

CLONG Volontariat

L'expatriation solidaire : Se construire et construire un monde commun

*Recherche portant sur les parcours et les expériences des volontaires, salariés et bénévoles envoyés
par les organisations membres du CLONG Volontariat*

Rapport final
Version provisoire de l'étude

30 septembre 2013

François Durand
Ana Rivera

SOMMAIRE

Liste des sigles utilisés

Introduction, 3

Chapitre I – Une offre historique qui s’adapte et innove, 6

La création des ONG d’envoi jalonne l’histoire de la coopération et de la solidarité internationale, 6

Des stratégies d’adaptation et d’innovation permanentes, 8

Des modes d’accompagnement, d’intervention, spécifiques et déterminants, 9

Des caractéristiques et perspectives communes, 11

Conclusion, 11

Chapitre II – Caractéristiques des parcours et formes d’expatriation, 13

Groupe 1 : les parcours en construction, 13

Groupe 2 : les parcours professionnels, développement d’un métier, 23

Groupe 3 : les parcours choix de vie, 31

Groupe 4 : les parcours prolongés, 35

Chapitre III – Ce que veut dire « Expatriation solidaire », 41

Définition de l’expatriation solidaire, 41

Se construire et construire un monde commun : l’agir constitutif, 43

De l’agir constitutif aux pouvoirs d’agir social et politique, 44

Conclusion, 50

Chapitre IV – Conditions et points de vigilance, 51

Chapitre V – Des pistes pour le CLONG, 56

Rappel, 56

Recherche de la qualité, 57

Valorisation, 58

Réflexion à plus long terme, 61

Annexe : bibliographie, 62

Liste de sigles utilisés

CLONG Volontariat : Comité de Liaison d'Organisations Non Gouvernementales de volontariat

ONG : Organisation Non Gouvernementale

VSI : Volontaire de Solidarité Internationale

ACF : Action contre la Faim

AIDES : Association de lutte contre le SIDA

AFVP : Association Française des Volontaires du Progrès

AFD : Agence Française de Développement

ASI : Association de Solidarité Internationale

ASMAE : Association Sœur Emmanuelle

ATD – THD : Agir Tous pour la Dignité – Terre et Homme de Demain

CEFODE : Coopération et Formation au Développement

DCC : Délégation Catholique pour la Coopération

DEFAP : Service Protestant de Mission

ESS : Economie Sociale et Solidaire

FIDESCO : Fondation Internationale pour le Développement Économique, Social et spirituel au service de la Coopération

GREF : Groupement des Retraités Educateurs Sans Frontières

IFAID : Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement

IRAM : Institut de Recherche et d'Application des Méthodes de Développement

MDM : Médecins Du Monde

SCD : Service de Coopération au Développement

SCI : Service Civil International

VSN : Volontaire du Service National

Ce document contient de nombreuses citations tirées des entretiens réalisés avec les expatriés. Pour chaque citation nous avons indiqué le prénom (pseudonyme), le groupe dans lequel il est classé et l'année de départ. Lorsque la citation est extraite de cas développés dans ce document (p. 13 à p 39), le prénom est suivi d'un astérisque. Par exemple (Joël*, professionnel, 2004).

Introduction

« Le volontariat de solidarité internationale a-t-il encore un sens, une utilité, un avenir ? Répond-il vraiment à l'impératif d'une solidarité internationale renouvelée dans un monde qui prend de plus en plus conscience de son interdépendance ? Correspond-il encore aux besoins réels du Sud ? Les propositions du Nord pourront-elles, sauront-elles s'ajuster aux évolutions de ces demandes ? »¹

Ces questions posées par le CLONG en 2011, à une quinzaine de personnalités qualifiées, sont celles qui sous-tendent cette étude sur l'expatriation. L'enjeu : alimenter en permanence une réflexion prospective sur la solidarité internationale pour les besoins de ses membres.

La commande

Les termes de référence de l'étude en question traduisent la volonté du CLONG et de ses membres d'y voir plus clair dans ce champ de la solidarité internationale ; de mieux réguler les offres et demandes de services et faciliter les parcours en solidarité internationale ; de poursuivre et d'amplifier une action collective, utile, efficace, qui fasse sens, et contribue à « la construction d'un vivier de citoyens pour développer les échanges et la coopération dans nos sociétés ».

Dans sa formulation initiale, l'objectif direct, « spécifique » de l'étude est de mettre en évidence les conditions (« les leviers ») favorables pour que les parcours d'engagement en solidarité internationale aient des effets, des implications durables (« structurants ») pour construire un monde plus juste. Ces conditions/leviers et ces effets/implications concernent les trois acteurs de ces parcours : l'expatrié, l'organisation de solidarité internationale, et l'organisation partenaire qui l'accueille sur le terrain.

La démarche et la méthode proposées

Le Comité de pilotage et le chercheur ont pris le temps d'élaborer des hypothèses pour mieux cerner l'objet d'étude et éviter la dispersion des efforts dans un champ de recherche complexe et largement exploré et pour apporter des réponses aux larges questions formulées ci-dessus,

Les trois hypothèses qui cadrent et guident ce travail sont les suivantes :

« Hypothèse 1 : Les membres du CLONG sont des lieux d'émergence et d'expérimentation d'approches nouvelles d'expatriation en solidarité à l'international.

Hypothèse 2 : Les expatriés contribuent à faire émerger ces nouvelles approches du volontariat par la diversité de leurs motivations, l'exigence de leurs engagements, l'impact de ces expériences dans leur parcours de vie.

¹ CLONG Volontariat, France Volontaires, *L'avenir du Volontariat de Solidarité internationale, Contribution à la réflexion prospective du Clong Volontariat*, Colloque du 24/11/2010, Alternatives Economiques, p. 1

Hypothèse 3 : L'expérience de l'expatriation de solidarité internationale constitue donc un véritable parcours d'empowerment (renforcement des capacités à agir) auquel l'ensemble des partenaires et acteurs du projet d'expatriation, au Nord comme au Sud, contribuent.

Comité de pilotage et chercheur sont aussi tombés d'accord pour adopter une démarche de recherche, de construction progressive d'un savoir, d'une vérité ou d'une réalité, plutôt qu'une démarche d'étude, qui sous entendait prise de recul, observation d'une réalité préexistante qui se serait imposée au chercheur².

En cohérence avec cette démarche, la méthode adoptée présentait les caractéristiques suivantes :

- *Une approche qualitative.* L'approche quantitative a été écartée d'emblée compte tenu de l'ampleur et de la diversité du champ d'étude, de la difficulté à établir une « population » de base, de la faible possibilité de parvenir à une « représentativité » statistique permettant des généralisations. Le choix a été fait d'une approche qualitative, moins exigeante en termes de représentativité, mettant l'accent sur la diversité et l'originalité des parcours, facilitant la compréhension des expériences d'expatriation. C'est dans cet esprit qu'ont été construits l'échantillon et les outils nécessaires à l'étude.
- *Une approche combinant trois entrées : les ONG d'envoi ; les expatriés eux-mêmes dans leur diversité « d'appartenance » (les membres du CLONG), de statuts (volontaires VSI, salariés, bénévoles) et de périodes d'envoi (année 80-90 ; 90-2000 ; 2000-2012) ; les études existantes sur le thème (ces études permettant de compléter les observations sur les parcours des premières périodes, mais aussi d'avoir les points de vue des partenaires du sud absents de la recherche.)*

L'étude cependant présente une limite importante: elle ne donne pas la parole aux partenaires du sud.

La réalisation

L'étude s'est déroulée sur une période de 9 mois, entre janvier et septembre 2013 : une phase d'ajustement et de cadrage avec le comité de pilotage et le conseil d'administration du CLONG (du début janvier au 15 février) ; une phase d'élaboration des outils, d'organisation, et de réalisation de la collecte d'information (du 15 février à la fin juin) ; une phase d'exploitation et de rédaction (de juillet à septembre).

Cette période a été ponctuée par deux comités de pilotage (en janvier et septembre), un conseil d'administration (fin janvier), un séminaire interne (fin avril), une présentation détaillée du déroulement et des premiers résultats suivie d'une longue discussion lors de l'assemblée générale du CLONG (début juin), avec chaque fois rédaction d'un document de synthèse. Sept notes ont par ailleurs été adressées au comité de pilotage pour lui permettre de suivre les avancées de l'étude. L'étude a donc été marquée par des échanges réguliers, qui ont permis de modifier et de faciliter le déroulement, de questionner les outils, les concepts utilisés, d'enrichir ou de proposer d'autres interprétations, de discuter de la forme du rapport final.

² Voir à ce sujet le petit ouvrage de F. Laplantine, *Je, nous et les autres*, Editions Poche-Le Pommier, 2010, et notamment ses références aux énoncés performatifs d'Austin, p. 121

Au total 13 entretiens ont été réalisés avec des responsables d'ONG³. 55 entretiens avec des expatriés pris dans la plupart des ONG et ayant des statuts différents⁴. Ces entretiens, non directifs, ont duré entre 1h et 1h 30 et ont été enregistrés.

Comme prévu dans l'approche « à trois entrées » retenue, de nombreux travaux et études ont été consultés et sont venus élargir et enrichir les observations et les analyses tirées des entretiens. Ils sont rassemblés dans la bibliographie en annexe de ce rapport.

Deux personnes ont assuré la réalisation de ce travail :

- *François Durand*, responsable de l'étude, sociologue, consultant en évaluation de projets ONG et collectivités locales, lui-même expatrié à plusieurs reprises en tant que coopérant technique, et ayant déjà réalisé des évaluations concernant les volontaires du progrès et les volontaires européens du développement.
- *Ana Rivera*, stagiaire au CLONG, étudiante en master II de Coopération Internationale en Éducation et Formation (Université Paris Descartes), qui a participé à la collecte d'information et à la valorisation des études.

Le document final

Le rapport qui suit est organisé autour de quatre chapitres :

- Le chapitre 1 donne un aperçu de l'ensemble de l'offre d'envoi propre aux ONG du CLONG et de la diversité des profils d'expatriés qu'elle induit.
- Le second chapitre constitue le coeur de la recherche : il présente les principaux types de parcours empruntés et construits par les hommes et les femmes, qui partent, volontaires, salariés ou bénévoles ; et la place que tient l'expérience d'expatriation dans ces différents parcours.
- Le chapitre 3 fait la synthèse des observations et analyses des parties précédentes, et tente de préciser « Ce que veut dire expatriation solidaire » et ce qu'elle induit en termes de manière d'être, de penser et d'agir ; elle répond directement à l'hypothèse principale de l'étude.
- Le chapitre 4 revient sur les conditions, les points de vigilance nécessaires si on veut défendre, pérenniser et promouvoir ces formes d'expatriation et leur valeur ajoutée.
- Le dernier chapitre suggère des pistes pour améliorer la qualité de l'expatriation solidaire, et pour la valoriser davantage.

³ Tous les membres du CLONG à l'exception d'Handicap International.

⁴ Pour information : H : 23 , F : 32 // Volontaires : 41 dont 6 VSN, Salariés : 9, Bénévoles : 5 // ACF : 5, ASMAE : 1, ATD/TDH : 6, CEFODE : 2, DCC : 10, DEFAP : 3, FIDESCO : 4, France Volontaires : 7, GREF : 5, IFAID : 1, MDM : 4, SCD : 7

Chapitre I – Une offre historique qui s’adapte et innove

Ce chapitre constitue une introduction à la recherche. Ses objectifs sont

- de lui fournir un cadre, pour bien la situer dans le champ de la solidarité internationale et plus généralement dans l’histoire de cette solidarité ;
- de montrer concrètement comment, à leur niveau et collectivement, les membres du CLONG accompagnent individuellement les expatriés et tentent de maîtriser et d’influencer les évolutions du champ de la solidarité internationale.

Le chapitre repose sur les entretiens menés avec un responsable dans la quasi-totalité des ONG du CLONG, et sur la documentation collectée à cette occasion et sur internet (chartes, documents de présentation, plans d’action, rapports d’activité...). Ce chapitre introduit la recherche. Il n’a pas vocation à décrire précisément, encore moins à évaluer les politiques ou des stratégies de ces acteurs.

La création des ONG d’envoi jalonne l’histoire de la coopération et de la solidarité internationale

La décolonisation a aujourd’hui 50 ans. C’est à partir de 1960 que naissent ou se restructurent les organisations que nous connaissons aujourd’hui. Pour donner une vue d’ensemble des ONG du CLONG, on peut distinguer plusieurs filiations et plusieurs périodes.

Filiations et références

L’AFVP (1963), la DCC (1967), le CEFODE (1963) naissent *entre 1960 et 1970*. Ce sont des structures de coopération et de développement avec les pays récemment décolonisés, soutenues par les pouvoirs publics ou les églises. On se réfère d’un côté aux valeurs de la République, à la Déclaration universelle des droits de l’Homme, aux idéaux de l’éducation populaire ; de l’autre aux encycliques (Vatican II, *Popularum Progressio...* « fidèle au message de l’évangile et à l’enseignement social de l’église »...). Les VSN naissent à cette époque qui vont permettre un développement rapide de ces structures.

Entre 1970-1980 dans le prolongement de cette première période, le DEFAP (1971), le SCD (1979), prennent leur forme actuelle, prenant en compte l’évolution des églises et regroupant et prolongeant des organisations préexistantes. ATD né en France à la fin des années 50, prend sa pleine dimension internationale en 1979 (ATD-THD).

Le début des années 1980 marque la naissance des « humanitaires » : ACF (1979), MDM (1980) dans le sillage de Médecins Sans Frontières, Handicap International (1982). Elles s’inscrivent dans l’urgence et la post-urgence. Deux autres structures de développement se créent : ASMAE (1980), et FIDESCO (1981). Une des caractéristiques de ces structures est qu’elles naissent sous l’impulsion de

personnalités plus que par émanation de structures, de mouvements ou de pouvoirs préexistants et qu'elles doivent construire leur propre référence, élaborer leur propre argumentaire pour justifier de leur utilité et de leur légitimité.

