation du programme Katimavik (notamment pour le recrutement des volontaires étrangers), Solidarités Jeunesses a donc travaillé avec un certain nombre de ses partenaires habituels avec lesquels il existe des liens de coopération souvent anciens, ce qui facilite la mise en place de nouvelles actions communes.

Entre 90 et 95, les principaux partenaires pour ce programme ont été :

- En Europe : les branches Belge, Allemande et Néerlandaise du mouvement international A.J.P./M.C.P.; ainsi que des associations partenaires au Danemark et en Grande Bretagne, mais aussi en Russie et dans différents pays de la C.E.I..
- Hors Europe, essentiellement des partenaires du Maghreb (Algérie et Maroc), des U.S.A. et du Canada.
- D'autres partenaires ont aussi accueilli des groupes Katimavik pour la réalisation de leur projet à l'étranger au Portugal et en Croatie.

Dans le cadre du programme « Horizon défavorisés », il était prévu que les partenaires:

- recrutent et envoient sur le projet Katimavik des jeunes étrangers en appui à l'action de Solidarités Jeunesses envers les publics en difficulté,
- organisent, avec leurs projets locaux travaillant avec un public similaire, des échanges réciproques de groupes de personnes en insertion,
- participent à des réunions régulières, regroupant l'ensemble des partenaires, pour évaluer l'évolution du programme,
- mènent, à partir de ces expériences et évaluations et avec l'ensemble des partenaires concernés, une réflexion et une étude sur l'utilisation des échanges européens dans une stratégie d'intégration des publics marginalisés.

Cependant, les différents partenaires, très compétents en ce qui concerne l'organisation d'échanges de jeunes et de chantiers internationaux, sont peu impliqués pour la plupart dans des actions spécifiques tournées vers l'insertion sociale et professionnelle de publics en difficulté. Cette réalité n'a pas permis, dans un premier temps, la réalisation de certains objectifs de partenariat pour ce projet, et notamment :

le travail sur la transposabilité des actions, le partage et le transfert de compétences,
le réel suivi par un groupe de pilotage international, la réalisation d'études en commun.

C'est ce qui a pu déterminer Solidarités Jeunesses à prendre à l'avenir d'autres contacts internationaux pour travailler sur ce projet avec des opérateurs d'actions d'insertion.

Sur cette base, nous essayons de construire, avec nos partenaires nationaux et internationaux, des outils pédagogiques nouveaux

- intégrant les éléments de la pédagogie chantier,
- permettant une réelle confrontation et un apprentissage mutuel,
- moteurs d'une insertion sociale.

4.4. PARTENARIATS ET RÉSEAUX

Les associations de Cotravaux ont développé des échanges internationaux autour des chantiers. Selon leur ancrage historique et leurs spécificités, les partenariats sont de nature différente :

- Pour les associations membres d'un mouvement international (Solidarités Jeunesses/ A.J.P. - (anciennement M.C.P.) ; Compagnons Bâisseurs/ I.B.O. ; Service Civil International/ S.C.I.) les échanges se font naturellement avec les autres branches. Chaque mouvement a aussi initié des partenariats avec des organisations dans d'autres pays ou régions afin de favoriser les échanges de jeunes : par exemple avec les pays du Maghreb, les pays de « l'Europe de l'Est » dès 1955, les pays du Moyen Orient, d'Afrique, d'Amérique du Nord ou du Sud. Certains partenaires choisissent de devenir « membre associé », groupe ou branche du mouvement international.
- Pour les organisations membres d'un mouvement international, la dynamique autour d'un thème dépend souvent plus de la mobilisation internationale ou européenne que de la seule volonté d'une branche. En matière de volontariat long terme, le S.C.I. et A.J.P. se sont structurés au niveau européen et se sont investis dans des programmes spécifiques de volontariat pour les jeunes « en difficulté ». Malgré tout, pour des associations qui, comme Solidarités Jeunesses, développent un programme important de volontariat long terme, le « partenariat interne » n'est pas satisfaisant.
- Au fur et à mesure des années, les associations qui n'étaient pas partie prenante d'un mouvement international ont structuré leurs partenariats et ont mis en place des coordinations, telle que l'ALLIANCE. Créée en 1979, cette coordination européenne d'organisations nationales de chantiers permet aux associations de se retrouver pour organiser et évaluer les échanges chaque année (l'UNAREC, Concordia, Jeunesse et Reconstruction fait partie de l'Alliance).

Ces partenariats, adaptés aux échanges autour des chantiers court terme, ne sont pas toujours pertinents pour des actions d'un autre type, que ce soit le volontariat long terme ou les projets avec des jeunes en difficulté.

Les associations sont donc amenées, pour développer des programmes sortant du « chantier d'été », à faire, d'une part, un travail au sein de leur mouvement ou coordination, pour que les partenaires « naturels » se mobilisent sur d'autres types de projets ; et d'autre part, à rechercher de nouveaux partenaires, spécifiques pour un type de projet.

Il s'agit alors de développer de nouveaux « réseaux », comme celui que le Projet Pilote du Forum Jeunesse a constitué pour « l'élément volontaire » en 95. Ces réseaux sont constitués par des projets locaux, mobilisés autour d'une réalité commune, sur laquelle ils ont envie d'échanger.

L'expérience du Projet Pilote Exclusion du Forum Jeunesse a mis en valeur l'intérêt de ces nouveaux partenariats « thématiques », mais en a aussi montré ses limites :

- le programme n'aurait pu se faire sans l'appui administratif et pédagogique d'organisations rodées aux dossiers européens et aux formations de volontaires (A.J.P. et S.C.I.). Ces appuis sont encore nécessaires pour poursuivre avec de nouveaux projets.
- c'est dans la durée que les réseaux peuvent trouver une réelle pertinence. La compréhension des problématiques, la confiance entre projets, ne pouvant s'établir qu'au fur et à mesure des rencontres et des évaluations.