En lien avec le mouvement de professionnalisation des ONG, deux structures sont créées en 1985, à l'initiative de personnalités locales, destinées à former les personnes qui partent dans les secteurs de la santé et de l'humanitaire : BIOFORCE à Lyon et l'IFAID à Bordeaux qui s'orientera rapidement vers les questions de développement à l'international.

Le GREF fondé en 1989, à l'initiative d'un groupe d'enseignants et d'éducateurs, parrainé par le pouvoir politique de l'époque, agit sur le terrain « dans un esprit de solidarité, de partenariat, d'échanges et de laïcité ».

Tout au long des années 1980-1990 naissent de nombreuses autres ONG : il y a dans cette période une montée en puissance de ces organisations. Sans faire partie des 14 organisations membres du CLONG, certaines seront progressivement agréées par le Ministère (28 organisations agréées en 2012)

Périodes

Ces histoires d'ONG sont à mettre en relation avec les grandes périodes⁵ géo-politiques qui marquent la fin du XX ème siècle et le début du XXI ème.

Les années 70-80 . Elles sont marquées par les luttes de libération, par la première grande crise du capitalisme. Les approches tiers mondistes, la lutte contre la dépendance, contre les inégalités dominant encore les politiques et les esprits.

La montée en puissance du libéralisme (1980-2000). C'est la période des politiques d'ajustement structurel, de remise en cause de l'action des Etats, du développement des initiatives locales et villageoises. L'aide au développement est mise en question (« trade not aid »), la priorité est donnée par la communauté internationale à la lutte contre la pauvreté. Mondialisation, montée en puissance des institutions multilatérales, développement de l'intervention des ONG caractérisent cette période. Elle est marquée aussi par la chute du mur de Berlin et le triomphe de la démocratie libérale.

Un monde multipolaire incertain (à partir des années 2000). Le paysage des bailleurs de fonds se renouvelle : de nouvelles coopérations apparaissent (la Chine, le Brésil...); la France modifie son dispositif de coopération, l'AFD devient l'acteur principal de l'aide ; les sociétés civiles du sud s'organisent qui vont peu à peu obliger les acteurs du nord à des ajustements, des partages, à plus de « symétrie »...

L'intérêt des ONG du CLONG est qu'elles sont porteuses de cette histoire. Elles témoignent de cette histoire. Elles ont dû traverser des crises, s'adapter, se renouveler pour durer.

⁵ Pour cette périodisation, nous nous référons à un document élaboré par l'équipe de l'IRAM, « Notes de synthèse par périodes et par thèmes, IRAM 50 ans », Fonds documentaires, 2007. Depuis les indépendances, les auteurs retiennent cinq périodes : Guerre froide, indépendances et organisation du Tiers Monde (1955-1970) ; une période charnière (1970-1980) ; la montée du libéralisme (1980-1989) ; alliance du libéralisme et de la démocratie limitée (1989-2000) ; l'émergence d'un monde multipolaire incertain (2000-2007).

Des stratégies d'adaptation et d'innovation permanentes

Chaque ONG a évidemment sa propre histoire. Confrontée au contexte rapidement rappelé ci-dessus, chacune réagit à sa manière. Mais on retrouve dans leur histoire respective des étapes communes.

- Une phase de création, phase des pionniers, avec beaucoup d'engagement, de bénévolat, de contact direct avec le terrain, de prise de risques, de débrouillardise, d'utilisation des moyens du bord.
- Une phase d'organisation, de structuration, de développement anticipé : la disparition ou le retrait des pionniers ; la gouvernance démocratique qui succède à l'autorité charismatique ; la professionnalisation qui se développe ; la concurrence avec les autres mais également les réseaux et les collectifs (le CLONG est créé en 1978). De nouvelles générations de dirigeants apparaissent (directeurs et administrateurs...). Une phase souvent marquée par des crises, avec réorientations stratégiques, questionnements sur le modèle économique (la question de la recherche de financements...).
- Une phase d'interrogation, de recherche correspondant aux évolutions profondes et aux incertitudes du monde depuis les années 2000. Aujourd'hui, certaines ONG intègrent les SCI dans leur offre aux côtés des VSI ; d'autres développent le salariat au détriment du volontariat ; d'autres encore se mettent à faire du portage pour des partenaires du nord (collectivités ou associations).

Dans cette histoire, les ONG du CLONG vont se trouver confrontées à des problématiques communes nécessitant des actions collectives. Plusieurs moments importants dans cette histoire :

- La création du CLONG en 1978 « pour réfléchir à la situation concrète des volontaires et à leur action sur le terrain ». Très rapidement le CLONG travaillera à la mise en place d'un statut du volontaire dans le cadre de la Commission Coopération Développement. Il mène des actions d'information auprès du public, d'échanges sur les méthodes, soutient la création du Volontaires Européens du Développement en 1985 etc...
- La suppression du Service National Volontaire, conséquence directe de la loi d'octobre 1997 sur la suspension du service militaire, marque pour certaines ONG « la fin de l'âge d'or » et va les priver de moyens substantiels.
- Le développement d'organismes et de filières de formations spécifiques dédiées aux métiers de la coopération et de la solidarité internationale (CIEDEL, BIOFORCE, IFAID , Master 2 dans les universités...).
- L'émergence de la coopération décentralisée, des collectivités locales comme acteur de la coopération, qui vont très vite développer des partenariats avec les ONG présentes et actives sur le terrain.
- Le développement de nouveaux volontaires (européens, de l'ONU ou aujourd'hui de pays du sud). On assiste à une progressive internationalisation de la solidarité, que ce soit dans les organisations ou dans les équipes sur le terrain.

- Ces changements, sous la pression des ONG, seront traduits dans la loi : loi de janvier 1995 relative au contrat de volontariat de solidarité ; loi de 2005 relative aux droits des volontaires. L'AFVP qui devient France Volontaires est réorganisée.

Des modes d'accompagnement, d'intervention, spécifiques et déterminants

Après avoir montré la diversité des histoires et des références, il s'agit de caractériser rapidement les modes d'accompagnement mis en œuvre par les ONG du CLONG. Ces modes influant directement sur la nature des capacités mobilisées par les expatriés envoyés sur le terrain.

Des logiques différentes

Chaque ONG d'envoi propose son processus de sélection, qui vise à faire coïncider une demande existante plus ou moins précise et maîtrisée avec une offre de candidatures au départ toujours pléthorique. Deux situations peuvent se présenter.

Première situation : le partenaire, le projet, le poste sont *précisément définis*, en attente d'être pourvus, le poste commande alors le déroulement du processus. Seconde situation : le projet, le poste ne sont *pas encore identifiés ou définis précisément* et c'est le profil réel du candidat qui se trouve au centre du processus. Une partie des ONG du CLONG cherchent des candidats pour répondre à une demande précise (principalement celles qui répondent aux urgences et aux crises). Une autre partie cherche des missions et des partenaires pour les candidats retenus. Dans un cas, l'accent est mis sur les compétences professionnelles et sur une réponse rapide. Dans l'autre sur des savoir, savoir-faire et savoir être à spectre plus large et sur la constitution d'un « vivier ». La réalité est évidemment un peu plus complexe et nuancée mais ces deux logiques dominant et induisent des processus relativement différents en durée et en contenu.

Une autre variable conditionne le processus. C'est moins la durée stricto sensu de la ou des missions proposées par l'ONG qui importe, que la perspective offerte aux candidats, perspective leur permettant d'imaginer et donc de construire leur avenir : une expérience d'une ou deux années renouvelable une fois ; la possibilité d'enchaîner des missions plus ou moins longues sur une période pouvant aller de 5 à 10 ans ; ou s'engager sur une période longue pouvant dépasser les 10 ans. Dans le premier cas, le candidat garde une certaine maîtrise de son avenir et de son parcours, libre à lui de le poursuivre ou de revenir dans sa ville ou son village, de poursuivre une « carrière » ou de retrouver « les rails toutes tracées », ou parfois « la galère ». Dans le second cas, le sentiment d'engagement, d'appartenance à une ONG se fait peut-être plus profond, et la construction de l'avenir s'avère plus délicate. Dans le dernier cas, l'avenir du candidat se trouve volontairement mis au service d'une cause qui le dépasse et à laquelle il va contribuer sur un temps long. L'expérience professionnelle est nécessaire dans les cas 2, elle l'est moins dans le cas 1 et 3. La question du retour est cruciale pour l'expérience courte, elle l'est tout autant sinon davantage pour les humanitaires qui enchaînent des missions à répétition.

Des processus différents

Lorsque le candidat opte pour une ONG, il opte donc pour une réalité de terrain particulière et pour une perspective. Il recherche une cohérence, un sens à sa démarche... D'une manière générale, le

processus de sélection est toujours un processus plus ou moins long de réflexion, de négociation entre le candidat et l'ONG : moment de questionnement, d'interrogation sur le « pourquoi je veux partir », sur mes capacités et mes limites à appréhender, à m'adapter à des mondes nouveaux et souvent difficiles, à anticiper mon retour... En réalité, sélection et préparation vont souvent de pair : la sélection prépare et la préparation contribue à la sélection. Quelles que soient les procédures mises en place (week-end, entretiens techniques ou plus personnels...), l'idée est toujours de faire en sorte que le candidat « se » sélectionne tout autant qu'il est sélectionné. Les sélections sur fiche de poste laissent probablement moins de temps à ces questionnements. Interviennent aussi l'âge et l'expérience des candidats : le choix de l'ONG par le candidat est souvent lié à son environnement social (réseaux étudiants ou familiaux...) ; certains mûrissent et préparent longuement ces départs.

Les ONG tendent à faire de ce moment une de leur marque de fabrique, en tout cas chacune d'elle qualifie ce moment de manière différente : ATD parle de « *chemin d'engagement* » qui lie en un tout préparation, formation et sélection ; d'autres font de la sélection et de la préparation (et aussi de la formation) *un moment de « discernement »* ; d'autres les plus « professionnelles » tendent à séparer sélection et à fondre la préparation et la formation dans une période « *d'intégration* » classique. Des formations spécifiques, en fonction des besoins et des missions venant compléter et permettant de mieux ajuster besoins du terrain et compétences. Toutes insistent sur le « tuilage » une fois sur le terrain, ce qui suppose des programmes plus que des projets et un partenariat dans la durée.

Processus de sélection et satisfaction

Le but de la recherche n'est pas d'évaluer ces phases en amont de l'expatriation, mais force est de constater qu'elles sont généralement appréciées, considérées comme « originales » et « utiles » par les expatriés ; dans une moindre mesure, lorsque les personnes ont déjà une expérience confirmée de la solidarité ou lorsqu'elles ont fait des formations préparatoires à l'IFAID ou à BIOFORCE.

Les enquêtes IPSOS demandées par le CLONG en 2004 et 2011 portaient (entre autres) sur la satisfaction des expatriés à propos de leur mission : le taux de satisfaction dépasse les 80%. Notre recherche (qualitative) tend à confirmer cette tendance forte. Lorsque les expatriés parlent et reconstruisent a posteriori leur expérience de terrain, la satisfaction domine largement. On aura l'occasion de revenir, de manière beaucoup plus nuancée, sur cette question. Mais ce que nous souhaitons retenir ici est que la double *fonction de « sas »* (le nombre de candidats par « poste » offert ou possible est le plus souvent de 1 à 100), *et de propédeutique* à la rencontre et à la solidarité internationale semble plutôt bien fonctionner : la qualité de ce processus fait que les échecs sur le terrain et les ruptures de contrat semblent relativement rares, et que les expatriés se disent le plus souvent satisfaits de leur missions.

Le suivi terrain et le retour

La satisfaction des expatriés (ce qui vient déjà atténuer la satisfaction déclarée ci-dessus) et des ONG elles-mêmes est moins nette pour le suivi et le retour. Les ONG de développement assure le suivi formel, mais fonctionne plutôt à la demande, laissant le partenaire de terrain assurer un suivi de proximité. Pour les ONG plus professionnelles, le suivi de terrain est souvent capital, et peut s'accompagner, comme on l'a vu, de formations en interne pour mieux coller aux besoins du terrain. Pour ATD/THD, et d'une manière différente pour le GREF, le suivi-évaluation est une fonction permanente du processus d'expatriation.

La question du retour se pose de manière très différente selon les ONG. Cette question est posée dès la préparation au départ. Au-delà du « minimum légal », l'offre est très variable dans ses formes et dans le sens donné à ce moment délicat : moment collectif/suivi individuel ; accent mis sur la capitalisation pour l'ONG, ou sur le retour sur expérience pour l'expatrié, ou sur « l'idée de mémoire, de témoigner pour le sud », ou sur les capacités acquises pour enrichir le curriculum vitae et faire face aux risques de précarisation du retour. Si l'offre est très variable, la satisfaction l'est également : certaines se disent satisfaites, d'autres reconnaissent aisément que c'est là leur point faible, toutes pensent qu'il existe des marges de progression.

Offre globale/offre locale

Une autre caractéristique de cette offre, qui n'est sans doute pas décisive en termes de réinsertion professionnelle, mais plutôt en termes symboliques, est la capacité d'intervenir au sud, mais aussi au nord, particulièrement en France sur des populations et des problématiques comparables. D'emblée les ONG qui offrent ces possibilités (ASMAE de manière marginale, MDM, et ATD de manière plus significative) affirment une solidarité qui fait sens symboliquement. Elles se démarquent ainsi d'autres plus « globalisées » disposant d'un réseau d'agences ou de délégations dans de nombreux pays, ou régions du globe ; et d'autres plus « territorialisées », qui restent sur une logique nord-sud plus classique.

Des caractéristiques et des perspectives communes

La diversité caractérise l'offre des ONG. Mais cette diversité d'histoires, de références, de modalités d'accompagnement ne signifie pas dispersion : ces ONG présentent un certain nombre de caractéristiques communes, qui renforcent encore leur pertinence, leur légitimité et leur reconnaissance dans le champ du volontariat et plus largement dans celui de l'expatriation de solidarité.

Au-delà de leurs références religieuses, morales ou anthropologiques, elles partagent des valeurs, des convictions communes.

- La conviction d'une commune humanité, quelles que soient les géographies, les histoires et les cultures.
- la conviction que cet Homme a toujours une marge de liberté pour se construire et faire advenir des possibles.
- La conviction que la trop grande pauvreté, les inégalités, les injustices sont des obstacles à cette humanité et à cette liberté.

Ces sont par ailleurs des entreprises associatives, agréées par l'Etat, développant leur propre modèle économique, élaborant des plans et des stratégies d'adaptation, d'innovation pour survivre et se développer. Mais ce ne sont pas seulement des entreprises de services (qui sélectionnent, préparent, forment, accompagnent...), elles apportent une plus value sociale aux expatriés qu'elles accompagnent, aux partenaires avec lesquelles elles travaillent, et in fine aux populations.

Elles se retrouvent dans le CLONG lieu d'étude, d'échanges, de réflexion, de mise en synergie entre elles ; de dialogue et de plaidoyer avec les pouvoirs publics, pour promouvoir leur idée de la solidarité internationale ; pour montrer les plus value de ce type d'expatriation ; pour défendre et consolider les moyens de leur action.

Conclusion

Pour la suite de la recherche, nous retiendrons de cette première partie :

- La pluralité de leurs références, la diversité des histoires de ces ONG témoignent de l'histoire de la société française dans ses relations avec le Tiers-monde, puis avec les pays en développement, puis avec les pays émergents.
- Leur capacité d'adapter leur organisation, leurs procédures, leurs méthodes aux évolutions politiques, institutionnelles, sociales, au nord comme au sud.
- La diversité de l'offre qu'elle propose dans le domaine de l'expatriation solidaire et la satisfaction qu'elle provoque. Cette diversité détermine plus ou moins directement les profils retenus, les terrains, les partenariats, les statuts proposés, les perspectives offertes... et donc in fine le développement des capacités des expatriés.
- Leur capacité à agir ensemble, à unir leur diversité, pour proposer, peser, négocier avec les pouvoirs publics.
- Les marges de progrès dont elles disposent dans le suivi sur le terrain, dans la phase de retour, et plus largement dans la valorisation de leur action.

Chapitre II : Caractéristiques des parcours et formes d'expatriation

Ce chapitre est le cœur de notre recherche. Il vise à illustrer et vérifier l'hypothèse principale posée au départ : *«L'expérience de l'expatriation de solidarité internationale constitue donc un véritable parcours d'empowerment (renforcement des capacités à agir) auquel l'ensemble des partenaires et acteurs du projet d'expatriation, au Nord comme au Sud, contribuent. ... »*. Par tâtonnements⁶, plus que par application d'une grille préétablie de variables, nous avons identifié des groupes de parcours, et distingué des sous-groupes à l'intérieur de chaque groupe. Selon les groupes et sous-groupes d'appartenance, l'expérience d'expatriation prend une forme et une signification différente, les capacités acquises varient, ainsi que les formes et l'intensité de l'engagement et des valorisations ultérieures. Nous avons choisi d'exposer chaque fois les expériences qui nous ont paru les plus « représentatives », avant de tenter une synthèse de ces présentations au regard des capacités acquises.

Ce chapitre résulte de l'exploitation des 55 entretiens conduits dans le cadre de cette recherche⁷. Quatre « groupes » de parcours ont été identifiés sur la base du « sens » que donnent les expatriés et les ONG d'envoi à ces parcours. Il rassemble 12 sous-groupes et 25 cas décrits de manière relativement précise.

- Les parcours en construction (les jeunes volontaires)
- Les parcours « réalisation d'un métier » (les professionnels de l'urgence, des crises et du développement)
- Les parcours réorientés, le choix d'une vie différente (les volontaires permanents d'ATD-THD)
- Les parcours prolongés (les retraités de différents secteurs d'activité)

Ces parcours et ces expatriations renvoient de manière assez prévisible aux types d'ONG qui composent le CLONG (voir partie I). Mais la réalité des cas montre qu'on peut passer parfois de l'un à l'autre, et que les statuts (volontaires, salarié, bénévole) ne sont jamais une variable explicative : ils ne sont que moyens, conditions de réalisation d'un parcours. Pour chaque groupe nous proposons une introduction pour le caractériser, et une conclusion-synthèse pour en tirer les constats principaux notamment en termes de capacités acquises. Une conclusion générale permettant de dégager les premiers enseignements transversaux aux différents groupes.

Groupe 1 : Les parcours en construction

Ce sont des parcours encore incertains, dans lesquels la mission, l'expatriation sont posées dès le départ comme ayant un début et une fin, comme une étape de ce parcours. Cette position est celle de l'expatrié et celle de l'ONG : on part pour un temps donné pour revenir de manière quasi certaine au

⁶ Classement, mise en ordre, forcément subjectifs, d'expériences chaque fois riche et unique. D'autres regroupements sont sans doute possible.

⁷ Pour rappel : H : 23 , F : 32 // Volontaires : 41 dont 6 VSN, Salariés : 9, Bénévoles : 5 // ACF : 5, ASMAE : 1, ATD/TDH : 6, CEFODE : 2, DCC : 10, DEFAP : 3, FIDESCO : 4, France Volontaires : 7, GREF : 5, IFAID : 1, MDM : 4, SCD : 7.

point de départ. Etape ne voulant pas dire parenthèse inutile, qui serait sans effets sur le parcours en question. Dans ce type de parcours, les variables les plus « explicatives » de l'expatriation sont d'un côté la découverte, le voyage ; de l'autre la volonté ou l'occasion de rompre momentanément avec un futur qui s'annonce « tout tracé », de se donner du temps pour prendre en main son destin. La famille, la socialisation restent très présentes.

Plusieurs sous-groupes ont été définis sur la base de l'impact de l'expatriation sur leur parcours.

- Sous-groupe 1.1 : il rassemble les cas dans la « norme ». Les jeunes partent et reviennent comme prévu. A leur retour, ils trouvent plutôt rapidement un travail dans le secteur d'activité pour lequel ils avaient été formés.
- Sous-groupe 1.2 : à l'issue de cette expérience les intéressés remettent en question leur choix professionnel et parfois leur choix de vie.
- Sous-groupe 1.3 : l'expérience ouvre des horizons, et les jeunes décident de poursuivre, de se professionnaliser dans la coopération et la solidarité internationale, sans toujours y parvenir.
- Sous-groupe 1.4 : les jeunes sortent de cette expérience « fatigués », « cassés » et mettent un temps relativement long pour rejoindre un parcours qu'ils maîtrisent

Nous avons hésité à faire des VSN un groupe en tant que tel. Finalement, il nous a paru plus judicieux de les intégrer aux groupes retenus. Les VSN, jusque vers l'année 1995 optaient pour cette formule afin d'éviter un service militaire assimilé souvent à une perte de temps.

Les expériences « normales » : trois exemples (sous-groupe 1.1)

Elodie est née en 1973. Ses parents sont agriculteurs en Bretagne. Elle fait une licence de Lettres et le Centre de Formation pédagogique pour pouvoir enseigner dans les écoles primaires privées. Sa famille est catholique pratiquante, avec une tradition d'expériences de coopération. Fin des années 90, elle part à 25 ans à Djibouti avec la DCC pour 2 ans, comme institutrice, puis « gestionnaire » et chargée de l'accompagnement pédagogique, dans un établissement dépendant de la Mission catholique du diocèse. A son retour, elle trouve aussitôt un poste d'institutrice dans l'école privée d'une commune voisine. Elle est mère de famille, 2 enfants, son mari rencontré à la DCC a été lui-même VSN.

De cette expérience elle retient des acquis professionnels : tenir, intéresser une classe de 50 enfants dont le français n'est pas la langue maternelle, « avec les moyens du bord ». Mais elle insiste surtout sur les rapports humains : le rapport aux pauvres et à la pauvreté ; les relations tendues avec les instituteurs musulmans qui sentent leur autorité battue en brèche par « une femme, jeune, blanche » ; les relations « géniales » avec les femmes qui tiennent le pays debout ; la découverte des inégalités entre riches et pauvres, la société des hommes minée par le khat...

Elle est rentrée en 2000. Depuis 4 ans elle fait partie d'une équipe qui assure le week-end interculturel à la DCC. Elle mène des actions « Carême » pour le Burkina, ou Haïti avec la paroisse. Elle a monté un projet « intergénérationnel » (« la relation, le respect des personnes âgées comme en Afrique ») avec les enfants de l'école. Elle fait partie d'une association qui s'occupe des gens de la rue (« elle a moins peur des pauvres et de la différence »). Elle perpétue la tradition des départs (son frère, son beau frère sont partis comme volontaires). Elle dit que « Quand quelqu'un est déjà parti dans la famille, ça paraît du domaine du possible, ça désinhibe... »

Elodie ne s'est pas sentie engagée ni militante d'une cause. Elle voulait plutôt partager des choses avec d'autres humains, faire des rencontres, faire des ponts mais à titre personnel, l'envie de « vivre une autre expérience ».

Delphine est jeune, elle est née en 1988 en région parisienne, dans une famille qui voyage beaucoup pour suivre le père ingénieur : en Angola, en Azerbaïdjan... Elle a une soeur au Liban, une autre en Inde. Elle passe le bac, fait une école de psychologues praticiens, et obtient un master II de psychologie. Elle part aux Philippines avec FIDESCO, en 2011, elle a 23 ans, poussée par des motivations variées : une aspiration humaine, le voyage, la découverte, apporter sa pierre à l'édifice, participer à un monde meilleur, faire le lien entre foi et projet, même si « ce n'est pas la foi qui m'a poussé à partir ». Là-bas, elle travaille pour une association créée par un couple de français qui gèrent plusieurs centres et dont l'objectif est d'aider les gens d'un bidonville à s'en sortir. Son activité principale : créer un nouveau centre qui va cibler les jeunes filles mères, et démarrer les activités d'accompagnement. Elle fait équipe avec une américaine. Elle reste douze mois, hésite à renouveler, et décide de rentrer. Elle trouve rapidement un poste de psychologue dans une association qui fait de la prévention des risques psycho-sociaux pour les jeunes dans une commune de la proche banlieue parisienne.

Pour elle, trois mots qualifient cette expérience : « vivante », « équipe », « aventure ». De fait elle parle « de projet perpétuel, d'être en permanence réactif, créatif ». Elle a beaucoup visité les familles dans le bidonville et aujourd'hui « les gens de la rue me manquent ». Elle a appris à vivre avec les autres, à gérer clairement les conflits et à travailler en équipe avec les responsables de l'association et les volontaires des autres centres. Elle découvre aussi « les choses élémentaires de la vie, la vie simple, enlever le superflu... », elle « adore ça ». Elle découvre une autre culture, un monde violent mais dans lequel elle s'est toujours sentie en sécurité.

Aux yeux de son entourage c'est son côté engagé et débrouillard qui ressort. Elle réutilise son expérience dans son travail aujourd'hui : prendre des risques, prendre les rênes d'une association nouvellement créée, rencontrer les partenaires, aller de l'avant ; dans l'accompagnement des jeunes aussi, et dans ses relations avec les travailleurs sociaux. Elle a témoigné lors de formation à FIDESCO. Elle voudrait repartir. Elle pense s'engager à la Croix Rouge comme bénévole et devenir un jour salariée.

Son engagement c'est d'abord se donner à fond, « avec tout son corps, son coeur et son esprit ». L'expérience conforte « son goût pour l'humain ». Elle ajoute « Ce que j'ai fait n'importe qui aurait pu le faire, parce qu'on était plusieurs... ». Manière sans doute de redire l'importance de l'équipe pour une jeune volontaire inexpérimentée, et aussi l'importance de l'humain. Elle résume « j'étais plus qu'heureuse, épanouie, là-bas sur le terrain ».

François est né en 1961, dans une famille plutôt aisée. Il est ingénieur de l'Ecole Centrale de Paris. Sa famille et lui sont pratiquants. Il part en 1985 avec la DCC, comme VSN, dans une petite ville du Cameroun, dans un collège catholique, qui mobilise en permanence 4 coopérants DCC. Il a 24 ans, veut faire un service militaire « utile pour moi et les autres », Son activité principale : l'enseignement de la physique-chimie aux premières et terminales. Autres activités : s'occuper de l'équipe de volley du lycée et participer à la catéchèse. Au retour, il trouve rapidement un poste d'ingénieur dans le privé, dans le secteur des télécoms.

Ce dont il se souvient c'est de son inexpérience au départ, sans conséquence parce qu'il y avait le respect du professeur. Il se souvient aussi d'une expérience très forte : « la première fois dans ma vie où je me sentais utile, où je donnais et recevais beaucoup ». Isolé géographiquement, coupé des racines familiales, culturelles, nationales, il s'est beaucoup questionné, a beaucoup discuté, échangé avec des enseignants camerounais, avec les élèves, avec les autres coopérants : sur des questions existentielles, sur l'état des cultures africaines, leurs relations avec la culture occidentale ... Des personnes l'ont marqué. Il s'est approprié, a affermi sa foi, a vu « l'universalité des aspirations spirituelles et leurs expressions culturelles différentes ». « C'est une expérience forte, qui déstabilise et permet de retrouver un autre équilibre, si tout se passe bien ».

Au retour, « et c'est clairement lié à son expérience de coopération », il s'engage (il y est toujours) de manière active au Comité Catholique Contre la Faim et pour le Développement (CCFD), dont il partage totalement la philosophie, « ne pas envoyer de coopérants mais s'appuyer sur les forces locales ». Il a gardé des liens avec d'anciens coopérants, avec certaines personnes qui l'avaient marqué. Il a financé les études d'un jeune orphelin camerounais.

S'il n'y avait pas eu le service militaire, est-ce qu'il serait parti ? Il ne sait pas répondre. Son engagement était minimum : l'idée de faire quelque chose d'utile. En fait, l'engagement il le voit comme la conséquence de cette expérience : se poser la question « qu'est-ce que je fais de ma vie, ne pas la laisser s'écouler comme ça, le choix de vivre sa vie, de lui donner un sens. La prise de conscience qu'en donnant je reçois... la force de la vie... »

Les expériences « remises en question »: trois exemples (sous-groupe 1.2)

Etienne à 30 ans. Il est né dans le sud de la France, une famille plutôt aisée, où se croisent des origines culturelles différentes, des parents qui vont se séparer. Il fait un DEUG de socio et une licence pro de management des organisations de l'ESS, qui ne sera jamais validée en DESS. Il est très actif dans le milieu associatif étudiant, travaille à l'AFEV (Association de la Fondation Etudiante pour la Ville) notamment.

A 26 ans, aidé par ses parents, il trouve une mission en Tunisie, dans un musée des arts et traditions populaires, avec le statut de Volontaire Régional de Coopération, dépendant d'une agence régionale en France, « porté » par France Volontaires, mis à disposition du partenaire tunisien, pour 2 ans (2008-2010). Le poste n'est pas clairement défini, il va se construire les 6 premiers mois sur plusieurs axes : accompagner la restauration du musée, accompagner le développement de projets touristiques pour l'agence régionale, constituer un réseau, faire du lobbying toujours pour cette agence. Il bénéficie d'un accompagnement technique efficace, mais il est confronté en permanence à des questions administratives où chacun (France Volontaires, Région, Ambassade) se renvoie la balle. Au retour, chômage pendant 2 ans. Il reprend les études, fait un master II d'ingénierie d'échanges culturels, travaille avec des associations sur les questions interculturelles. Il monte sa propre association visant à « développer des projets et le dialogue entre les cultures ».

Le travail lui a permis de mobiliser et développer des capacités d'ingénierie culturelle (contacts, négociations, mise en réseau d'acteurs, utilisation des outils de communication... gestion de calendrier,...). Mais surtout, à travers cette expérience, il prend conscience de l'importance et des effets de ces questions d'identités, de cultures différentes. Il acquiert cette capacité de prendre de la

distance, de « voir » comment le politique, les traditions et la religion s'inscrivent dans le vivre de chacun. Il résume : un apprentissage personnel et professionnel, et la naissance et le développement d'une volonté de penser et d'agir dans ce domaine de l'interculturel. « Il faut faire quelque chose là-dessus, le dialogue interculturel ». D'où son projet...

L'engagement pour lui c'est de « défendre des idées autour du mieux vivre ensemble » et pour cela il faut porter un discours et des actes au sein de la réalité. C'est aussi la découverte d'une évidence : l'engagement nécessite un minimum de moyens financiers...

Bertrand est né en 1982, dans le Nord, une famille nombreuse, modeste. Il fait des études d'ingénieur télécom à Lille. Il ressent ces années d'étude comme « déconnectées », il s'interroge beaucoup sur son avenir, sur une « vie toute tracée » qui s'annonce. En même temps il s'investit comme bénévole auprès des SDF et des handicapés. Il prend le temps de réfléchir, il entend son frère parler de sa coopération au Chili avec la DCC fin des années 90, il écoute les témoignages d'anciens volontaires. Puis il fait un voyage en Palestine et c'est « le déclic ». A 23 ans, il fait des démarches auprès de la DCC, qui lui propose l'Algérie, une ville oasis à l'entrée du désert : informaticien bibliothécaire dans le Centre culturel tenu par les Pères Blancs. Au retour, 6 mois de chômage, puis il trouve un premier poste dans le privé, avant travailler au siège d'une association nationale de réinsertion des jeunes en difficulté. Mais surtout il a décidé de devenir prêtre (en milieu de travail) et reprend des études de théologie.

24 mois consacré à informatiser, gérer, valoriser les fonds d'archives des communautés de pères blancs du Sahara, communautés en cours d'africanisation. Mais pas d'apprentissage particulier dans le domaine technique. Par contre, beaucoup de choses sur les savoir être : la confiance, la curiosité, le goût pour l'histoire, les traditions, les cultures. A travers l'échange avec les jeunes, la découverte d'un islam (l'ibadisme) ; dans cette ville-passage, cette ville-escale, la découverte aussi de la misère des migrants qui vont vers les ports de la Méditerranée... ; la découverte d'une autre manière de concevoir sa foi : pas comme un dogme figé auquel on dit oui, mais une foi qui se construit dans le dialogue.

Au retour, il investit beaucoup à la DCC : animation du réseau des anciens, contribution à la préparation et à la formation. Autrement, il est beaucoup sollicité pour témoigner de manière informelle de son expérience et parler de l'islam.

L'engagement pour lui c'est prendre conscience de l'importance de la dimension « extra professionnelle », de trouver les moyens et la force de quitter le terrain de la « carrière », pour in fine s'investir gratuitement pour les autres. C'est dans ce sens-là qu'il parle d'une expérience fondatrice.

Jean Claude est parti comme VSN au Togo début des années 1980. Il est aujourd'hui directeur d'un office de tourisme intercommunal dans le sud de la France.

Il part à 23 ans, avec un BTS agricole dans un gros projet de développement rural, au nord Togo, fief du président de l'époque. Son rôle : l'amélioration de l'élevage. Pourquoi il part ? Pour ne pas faire le service militaire classique, pour aller voir ailleurs, probablement aussi l'influence d'une famille catholique, des scouts, des premiers engagements bénévoles. Sélection et préparation « très sérieuse »

à l'AFVP. Il fait ses deux ans et revient « écœuré ». Conséquence : il se destinait à être conseiller agricole, désormais il ne sera « plus jamais dans l'agriculture ». A son retour, il fait un master d'aménagement/développement local, puis commence un parcours professionnel d'abord dans des réseaux d'éducation populaire, puis dans une association de développement touristique et culturel liée à une collectivité, avant de rejoindre le poste où il est aujourd'hui.

Les effets à court terme de cette expatriation, il les résume ainsi « En 2 ans on prend 10 ans de maturation ». Pas tant sur le plan des connaissances professionnelles strictes que sur celui des savoir faire et des savoir être : des capacités d'animateur-technicien qui vont servir tout au long de la vie ; un « challenge permanent » avec l'ingénieur agro togolais ; prendre des décisions difficiles et nécessaires contre l'avis des éleveurs... ; se questionner en permanence sur la qualité de son travail ; acquérir un sens critique sur le bien fondé du projet, de l'aide française. Construire sa case, vivre en brousse ; au total une « expérience humaine colossale ».

Cette période africaine il l'a valorisée et la valorise encore dans de multiples aspects de sa vie : sa réorientation professionnelle d'abord ; dans son travail aujourd'hui ; parallèlement à son activité professionnelle Jean Claude s'investit fortement dans l'AFVP et dans le milieu associatif : création d'une association régionale d'anciens volontaires, contribution à la réforme des statuts de l'AFVP, membre du conseil d'administration en tant que délégué national des anciens volontaires... Création d'une association d'insertion... Parrainage d'enfants ou de classes... « Les deux tiers des relations familiales » sont des anciens volontaires... « Ca marque la vie et les enfants sont marqués à leur tour... ».

« On part sur un fond d'égoïsme », mais après, l'engagement « c'est pour les gens, pas pour une idéologie ». C'est aussi devenir critique sur ce qui se passe sur le terrain, s'interroger sur les raisons et la légitimité de coopérer dans certains contextes, et sur les formes d'aide et de coopération.

Les expériences qui ouvrent des horizons à l'international : trois exemples (sous-groupe 1. 3)

Robert voulait faire carrière dans le développement, la coopération technique. Né en 1970, il fait un DUT de commerce communication, avec une année Erasmus « pour l'anglais ». Surtout il fait beaucoup de montagne, et pour cela voyage en Inde, Pakistan, Bolivie... Il découvre les paysages mais aussi les hommes qui y vivent. Il prend le temps de réfléchir : « ai-je envie de faire du commerce ? J'ai l'envie de m'inscrire dans la durée, dans l'action, les voyages sont trop courts... ». Il n'avait pas forcément une conscience politique, mais ne voulait pas des schémas et des travers du néocolonialisme. Il fait une formation d'un an à BIOFORCE. Il part de 1994 à 1997, 3 ans, à Kaolak au Sénégal, avec le SCD. Au retour, il fait une année à l'Institut Universitaire d'Etudes du Développement (IUED) à Genève, postule au Comité International de la Croix Rouge (CICR), est retenu mais ne peut y accéder, la faute aux quotas. Moment de galère... Début 1999, il a l'opportunité de travailler dans un syndicat : il y rentre comme responsable du développement, 15 ans après il est directeur du cabinet du président.

Au Sénégal, il est chef de projet de développement urbain piloté par Caritas. Il travaille d'abord dans un quartier de Kaolak, avec les associations et les groupes du quartier sur des micro-projets économiques ; puis au niveau de la commune de Kaolak à la mise en place d'un comité de développement pour impulser une dynamique de développement local. Le bailleur de fonds avait besoin d'un volontaire pour gérer les fonds, mais « un sénégalais aurait pu faire l'affaire ». Il met en

pratique sa formation théorique, s'improvise animateur de développement local, acquiert des capacités de négociateur, est en permanence en contact avec les acteurs locaux et les habitants. Il a appris le woolof dans les premières semaines : « une porte d'entrée formidable ». De mémoire, il cite Saint Exupéry : « Celui qui diffère de moi, loin de me léser, m'enrichit »⁸.

Un certain nombre de ces compétences vont lui être utiles dans son job actuel, lorsqu'il doit définir une politique de conduite de changement dans le syndicat, avec les unions régionales : « comment mieux agir ensemble ? ». Il commente : « Le sud développait le nord ». Il a investi aussi au SCD : membre du conseil d'administration, il contribue significativement aux 40 ans du SCD. Puis la famille se développe, il est à 100% sur le syndicat. Témoigne encore de manière informelle quand l'occasion se présente, « histoire de casser les préjugés ».

Selon Robert, pour s'engager il faut une envie, une indignation. Cette envie lui est venue à la vue des gens : avoir envie de comprendre la corruption, les dictatures, les inégalités. Mais pour s'engager il faut quitter la théorie, avoir un terrain d'expérience, avoir envie de la réalité, se coltiner la réalité. Le voyage est frustrant (« voyageur = voyeur »). Comme pour le syndicat il faut action et idéal !!

Marie a 30 ans aujourd'hui et une expérience internationale déjà riche : après un BTS agricole (elle note que l'enseignement agricole affiche dans ses textes une vocation internationale), un an d'IFAID, des expériences bénévoles courtes au Bénin et Togo, elle part en 2005, à 22 ans au Maroc avec l'AFVP, comme chef de projet dans une ONG qui appuie les agriculteurs. 2 ans au Maroc, puis une troisième année en Angola dans la formation au maraichage et à l'élevage. Au retour, elle repart aussitôt en Centre Afrique une année sur des questions de sécurité alimentaire. Puis au Mozambique en appui à des Maisons Familiales Rurales, où elle ne fait que trois mois avant de rentrer, fatiguée... Elle travaille aujourd'hui, dans une ASI régionale d'agriculteurs partenaires de producteurs agricoles malgaches, maliens et sénégalais.

De son expérience marocaine, elle retient « la pratique » de la gestion de projet, mais surtout sa position : chef de projet, responsable de sa mise en œuvre avec les agriculteurs de l'oasis où elle travaille. Elle s'est sentie mal préparée à cette situation. « Blanche, étrangère, mais quand tu as l'argent tu es le chef... ». Elle a été acceptée, mais « elle était au four et au moulin avec sans doute des questions sur la qualité de son travail... ». Elle a beaucoup appris aussi de son expérience humanitaire en Centre Afrique : elle a vu la « pauvreté crue », « dans ces expériences de terrain on est dans la compréhension du système de survie des gens » ; elle est devenue plus sensible à cette pauvreté, aux étrangers en France aujourd'hui. Conclusion générale de son expérience « On a une place privilégiée, une grande liberté d'action, on pourrait prendre ça pour la vraie vie... Quand on part jeune on peut se perdre... »

Elle valorise ce qu'elle a appris surtout dans son travail où elle est la seule salariée : polyvalence (rédaction dossier, recherche financement, communication) ; capacité d'adaptation, réactivité, dynamisme ; attention portée à la qualité du partenariat avec les acteurs du sud. Elle dit peu réinvestir hors de son travail, mais elle est bénévole dans plusieurs associations (dances, protection des espèces...), elle est adhérente d'un « Système d'échanges Local » (SEL), pratique l'agriculture bio...

⁸ Plus exactement « Si tu diffères de moi, mon frère, loin de me léser tu m'enrichis » (Saint Exupéry, dans *Citadelle*)

Au départ il y a un besoin d'espace et d'exotisme. Ensuite plus on voit l'inégalité, plus on s'engage, plus on se questionne sur le « comment on vit dans sa propre société ». Finalement on s'engage « pour un monde plus juste ».

Charles est né en 1960 en Normandie dans le milieu agricole. Lui aussi a fait un BTS agricole. A la fin des études (il a 23 ans), pour éviter le service militaire et « pour aider les africains à semer, gérer... », il postule à l'AFVP comme VSN : 2 ans à Ziguinchor, Sénégal, avec un retour à travers l'Afrique de l'ouest, le Sahara, le Maghreb en moto, « une expérience déterminante, inoubliable ». Pendant 10 ans il va pourtant oublier, il devient enseignant agricole, en Maison Familiale Rurale, en CFA, en Lycée agricole. Puis, le besoin d'une pause, de retrouver l'Afrique, il fait 2 DESS dont un en économie du développement. De 1999 à 2006, presque 20 ans après sa première expérience, il renoue avec l'Afrique : 4 ans à Dakar, conseiller technique à l'Ecole Nationale d'Horticulture ; puis 2 ans conseiller au Ministère de l'agriculture du Mali ; un an encore au Sénégal. Puis retour en France, il travaille à nouveau dans l'enseignement agricole, mais c'est difficile, le monde a changé. Il est au chômage aujourd'hui, il se dit en transition professionnelle.

Le projet de Ziguinchor visait à limiter l'exode des jeunes et à les fixer au village, par le biais d'une série de microréalisations agricoles. Il se rappelle d'un travail très technique, très concret : construire les outils de production ; vendre directement les produits ; gérer l'argent ; instruire de nouveaux projets... Ce qu'il a appris : l'autonomie, la débrouillardise ; s'adapter, écouter, discuter ; apprendre des autres ; prendre du recul par rapport à notre société ; capacité d'analyse et esprit critique. De sorte qu'aujourd'hui « avec 10 ans d'Afrique dans la tête, il a un autre référentiel, il voit les choses différemment ». Il regrette l'afro-pessimisme en France, la dévalorisation de son expérience africaine, ce qui a compliqué son cheminement professionnel.

Début des années 90, il a contribué à la création d'associations d'anciens volontaires du progrès dans sa région pour aider à la préparation des futurs volontaires. Dans les week-ends de préparation il se spécialise sur l'aide publique au développement en France et en Europe. Mais il insiste sur son travail d'éducation auprès de ses élèves en France : leur donner une autre vision de l'Afrique, « changer de paire de lunettes » ; le travail « épuisant » auprès de ses collègues, « les gens veulent vérifier, se rassurer sur leurs représentations... il faut casser ces représentations au burin... »

Son engagement : « Ni saint François, ni Marx ». Il est parti sans motivation particulière, « les deux mains dans les poches ». Mais à travers ces expériences, il s'est forgé des convictions. Il dit que ceux qui sont partis avec des convictions reviennent souvent avec de la déception, de la désillusion, du mutisme. L'engagement « c'est développer l'esprit critique, c'est ça qui est intéressant », c'est ça qu'il essaie d'inculquer à ses élèves. « L'expatriation est un levier pour l'esprit critique. »

L'expérience épreuve : un exemple (sous-groupe 1.4)

Bruno est né dans une famille qui a beaucoup de liens avec l'international. Il fait un DUT de carrières sociales pour être assistant social. Il passe ensuite une année au Sénégal entre socio et bénévolat dans une association d'enfants des rues : « le déclic pour l'international et le social ». Il fait alors un master II de développement humanitaire avec des stages, dans une ASI française, puis en Centre Afrique. Il

part en 2011 comme volontaire, avec France Volontaires à Haïti. Il fera 12 mois. Au retour, il met une année à se reconstruire « grâce à l'appui familial », et résoudre les problèmes de santé, de chômage et d'administration. Début 2013, il trouve un poste de chargé de mission Afrique de l'Ouest dans l'ASI qui l'avait accueilli en stage de master.

Il forme, accompagne, encadre les 2 premières vagues de jeunes du SCI sur le terrain à Haïti, dans des conditions difficiles et pour lesquelles il n'était pas préparé : inorganisation, encadrement nul, public difficile, sans aide, la bonne volonté seulement et des responsabilités à assumer... même s'il y a eu des améliorations avec les vagues. Il apprend beaucoup, mais laisse beaucoup de force dans cette expérience. Il apprend surtout dans le domaine des savoir être : la gestion de la frustration, la patience, l'écoute, le questionnement, « En prendre plein la tête c'est formateur » ; il était « urgentiste », il se découvre « développeur ». Il découvre Haïti, « Trop d'ONG, d'ONU, de projets et pas d'Etat ». Il analyse mieux les stratégies et le fonctionnement des grosse machines que peuvent être les ONG en général et France Volontaires en particulier. Il s'interroge sur le statut et le rôle réel du volontaire, sur l'hypocrisie du monde associatif...

Il réinvestit les compétences acquises, dans son travail aujourd'hui (le cadre logique, la rédaction de documents plus précis «en lien avec le réel, loin du bla-bla théorique », la vision à long terme, mais aussi mieux gérer son engagement, ne pas trop donner). Il doit se réinstaller, se réorganiser, il a peu de temps pour valoriser, réinvestir en dehors de son travail.

Son engagement, il le définit de manière simple : « se mettre au service de » et « faire avec », avec les moyens existants et avec les autres. Mais c'est aussi « éviter le piège de faire à la place de... et d'être pressé comme un citron ». De cette expérience il tire une conclusion : « il faut des conditions pour vivre un vrai engagement ».

Synthèse Groupe 1 : parcours en construction, expériences d'expatriation et capacités acquises

Les expériences décrites ci-dessus ont-elles des points communs ? Induisent-elles des changements spécifiques dans les conduites, les attitudes, les dispositions liées à la vie professionnelle, personnelle, ou sociale de l'expatrié ? Offrent-elles des formes particulières de valorisation et d'engagement ? Quelle valeur ajoutée en termes de pouvoir d'agir, « d'empowerment » ?

Voyage et choc culturel

Pour la plupart des expatriés rassemblés dans ce groupe, même s'ils ont déjà voyagé avant leur départ, fait des stages ou du bénévolat en Afrique ou ailleurs, l'expérience par sa durée, l'implication qu'elle demande est souvent première. Et à ce titre elle est d'abord découverte, expérimentation, apprentissage dans tous les domaines de la vie : dans le vivre avec les autres dans une organisation, dans la vie sociale proche ou plus lointaine. Il y a toujours comme un choc des cultures qui laisse forcément des traces plus ou moins profondes. La force de l'impact étant proportionnelle à la distance culturelle entre le milieu quitté et le milieu d'accueil, et au niveau d'isolement géographique et social de l'expatrié.

De l'intensité du choc naissent les nouveaux projets ou les nouvelles vocations. Trois des sous-groupes définis ci-dessus intègrent déjà des changements : certains à l'issue de cette expatriation

commencent à penser à autre métier, à autre profession que ceux qu'ils avaient pu envisager en faisant leurs études ; d'autres en profitent pour changer profondément leur vie ; d'autres encore se retrouvent déstabilisés plus ou moins profondément et mettent un certain temps à retrouver une vie normale.

Tout l'enjeu consiste à dépasser ce choc pour pouvoir agir. On peut distinguer trois temps, ou trois moments qu'empruntent la majorité des expatriés de ce groupe. Il y a toujours la découverte de l'autre, des autres : « les pauvres », « les femmes géniales qui tiennent le pays debout », « les instit musulmans », « des gens posés », ou « des gens violents ». Il y a la recherche d'un positionnement, d'une posture plus ou moins claire et choisie : « être à l'écoute, dans le respect », « se sentir légitime et confiante », « se sentir isolé, s'isoler », « échanger, discuter ». Il y a enfin un questionnement plus ou moins profond, plus ou moins intense sur soi, sa vision du monde, sa religion, sa culture.

Dans cette rencontre initiale, on peut penser que, pour ceux qui sont partis dans les années 80 et 90 le plus souvent comme VSN, « pour échapper au service militaire », souvent beaucoup plus isolés, plus coupés des racines familiales, en milieu rural, en prise directe avec le terrain, le choc a pu être plus rude et les impacts plus forts.

Valorisation multiple

A écouter nos interlocuteurs, on a le sentiment que plus le choc a été intense plus la valorisation est durable et variées : contribution aux actions (formation, événement...) de l'ONG d'envoi, prise de responsabilité dans cette ONG, valorisation dans le travail, témoignages, vie sociale et familiale marquée parfois centrée sur les anciens volontaires, avec la volonté de transmettre ou l'espoir que les enfants reprendront le flambeau.

L'intérêt personnel comme motivation importante

Paradoxalement l'engagement au sens social et collectif du terme n'est pas au centre de ces expatriations : le voyage, la découverte, ne pas faire le service, bref c'est plutôt l'intérêt personnel qui est au départ, teinté d'influences religieuses ou sociales. Par contre l'engagement, « les convictions » sont souvent à la sortie, qui prennent deux formes : il faut donner un sens à sa vie ; il y a prise de conscience et naissance d'un esprit critique, « plus on voit la réalité, plus on s'engage », « l'expatriation comme levier pour l'esprit critique » (Charles*, VSN, 1983).

La réduction de l'incertitude

L'effet principal de ces expériences est de diminuer l'incertitude du parcours, ou de donner un sens à un parcours qui n'en avait pas encore. Les jeunes « mûrissent », « grandissent » plus rapidement. « En 2 ans tu prends 10 ans de maturation » (Jean-Claude*, VSN, 1982). La plupart parlent d'une expérience « gratifiante », « colossale », « une chance », « un cadeau ». La clé de cette satisfaction, est probablement la reconnaissance qui donne confiance et permet d'avancer. Et dans le même temps, la majorité a conscience que « ce n'est pas la vraie vie », leur vraie vie, que le parcours doit se poursuivre ailleurs. Ceux qui se retrouvent en fin de mission dans une incertitude encore plus grande s'interrogent « sur les conditions de l'engagement » et mettent en question l'impréparation, les responsabilités trop grandes ou des fonctions et des rôles qui d'emblée faussent les relations avec les locaux, les empêchant de trouver la bonne « posture », et la reconnaissance.

Groupe 2 : Les parcours professionnels, développement d'un « métier »

Dans ce groupe, les personnes ont un métier, elles travaillent déjà mais veulent donner une dimension de coopération, de solidarité internationale à cette activité : mettre la solidarité internationale au cœur du métier ; à un moment ou à un autre faire « métier » de la solidarité internationale. Les expatriations sont autant de chantiers, de réalisations qui s'inscrivent dans un choix à long terme. Deux mots clés pour qualifier ce parcours : professionnalisation (accumulation, capitalisation), disponibilité (incertitude). On part souvent, parfois sur des temps très courts, sur des terrains pas toujours très sécurisés. Les variables explicatives de départ restent comparables à celles du groupe précédent : envie de partir, de découvrir mais aussi envie d'aider ; envie encore plus profonde de rompre avec notre monde ; l'importance de la motivation et de la préparation. C'est pourquoi, paradoxalement, l'engagement y semble plus intense que dans le groupe précédent.

Ce groupe 2 présente plusieurs sous-groupes définis sur la base des conditions d'accès à l'international :

- Sous-groupe 2.1 : les personnes qui ont choisi d'emblée ou rapidement de faire leur métier à l'international. Elles restent dans cette perspective, maîtrisent leur parcours et peuvent se projeter dans l'avenir.
- Sous-groupe 2.2 : il renvoie à des personnes qui ont un métier en France, qui décident à un moment donné d'aller l'exercer à l'international. Et ils se forment pour bien négocier cette réorientation.
- Sous-groupe 2.3 : l'expérience internationale vient renforcer, enrichir leur métier et leur compétences qu'ils continueront d'exercer en France ou depuis la France.
- Sous-groupe 2.4 : les expatriés qui ont choisi de travailler à l'international qui voudraient revenir mais éprouvent des difficultés à se réintégrer.

La solidarité internationale au cœur du métier : trois exemples (sous-groupe 2.1)

Marie est née en 1965 en région parisienne dans une famille sensibilisée et active dans le domaine médico-social. Elle fait médecine et s'oriente vers la médecine tropicale : elle voulait déjà partir. Elle fait un premier essai au Sénégal pour tester ses compétences et son envie ; elle refait un DU de médecine tropicale/santé du monde et passe sa thèse, pour être sûre d'être vraiment prête.

Pendant 12 ans, les missions vont se succéder avec MDM : Somaliland, RDC (Goma), Philippines, Afghanistan, Niger, Népal, Palestine etc... Missions de 3 mois ou d'une année, missions d'urgence ou de développement. Elle organise son temps entre missions et exercice de la médecine en France : vacances d'été et de février, médecin en France ; à partir de septembre ou après février, les missions à l'étranger... Jamais elle ne lâche la médecine en France et le temps avec la famille, « c'est le secret de la durée... ». Mener formation/expérience, France/International en permanence en parallèle. Aujourd'hui elle exerce comme « libérale intermittente » à raison de 2 à 3 jours par semaine.

Elle a développé les compétences nécessaires aux activités d'urgence (médecin soignant en contact direct avec les populations dans une approche santé publique) et de développement (accompagner, « c'est eux qui ont les clés, on parle et on conçoit avec les autres, on ne raisonne plus sur un cas mais sur une petite région... une vie normale »). Elle a appris sur le plan technique (un sens clinique plus

poussé, les dénominations internationales des médicaments, elle a reçu des formations...). Mais surtout elle a appris à prendre en compte le contexte socio-culturel (le coût des médicaments et la survie économique des familles, une autre approche de la mort et du deuil...), la capacité à relativiser ; une certaine humilité ou sagesse « on change le monde à sa petite échelle ». Elle est aussi très attentive aux questions de fragilisation et de précarisation qui touchent notamment les professionnels, qui parfois « se retrouvent en limite de précarité ».

Ces compétences acquises sur le terrain, elle en fait profiter directement MDM en participant à un groupe de travail de l'ONG sur « la délégation de tâches aux agents de santé communautaire (ASC) » ; Elle a eu aussi de manière plus ponctuelle l'occasion d'aider les populations en difficulté qui viennent au Centre d'Accueil, de soins, d'orientation de Parmentier (Paris 11^{ème}), créé par MDM.

Elle se sent « concernée » plus qu'engagée, « active » « en suractivité ». « Mais ce n'est pas un métier non plus : 12 ans d'une vie, toute une vie personnelle en question, il y a forcément un engagement ». Elle a fait le choix de pousser la porte de MDM, « ma deuxième famille » : elle est y est adhérente, pas militante, ni active dans les instances de l'ONG. « MDM a donné une dimension humaine à mon métier ». A son niveau, elle espère « être la voix de ceux qu'on n'entend pas sur terre »...

Marianne a 32 ans. Après plus de trois ans de missions, depuis une année environ, elle est salariée à ACF Paris. Elle y a d'abord capitalisé son expérience en SMPS (Santé Mentale et Pratique de Soins) avant de devenir référente technique SMPS, en appui aux psychologues expatriés et nationaux. Elle est au début de son parcours professionnel, imagine de nouveaux terrains, une reprise d'études pour réfléchir sur son expérience, et dans 5 à 10 de rejoindre peut-être « des grands décideurs » (l'UNICEF par exemple).

Elle a toujours eu une passion, une fascination pour la psycho : « comment l'être humain fonctionne ? Comment je peux faire quelque chose pour l'autre, entrer dans sa perspective ?... ». Elle fait 5 ans d'étude en psycho de l'enfant, un DESS sur « l'influence de la culture et de la langue sur le comportement », avec une année d'Erasmus, « fabuleuse », en Espagne.

Pendant plus de trois ans elle travaille en France, dans différentes structures qui suivent les enfants en difficulté ou handicapés. Sa première expatriation, elle l'a faite avec ASMAE au Liban, pendant une année. Puis elle va enchaîner les missions longues (Haïti, 1 an), plus courtes (Liban, Philippines, Bangladesh...) avec ACF. Elle veut inscrire la psychologie dans les programmes d'urgence, dans « le soutien aux bénéficiaires, aux collègues, aux équipes ». Quand elle est allée sur le terrain, la première fois, elle a manqué de cadre, « je n'avais rien à habiter » : d'où son souci permanent de capitaliser sur des pratiques psychologiques concrètes et terre à terre, « pour ne pas réinventer chaque fois la roue », pour transmettre.

Dans ses postes de chargée de mission SMPS ou de coordonnatrice pays, elle a vu, constaté, pris en compte l'impact des barrières culturelles ou des croyances sur le bien-être, l'importance d'un monde rassurant qui va guider les choix thérapeutiques. De là, elle a appris à s'adapter, à faire simple, de pas affoler les gens, « être très terre à terre ». Elle a appris aussi à manager une équipe, à gérer un budget.

Pour elle l'engagement c'est croire en ce qu'on fait, se dédier à ce qu'on croit être juste. ACF a une vision à laquelle elle essaye de rester fidèle, « On ne fait pas tout et n'importe quoi ! ». De ces

expériences, elle retient aussi la fatigue, une certaine solitude : l'engagement c'est aussi « ne pas être aveugle sur notre impact », et être conscient de nos limites.

Cécile est née en 1973, près de Bordeaux dans une famille « engagée », avec des parents syndiqués, militants. Elle fait une maîtrise de traduction littéraire. Mais elle devient très vite bénévole à AIDES, aide les malades en fin de vie, assure bénévolement des permanences à l'hôpital. De 2000 à 2003 elle devient salariée de AIDES, animatrice de prévention.

Première mission, 2003, en Serbie, volontaire MDM avec son conjoint. Elle reste 5 ans : 4 ans volontaire ; un an salariée. Elle est coordonnatrice d'un projet « Echange de seringues » d'abord porté par MDM, puis transféré à une association serbe créée dans ce but. Elle anime et gère une équipe de 10 personnes. En 2011, elle repart un an en Tanzanie avec la famille, toujours avec MDM, toujours volontaire. De retour à Paris, elle travaille pour MDM en tant qu'auto-entrepreneur à la rédaction d'un Guide de réduction des risques. Puis elle rejoint l'association Gaia à Paris, association créée par MDM, en tant que salariée, directrice, notamment sur le projet d'ouverture d'une salle de consommation de drogues.

En termes de capacités acquises, elle se dit complètement auto-didacte, même si elle a bénéficié d'une formation approfondie avec AIDES. Elle a préparé un CAFERUIS (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale) entre deux missions. Ses expériences serbes et tanzaniennes lui ont permis d'approfondir son savoir (la sociologie de la drogue, les femmes usagères de drogues, les outils de diagnostic rapide de la situation) ; d'acquérir des savoir faire dans l'écriture et la mise en œuvre des projets et certaines qualités (souplesse, flexibilité, capacité à ne pas s'affoler, à se donner le temps de raisonner). Mais elle insiste sur le contact concret avec les autres cultures : « on se construit avec les autres cultures et ça n'a pas de fin... ». On s'adapte, on apprend et on fait avec la société où on se trouve, et on prend ses distances, on met dans la balance sa propre société. Pour elle, le maître mot c'est « changement », il est toujours positif, créatif. Il oblige à puiser dans nos ressources, à faire preuve d'imagination, à créer des choses qui n'existent pas. Elle insiste aussi sur la dimension familiale de l'expérience : « le monde est vaste, on peut l'explorer en famille, c'est important de donner ça aux enfants... ».

Vie de famille et vie professionnelle lui laisse peu de temps pour valoriser, réinvestir ses acquis hormis bien sûr dans le cadre de son travail.

Pour elle la notion d'engagement est claire et évidente. Dans la réduction des risques, il y a une vraie dimension de changement social (changer les regards, prendre en charge les personnes) : « on est dans l'opérationnel et le politique ; il y a le souci constant d'impliquer les acteurs, d'impliquer les autorités : « comment amener les gens à se poser les questions et agir par eux-mêmes... on n'est pas dans l'ingérence » ; on est dans la proximité avec des populations et des quartiers pauvres... Elle ne pourrait pas avoir une activité sans utilité sociale, sans essayer de faire changer les choses.

Cédric a 35 ans. Il a fait une Ecole d'ingénieur et travaillé dans le privé pendant une année. Puis il a repris des études de sciences politiques avec stage de 6 mois en Afghanistan (« une expérience fondatrice »), et l'idée d'une expatriation avec ACF. Ce passage « décisif » Ecole d'ingénieur-

Sciences po, Cédric l'explique : « on décide un jour, un moment, de faire ce que l'on souhaite faire, on prend les choses en main ! ».

En 2004, il a 26 ans. De 2004 à 2009, il fait toute une série de missions au Darfour, Pakistan, Madagascar... Plus ou moins longues, missions exploratoires ou comme coordonnateur de projet. En 2009, il rentre à Paris, travaille plus d'un an dans une Entreprise d'insertion, avant de rejoindre le siège d'ACF (« l'envie restait, le regret d'ACF »). Depuis la mi-2011, il est directeur régional opérationnel pour 5 pays et part 2 semaine, toutes les 8 semaines : « il vit dans l'entre deux en permanence ».

Il a beaucoup progressé sur le plan professionnel, dans toutes les compétences autour du « métier » : management, analyse, synthèse, gestion de projet, décodage des jeux d'acteurs, traitement stratégique. Cette progression s'est faite à travers une pratique très intense, avec des enjeux humains, des enjeux financiers d'une grande portée pour les zones concernées, « Tout ça pour un jeune ! ». Il a reçu aussi des formations en interne. Au-delà de ces acquis, il s'intéresse beaucoup au fonctionnement de l'ONG ACF, à son histoire. Il s'interroge, par comparaison, sur les évolutions de la vie sociale en France, mais aussi sur son système médico-social et sur les mécanismes qui l'ont permis. Il a parfois le sentiment que plus on découvre le monde, plus on a plaisir de voyager localement, dans un rayon plus petit. Un peu comme Joël (ci-dessous) l'action, le programme à réaliser est au cœur de ses préoccupations : l'important c'est la finalité, la continuité. On fonctionne sur un même mode qu'on soit ici ou là-bas.

Il valorise ses acquis dans son travail aujourd'hui, il les a valorisés dans l'entreprise d'insertion où il avait travaillé au retour. La valorisation, les témoignages, les conseils c'est d'abord auprès des amis, dans une moindre mesure à travers des informations dans certaines Facs. Quant à son projet à long terme, « toutes les options restent ouvertes ».

Son engagement : mettre ses ressources, son énergie, sa ténacité, sa persévérance dans un projet utile à des personnes vulnérables ; l'intensité du travail, « c'est physique », l'envie de bien faire, avec ACF comme fil conducteur. L'engagement c'est aussi à travers les choix faits en amont (les renoncements salariaux par exemple). C'est accepter un travail de fourmi, qui ne change pas le monde, sans forcément avoir la perspective, la conscience, d'un modèle médico-social à promouvoir.

La solidarité internationale, extension du métier : trois exemples (sous-groupe 2.2)

Depuis une année, Joël est référent logistique de pool à ACF. Pour parvenir à cette situation il a emprunté un parcours assez singulier.

Il est né en 1969, il a passé son bac. Il a tenté l'université, sans suites. Par contre il travaille très tôt comme pompier volontaire, et pendant 10 ans, jusqu'au début des années 2000, il travaille au SAMU en région parisienne (Samu médical, Samu social...). Parallèlement il voyage beaucoup en Afrique de l'ouest, chez des amis « expatriés », « avec dans le sac à dos, Saint Exupéry, Kessel... ». Puis vient l'heure du bilan, de la réflexion qui va le mener vers l'humanitaire. Il tente diverses ONG, notamment ACF mais n'est pas « reçu ». Il fait alors une année à BIOFORCE. A partir de 2004, avec ACF, se succèdent une série de missions, le plus souvent assez longues (6, 12, 18 mois) en Côte d'Ivoire, Afghanistan, Tchad, Ethiopie...), comme responsable de base, logisticien.

Dans ces missions, dans les formations qu'il a pu recevoir en interne (par exemple une formation MLM, Middle Level Management), il a appris la gestion, le management et acquis les dispositions qui vont avec : manager un staff, une équipe ; négocier avec des acteurs, dans des environnements parfois risqués ; écouter, apprendre des personnels nationaux sur les questions de sécurité et de logistique ; avoir une vue d'ensemble, une vision stratégique pour gérer le présent et penser l'après ; être en capacité d'analyser et toujours de proposer, la force de persuasion ; toujours garder le cap, le cadre, l'objectif, garder aussi l'éthique, le respect de la charte d'ACF, même si on doit s'adapter à la culture locale, même si on doit « prendre sur soi ».

L'engagement pour lui est assez évident : c'est porter secours. En cela, il n'y a pas de différences entre les pompiers, le Samu et les humanitaires. Sans s'illusionner sur « notre portée », sur les impacts : « on est des pansements, on construit ce qu'on peut pour parvenir à un niveau de bien-être acceptable ». « On fait bouger les choses... à certains moments, il y a des avancées mais pas de révolutions ».

Isabelle est née en 1973, elle a 40 ans. Le père était chef d'entreprise, la mère professeur des écoles dans le public. Elle a fait un master de management culturel, et va travailler pendant 6 ans comme administratrice d'une compagnie de théâtre. C'est son compagnon infirmier, en formation à l'IFAID de Bordeaux, qui lui fait découvrir le milieu de l'humanitaire, et la possibilité de transférer, de mettre ses compétences au service de ce milieu. De là un projet de couple.

Pour se préparer, elle s'engage en 2002 à MDM France, bénévole « pendant 9 mois et quasiment à temps plein » au CASO du 11^{ème} à Paris. Elle fait une première mission en 2003, comme administratrice et logicienne dans un Hôpital de la zone nord en Côte d'Ivoire, abandonné par le personnel local. Puis en Afghanistan, avec un retour précipité en cours de contrat. Elle revient avec beaucoup de déchirement, de frustration et de fatigue. Elle refuse de partir à Haïti. Elle s'interroge sur son avenir professionnel et familial. Elle repart encore une fois en Asie du sud est à l'occasion du tsunami. En 2006, elle obtient un CDI au siège dans le service de recrutement : elle travaille sur la visibilité et l'image de MDM en tant qu'employeur ; l'objectif est de capter les compétences à l'extérieur, hors du « parcours » interne. Elle est en congé sabbatique pour prendre du recul, se reposer de la fatigue du métier, « l'expatriation n'est jamais une expérience anodine et neutre ». Elle se sent dans une impasse professionnelle.

Dans ses missions, elle réutilise des compétences en gestion et administration acquises dans sa compagnie de théâtre, mais dans des conditions et avec des responsabilités très différentes : beaucoup plus de stress, des questions de sécurité... Elle décrit ses transformations intérieures et contradictoires : « une expérience bouleversante, qui remue la pulpe, le fond de la bouteille, les habitudes, les convictions » : l'impression d'avoir beaucoup appris et de ne rien savoir ; l'environnement qui vous dépasse, on comprend rien, on se sent très peu de choses ; partir pour une noble cause et faire du micro ; savoir accepter qu'on fait du micro et continuer sans rêver ; se sentir actrice à part entière ; vivre aux rythmes de la planète ; aller au bout ; aujourd'hui, elle voudrait revenir à des solidarités plus proches, dans un programme en France.

Au retour d'Afghanistan elle a fait une soirée projection dans une petite commune de banlieue. Elle écrit des petits textes pour sa famille et ses amis. Pour MDM elle accepte volontiers de parler de l'ONG, de témoigner de son expérience.

Au départ, elle confesse une certaine « naïveté », l'euphorie du départ et de la découverte. Même avec la formation de départ, elle n'avait aucune idée « de la machine qui était derrière ». Elle se sent plus engagée aujourd'hui, « après 5 ou 6 ans d'engagement total, inconditionnel, financier, une vraie militance, un vrai sentiment d'appartenance aux valeurs, au discours, à l'image de MDM ». Mais elle voudrait aussi remettre les choses à leur place, prendre de la distance, « MDM ne me doit rien, je lui dois rien... »

Nathalie a 40 ans. Elle naît en Normandie dans une famille modeste, et s'installe en Aquitaine fin des années 90. Elle a fait un DUT de Technique de communication, spécialisation tourisme. Quand elle songe à partir, elle a 10 ans d'expérience saisonnière dans le tourisme derrière elle, elle fait le constat des déviations du tourisme classique, et l'idée prend forme d'un projet professionnel tourné vers un autre tourisme (solidaire, citoyen...). Le tout accompagné d'une motivation profonde pour le voyage. Elle trouve elle-même une association au Sénégal, une petite association qui s'occupe de protection de la zone côtière et des aires marines protégées. Elle décide de faire l'IFAID avant de partir en 2006. Elle n'a pas le statut de volontaire. Elle fait partie du personnel de l'association, d'abord bénévole, puis salariée.

Après « Kyoto », l'association va se développer rapidement, se structurer en interne et géographiquement, porter des projets importants financés par l'AFD, l'Europe des Fondations, intégrer des volontaires français. En 2009, elle devient responsable du Bureau de Casamance, avec une équipe de 10 personnes. Elle participe activement à ces développements : gestion administrative, recherche de financement, coordination et suivi des projets, formation, relations publiques... 2011 : après 5 ans, fatiguée, Nathalie prend la décision d'arrêter, mais fait encore des missions de « consultant », travaille encore à distance pour l'association... Elle peine à retrouver un job en France, refait des petits boulots, touche le RSA... Son idée aujourd'hui : des missions à l'étranger comme consultante dans son domaine.

Ses formations DUT, IFAID lui ont servi. Mais elle a appris la gestion de projet « appliquée », à savoir s'intégrer, accepter, respecter, à connaître une population (ses traditions, son droit...) et son territoire, « sinon on ne peut rien faire ». Elle a appris la liberté, l'autonomie, la confiance en elle, se sent une double identité, elle sent qu'« elle a une famille au Sénégal ». Elle pense avoir les compétences pour être « free-lance ».

De cette expérience, elle témoigne dans les formations IFAID, via le réseau des anciens. Elle s'apprête à faire des sensibilisations, de l'éducation à l'environnement dans les écoles et collèges. Elle témoigne aussi de manière informelle auprès des groupes d'enfants et de jeunes.

Pour elle l'engagement a deux dimensions : défendre un autre possible pour la planète et pour l'homme, à travers des actes ; et s'engager à 200%, se passionner pour son travail.

L'expatriation qui consolide le métier : un exemple (groupe 2.3)

Maggy est née en 1976, dans l'est de la France, dans une famille modeste. Elle fait des études d'urbanisme et d'aménagement du territoire puis travaille 4 ans dans un syndicat intercommunal de

pays. Elle démissionne, recherche du travail en France ou à l'étranger. Découvre une annonce du CEFODE pour un poste à Madagascar : chargée de mission, planification urbaine auprès de deux villes du pays et responsable d'antenne d'une organisation régionale française regroupant les partenaires publics de la Région. Elle a 29 ans. Décision et départ très rapide avec une double motivation : le poste est cohérent et essentiel pour son parcours professionnel ; et être utile d'où l'acceptation du statut. Elle rencontre son mari là-bas. Elle rentre à la fin de sa mission et retrouve aussitôt un poste de responsable de service d'aménagement dans une Société d'Economie Mixte (SEM) de la Région parisienne.

Elle a beaucoup appris sur le plan professionnel, moins sur des compétences techniques que sur le « management », le rôle « d'ensamblier » : coordonner, fluidifier, animer les relations entre acteurs des territoires. L'apport principal : dans un pays où les gens sont « posés », où on est étranger, ça « oblige à l'observation, à l'écoute, à se poser, à prendre du recul ». Important aussi de respecter l'autre.

Au retour, elle amène la société où elle travaille à s'investir dans la coopération décentralisée. Elle « pousse » « bassine » ses collègues et responsables pour participer à des colloques, pour développer la dimension et la volonté internationale dans sa structure en partenariat avec l'AFD, l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine (ANRU) et d'autres acteurs (réseau des SCET, Fédération des Entreprises Publiques Locales etc...)

Maggy ne s'est pas sentie « plus engagée que ça ». La mission correspondait à ce qu'elle voulait faire. Simplement elle est passionnée par son travail, elle avait le souci de bien remplir son rôle, en tant que technicienne et en tant que représentante d'une institution française. Au total « avoir une telle occasion dans sa vie, c'est un beau cadeau... »

Le parcours non maîtrisé : un exemple (sous-groupe 2.4)

Siham est née en Algérie, en 1973, elle a 40 ans aujourd'hui. Elle s'intéresse à l'interculturel, à l'ethno-psychiatrie, elle fait un master I de psychologie clinique et part une année au Guatemala comme psychologue stagiaire en santé communautaire. Elle poursuit ensuite son parcours pendant 5 ans environ, au Maroc, en République du Congo, au Maroc de nouveau, en Jordanie, le plus souvent avec des ONG italiennes dans des projets d'accompagnement de l'enfance en difficulté, ou de familles réfugiées ou confrontées aux migrations irrégulières. Elle revient en France, cherche à faire valoir ses compétences, sans succès (absence de diplôme d'Etat ?). « De misère », elle repart avec ASMAE, au Soudan, sur un projet d'enfance en situation d'errance. Elle va repartir bientôt pour l'Algérie avec Oxfam Belgique. Elle est toujours payée sur des contrats liés au projet dans lequel elle intervient, sauf avec ASMAE où elle était VSI.

Son entrée dans le métier, elle la dit « un peu le fruit du hasard ». Elle répond à des offres et tend à fonctionner « au coup de cœur ». D'un côté elle revendique cette liberté, « elle n'est pas carriériste », de l'autre elle pense qu'on devrait reconnaître et valoriser son expérience. Elle constate « qu'elle n'a pas pu rebondir », à cause du surdimensionnement de son CV, ou de l'absence de diplôme, mais en même temps reconnaît qu'elle n'a pas la culture d'entreprise et ne se voit pas travailler dans le privé. Conclusion : « Quel gâchis ! ».

Résultats de ces missions, et des nombreuses formations qu'elle a suivies : elle parle aujourd'hui 4 langues ; elle a la pratique de la gestion de projet ; elle avait appris la prise en charge individuelle, elle

maîtrise aujourd'hui la prise en charge collective, communautaire. Elle insiste beaucoup sur la créativité nécessaire pour vivre dans certains endroits, pour revoir ses représentations, pour réussir à comprendre l'autre, « on change d'idées avec les contextes, on change de lecture du monde, on relativise » ; sur la résilience, la capacité à tirer parti des situations difficiles qui peuvent « tout chambouler ». Créativité et résilience qui vont mal avec « un monde trop normé et qui méconnaît le travail humanitaire ».

L'engagement c'est moins le travail auprès des populations vulnérables, sans doute évident pour elle, que l'engagement pour un autre mode de vie, pour un autre rapport à la consommation. C'est un engagement individuel, pas politique, qui s'approfondit avec le temps.

Synthèse Groupe 2 : le métier intensément humain

Quels sont les points communs aux différentes variantes de ce type de parcours, où le métier, la profession tiennent une place importante?

Au départ, le métier

On est là dans un parcours « professionnalisant ». Principalement mais pas seulement, dans le domaine de l'humanitaire, de l'urgence ou de la post-urgence. Avec des personnes qui ont entre 30 et 40 ans. Le choix du métier a été fait en amont, et les missions sont autant d'occasions de remettre le métier sur l'ouvrage. On se forme avant de partir, on continue de se former entre les missions, on transmet à l'issue du terrain. Pour la plupart de ces expatriés, le départ est précédé d'une préparation plus ou moins longue faite de formations, de périodes de bénévolat, ou d'expériences professionnelles. Ils sont souvent sélectionnés sur cette expérience acquise. Le rôle de l'ONG est essentiel au départ et tout au long du parcours. Un autre enjeu délicat de ces parcours est de parvenir à concilier vie professionnelle (avec des départs fréquents, avec des statuts pouvant varier sur des temps courts) et vie familiale sur le long terme. Ceux qui s'aventurent dans ce type « un peu par hasard » ou pour « suivre un compagnon » semblent éprouver plus de difficultés que les autres à s'y maintenir.

Efficacité, créativité et valeurs

Ces expatriés mettent en avant des compétences acquises qui varient selon les métiers. Les médecins ou les professions médico-sociales intègrent le contexte social et culturel à leurs pratiques médicales ou à leurs approches thérapeutiques, ce qui leur permet de travailler (« sinon on ne peut rien faire ») et de « tenir le coup ». Pour ceux qui sont dans la gestion de l'urgence (administrateur, logisticien...) le management, le décodage des jeux d'acteurs, la vision court et à long terme, le programme à réaliser « quels que soient les contextes et les environnements », l'efficacité sont au cœur des préoccupations et des améliorations. D'autres mettent en avant « la créativité permanente » de ces métiers. La plupart insistent aussi sur l'équipe, le travail d'équipe, clé du succès de l'action et de la satisfaction de la personne : sachant que les équipes sont le plus souvent constituées de professionnels nationaux, et parfois internationaux. La plupart aussi remarquent que ces va-et-vient entre la France et différents pays donnent le sentiment d'intervenir, « de vivre aux rythmes de la planète » et de pouvoir « fonctionner sur le même mode ici ou là-bas ». Mais tous se réfèrent aux valeurs de l'ONG d'envoi qui occupe une grande place dans leur action professionnelle (« ne pas faire n'importe quoi ») ou dans leur vie personnelle (« le sentiment d'appartenance »).

La capitalisation

La valorisation est d'abord une affaire interne, de capitalisation. Elle fait partie du métier : rendre compte, analyser ses pratiques, son expérience, formaliser pour ceux qui viendront après. Souvent aussi les expatriés au bout de quelques années de terrain se retrouvent au siège dans des postes salariés valorisant directement ce qu'ils ont pu apprendre. Ou lorsque l'ONG a des activités et des organisations en France de poursuivre son activité dans une structure « locale » sans trop de difficultés. Les investissements, témoignages, hors vie professionnelle, tiennent moins de place que dans le groupe précédent : sans doute parce que l'investissement professionnel y est très intense, et parce que la vie familiale est très présente.

Intensité, réalisme

L'engagement c'est d'abord d'avoir décidé de travailler pour une ONG d'urgence, « d'avoir poussé la porte de cette ONG ». Ensuite c'est de « mettre ses ressources, son énergie, sa ténacité au service des plus vulnérables ». C'est se percevoir comme un rouage qui contribue à l'efficacité et à l'utilité d'une machine. L'engagement « c'est aussi ne pas être aveugle sur notre impact réel, et être conscient de ses limites » (Marianne*, professionnelle, 2010). C'est se faire à l'idée « qu'on change le monde à notre petite échelle... qu'on fait bouger les choses... qu'on fait un travail de fourmi qui ne change pas le monde » (Joël*, professionnel, 2004) loin des grandes causes de l'humanitaire.

Dans ces parcours de VSN, pas d'engagement par défaut. L'intensité de l'investissement (« ça remue la pulpe, le fond de la bouteille, les habitudes, les convictions... » (Isabelle*, professionnelle, 2003) s'accompagne de beaucoup de fragilité, d'incertitude, de difficulté à renouer avec un parcours plus classique, de sortir de l'humanitaire, de renouer avec le privé. On essaie d'en sortir et on y revient. Cette remarque est sans doute plus valable pour les gestionnaires ou les para-médicaux que pour les médecins. Une autre caractéristique est la circulation « rapide » des personnes à travers le monde et les cultures, la capacité à travailler dans des milieux différents, y compris en France quand l'occasion se présente. Le monde, champ d'exercice de son métier, et lieu d'apprentissage permanent, « on se construit avec les autres cultures et ça n'a pas de fin... » (Cécile*, professionnelle, 2003). On a moins besoin d'esprit critique, que d'efficacité, d'imagination et de créativité.

Groupe 3 : Les parcours choix de vie

Se retrouvent dans ce groupe des personnes qui à un moment donné de leur parcours personnel et professionnel décident de choisir une autre manière de vivre : tous sont « volontaires permanents » à ATD-THD, et décident de se mettre au service des plus pauvres. Faire « vie » de la solidarité y compris internationale. L'expatriation solidaire, généralement longue, est un temps fort de cette nouvelle orientation : elle est précédée par une longue période de préparation à base de bénévolat, et suivie par d'autres missions en France ou à l'étranger. A l'origine de cette décision l'envie de rompre avec le mode de vie dominant et faire le choix d'une vie plus simple, qui ait du sens.

Nous avons distingué deux sous-groupes sur la base de la place donnée par les intéressés à la solidarité internationale.

- Sous-groupe 3.1 : l'expatriation est une expérience pleine et totale de solidarité avec les plus démunis et le plus vulnérables, qui vient confirmer le choix de vie et permet d'élaborer et de mettre en œuvre des démarches et méthodes spécifiques.
- Sous-groupe 3.2 : Sans remettre en cause le sens et le choix initial, les personnes s'interrogent sur l'opportunité de l'expatriation dans la solidarité.

L'expérience solidaire, temps fort du parcours : deux exemples (sous-groupe 3.1)

Paco naît au Honduras en 1974, dans un milieu de petit paysan. Il passe un bac technique, s'installe à la capitale. Il travaille une dizaine d'année comme électricien. Parallèlement pendant 6 ou 7 ans, il est bénévole avec ATD, « il découvre vraiment son quartier, les problèmes sociaux », il est sensible aussi aux illégalités et inégalités qu'il voit tous les jours dans son travail ; et puis « il y a un grand dynamisme de la religion catholique ». Tous ces éléments l'amènent à une décision familiale « de laisser son travail, pour approfondir, avancer dans la connaissance... ». Il part 4 ans au Guatemala, en famille, comme volontaire, découvre, accompagne, anime des familles pauvres, pour qu'elles prennent la parole, mais aussi il s'occupe d'administrer l'équipe locale d'ATD. Depuis 2010, il poursuit son parcours au siège d'ATD à Paris, dans l'équipe qui s'occupe de gestion financière. En attendant peut-être une mission dans un autre pays.

Il met en avant sa connaissance acquise de la vie des familles, de leur capacité à trouver les moyens de survivre dans des quartiers compliqués et violents. Il a pris conscience, a acquis « l'esprit de la lutte sociale » : tisser des connaissances, des liens d'amitiés avec les familles, redonner la confiance pour qu'elles arrivent à parler, « rendre des familles plus autonomes, on passe de familles isolées à des familles militantes ». Dans un autre registre, il a développé ses savoir et savoir faire en gestion/comptabilité, et des capacités à prendre la parole devant des assemblées de politiques et/ou d'experts. Il revient aussi sur le travail en équipe constituée de nationalités différentes (français, péruvien, guatémaltèque, hondurien) : « on a fait une grande équipe... C'est la différence des cultures qui donne ça ».

Dans son engagement, il voit plusieurs dimensions. D'abord, « trouver le schéma » entre sa vie personnelle et le sens donné à cette vie, trouver une forme de vie qui ait un sens. Ensuite la connaissance et l'action avec les familles. Enfin la nécessité d'influencer les politiques et les décideurs.

Un des intérêts du parcours de *Jacques* est qu'il débute dans les années 70 et qu'il dure encore aujourd'hui : 40 ans à ATD !

Il est né en 1952 dans une famille paysanne. Il arrête les études après le bac. Il rejoint ATD pour un service civique de 2 ans comme objecteur de conscience, « exprimer le refus du monde tel qu'il était » : il connaît les combats paysans, les combats ouvriers, mais pas le combat des pauvres ; pendant deux années il suit des cours de philosophie, découvre les théories de la libération et Marx ; il s'éloigne de son propre milieu.

Pendant 10 ans, le parcours va se poursuivre d'abord par des missions bénévoles en France (à Reims, Marseille, Noisy) autour de l'enfance des rues et du soutien aux adultes pauvres pour accéder à des activités rémunératrices. Puis par une mission de 7 ans au Guatemala dans un projet de développement

local rural. Après 20 ans de terrain il revient à la direction générale d'ATD, puis repart à Noisy plusieurs années. Depuis 2005, il est de nouveau au siège responsable de l'évaluation et de la programmation des actions d'ATD.

L'expérience du Guatemala est celle d'un projet global de développement « qui essaie de tenir tous les bouts » (l'école, la malnutrition, l'eau, la santé, les ressources économiques...), qui s'inscrit dans la durée, qui commence par le détour de la connaissance et qui mobilise et organise les populations les plus marginales socialement et géographiquement. « On a pu développer un savoir faire nouveau que les autres organisations n'avaient pas ».

Dans cette longue expérience Jacques choisit de retenir deux ou trois choses importantes : « aujourd'hui si j'ai une compétence acquise, c'est celle de rencontrer, de comprendre les familles d'avoir une connaissance fine de leur vécu, de rentrer dans leur propre dynamique pour répondre ensemble aux vrais besoins » ; « j'ai accédé aux plus hautes responsabilités par mon expérience de terrain, pas par mes diplômes ou par un parcours « logique de carrière » » ; « les changements profonds se font sur un temps très long : ceux qui agissent ne voient pas les changements. Aujourd'hui il y a dans le monde et dans ces pays, davantage de compétences, une meilleure connaissance et compréhension de la pauvreté, mais les institutions, les acteurs en général sont dans la rapidité, ils pensent qu'il suffit de créer un projet et que ça va réussir. Ils ne voient pas la violence des projets qui divisent, qui fragilisent les plus pauvres... Le temps de mobilisation des plus pauvres reste le même ».

Plus que jamais il reste militant. Il s'investit en tant que citoyen dans la défense et le soutien aux gens du voyage. Engagement personnel : « être dans le changement d'un monde tel que je le veux ». Engagement plus collectif et politique : « diminuer la distance entre le terrain, les familles et leurs représentations dans les instances ».

L'expatriation questionnée : un exemple (sous-groupe 3.2)

Laurent vient d'une famille plutôt aisée. Il a 36 ans. Des études un peu chaotiques, licence de droit, licence de musicologie sa passion, il aurait voulu devenir instit... Il avait envie d'un engagement associatif auprès des pauvres, mais en France. Plusieurs raisons l'amènent vers ATD : tout le monde peut y devenir volontaire, « on peut s'engager même si on n'est pas ingénieur ou médecin », la compétence professionnelle passe après ; on fait une croix sur le plan de carrière ; on a tous la même indemnité ; et on habite des quartiers proches des populations avec lesquelles on travaille. De 2003 à 2008, il travaille au Centre d'Hébergement de Noisy. De 2009 à 2011, mission à Madagascar avec sa femme. Au retour, il s'occupe de l'organisation des assises d'ATD. Depuis une année, il est dans le secteur de l'édition, à ATD, responsable de la distribution, « pour 2 ans encore ».

Après 6 mois de découverte de la culture malgache (l'apprentissage de la langue), il devient responsable d'un projet d'artisanat avec des adultes pauvres de la capitale, dans une association de travailleurs pauvres, créée par ATD en 2005 : responsable du recrutement, des produits, de la vente à l'export, de la viabilité économique ; gestion de l'association et recherche de financement.

Dans tous ces domaines il s'est formé sur le tas, il ajoute « si on ne sait pas tout faire, on est obligé de demander, de chercher d'autres personnes ressources ». Un autre acquis de cette expérience a été « de prendre de la distance, de chasser les solutions immédiates, la tendance aussi à ne voir que ce qui ne va

pas... Ecris ce que savent faire les enfants, ce dont ils ont envie... ». Deux attitudes qui correspondent aux missions et à l'esprit d'ATD.

Mais de cette expérience pas vraiment souhaitée, qui a permis pourtant de structurer, d'organiser l'association, il retire d'abord un regard critique sur la présence et le travail des ONG dans le pays, y compris sur ce que fait ATD : les projets ONG ne résolvent rien, ils ne répondent pas forcément aux vrais besoins, ils perpétuent des dépendances, ils créent des problèmes. Pour lui, la solidarité internationale n'est pas une évidence, elle pose question : « la solidarité internationale c'est résoudre les problèmes qu'on a créés : on crée les problèmes et on crée les solutions ». Il ressort de cette expérience convaincu que ce qu'il fait en France avec ATD est mieux que ce qu'il fait dans les pays du sud. « Ce n'est pas parce qu'on part dans un pays du sud qu'on fait une mission de terrain... A Noisy, bizarrement, j'étais sur le terrain. »

Et son engagement est là, « faire place dans sa vie à la question de l'autre, ne pas rester seul avec ses problèmes ». Ce n'est pas la solidarité internationale qui est importante, mais la solidarité sociétale, dans un même pays. A Noisy son engagement était très fort !

Synthèse Groupe 3 : l'autre parcours

Par certains aspects, les parcours de ce groupe peuvent paraître assez proches de ceux du groupe précédent (une succession de missions à l'étranger, en France), mais le temps y est plus long, ils apparaissent plus sécurisés, plus institutionnalisés au prix d'un choix initial sur le long terme « d'égalité et de vie simple ». D'emblée est posée la circulation quasi obligée entre des pays et des statuts. Une des différences importantes réside sans doute dans le caractère secondaire donné à la professionnalisation au départ : on peut accéder à ATD/THD avec un bac ou avec bac plus 5, c'est l'engagement qui compte ; et dans le fait de travailler sur le long terme avec les populations socio-économiquement les plus vulnérables. Quelque part aussi, la mission devient secondaire, c'est l'ensemble du parcours qui devient essentiel.

La capacité à comprendre et à travailler avec

Au cours de ces missions successives en France ou à l'étranger, ces « volontaires permanents » apprennent, acquièrent des dispositions particulières : des savoir et des savoir faire nouveaux ; mais surtout la capacité à comprendre les familles déshéritées, à avoir une connaissance fine de leur vie et à rentrer dans leur perspective et dynamique pour avancer ensemble ; la capacité d'écouter, d'avoir la confiance, de dialoguer pour travailler avec ces familles ; la capacité « à trouver le juste milieu, l'équilibre dans la solidarité entre l'imposer et le donner », le cœur de métier de ces expatriés ; la capacité à travailler dans des équipes « pluriculturelles », « travailler avec des gens différents, avec souvent des tensions, sans chef, c'est assez extraordinaire » (Joseph, volontaire permanent, 2003). Intégrer dans ses dispositions une double préoccupation, un double apprentissage : celui du plaidoyer auprès des décideurs et des politiques avec les familles elles-mêmes ; celui de la vie simple, condition nécessaire aux rencontres initiales. S'inscrire dans la durée « prendre le temps de découvrir », « prendre le temps de comprendre ce qu'on fait, ne pas être dans l'activisme », « chasser les solutions immédiates », être dans une certaine forme d'optimisme « ne pas se contenter de voir et résoudre les choses qui ne vont pas, mais partir de ce que savent faire les gens, de ce qu'ils ont envie de faire... » (Laurent*, volontaire permanent, 2009).

La réflexion permanente

La valorisation de ces acquis et expériences prend d'abord la forme de réinvestissement des acquis d'une mission à l'autre. Elle prend ensuite la forme de l'écriture comme outil de réflexion sur sa pratique, comme moyen d'expression des familles, comme support indispensable au plaidoyer, et in fine comme description, capitalisation d'une culture alternative spécifique. La valorisation « externe » semble moins développée que dans les autres types, ce qui peut paraître logique puisque dans l'absolu la vie apparaît comme un engagement. Ce constat général n'empêche pas des engagements personnels hors ATD.

Un choix d'action et de vie exigeant

L'engagement apparaît ainsi au cœur des missions et expatriations successives. Engagement personnel dans le choix d'organiser sa vie d'une certaine manière, et dans le sens qu'on donne à cette vie. Engagement auprès des pauvres : « faire place dans sa vie à la question de l'autre, ne pas rester seul avec ses problèmes » (Laurent*, volontaire permanent, 2009). Engagement aussi d'influencer les décideurs : « changer les lois et les situations, être dans le changement du monde » (Jacques*, volontaire permanent, 1982).

Le choix de la vie simple qui est parfois une des conséquences des expatriations de groupe 1, est posé d'emblée. Le choix de l'autre aussi. On retrouve la circulation entre les cultures, et l'attention portée aux équipes et au travail « pluriculturels » repérés dans le groupe 2. Les objectifs des projets menés sont importants, la démarche, la méthode utilisées le sont encore davantage. Ces parcours exigeants se trouvent au prise avec « le cœur », le « logiciel » des modes d'intervention et de vie dominants : la question du temps, de la durée, dans un monde de plus en plus rapide ; la question de l'argent (« dans un projet classique, quand il n'y a plus d'argent, on arrête le projet et on part... », mais aussi « les bénévoles militants de ces pays, qui voudraient que leur vie s'améliore... ») ; la question des dépendances que crée la solidarité internationale, même la plus attentive et la plus proche.

Groupe 4 : Le parcours prolongé

Dans cette catégorie, le parcours s'achève, caractérisé par une ou des activités professionnelles continues, dans le domaine de l'éducation et du social au sens large. Et l'expatriation qui arrive en fin de parcours se situe entre échanges et transmission de savoir faire. Elle est conduite par des retraités (es), qui n'ont pas forcément une expérience significative de l'international. Mutatis mutandis on se retrouve un peu dans la situation des VSN : être utile, avoir une retraite intelligente ; ou dans la situation inverse des volontaires qui en partant voulaient rompre provisoirement avec un parcours tout tracé : les personnes s'éloignent doucement mais veulent prolonger un parcours déjà réalisé. Le voyage, la découverte font encore partie des motivations importantes. Mais aussi l'idée d'être utile, de transmettre, de semer des graines.

Deux sous-groupes sont définis sur la base du sens que donnent les intéressés à l'expatriation

- Sous-groupe 4.1 : pour ces personnes, l'expatriation est d'abord un moment d'échange et d'apprentissage mutuel.

- Sous-groupe 4.2 : les personnes sont plus dans un esprit de transmission, de transfert de compétences et de techniques.

L'expatriation « échanges » : deux exemples (sous-groupe 4.1)

Denise est née en 1942, dans une famille où le père était militaire ce qui signifiait beaucoup de déplacements et de voyages. Elle a fondé une famille de 3 enfants. De mémoire, jeune, elle n'a pas été très active dans les associations. Pendant 37 ans elle a été enseignante dans l'Education Nationale, et pour la plus grande partie de son parcours, en primaire. Elle prend sa retraite en 1999 et vient au GREF « pour être utile et s'enrichir personnellement ».

De 2001 à 2010 elle contribue à plusieurs projets : en Haïti, au Burkina et au Mali. Au GREF s'investir dans un projet consiste à partir chaque année, une ou 2 fois par an, sur des périodes de 2 à 3 mois, pour mener à bien les actions prévues dans le projet. Entre 2003 et 2008, *Denise* est partie à 7 reprises 2 ou 3 mois sur un projet de développement villageois au Mali. Elle fait partie d'une équipe de 8 formateurs GREF : tout au long du projet, il y aura un travail collectif de préparation, de suivi et d'évaluation des actions menées. Pour sa part, elle a accompagné « pédagogiquement » un groupe d'éducateurs de CED (Centre d'Education au Développement) destinés aux enfants non scolarisés. Toujours les mêmes éducateurs et 2 missions par année. Première mission : apport, apprentissage. Seconde mission : après la mise en pratique des apports, travail personnalisé, réflexion, évaluation de la mise en œuvre.

Elle avait « l'amour du métier », « quelques idées sur les méthodes pédagogiques à proposer (pédagogie Freinet, pédagogie participative, méthode Charpak et Tavernier). Mais elle s'est rendu compte que cette expérience « ça allait au-delà de la pédagogie ». Il fallait « les » comprendre, connaître l'histoire de leur pays pour bien cibler les apprentissages, pour faire le moins d'impair possible. Elle « ne voulait pas amener la bonne parole », mais des choses très concrètes, très pratiques. Son sens critique vis-à-vis des grands projets s'est développé, a mûri. Elle a appris à être optimiste pour l'Afrique, à voir les choses différemment. Cette expérience lui donne « l'envie d'aller plus loin », Elle dit aussi : « je n'ai pas de racines, ça empêche de marcher ». Elle a beaucoup appris, leur a beaucoup appris, et ressent beaucoup d'émotion, d'affection pour ces gens.

Depuis 2008, elle continue son activité au GREF, mais elle intervient aussi dans des écoles et des collèges d'un arrondissement parisien. Elle est au conseil d'administration d'une association franco-haïtienne. Elle voudrait créer une association de femmes autour du micro-crédit...

Elle n'est pas partie pour faire du tourisme. Pour elle le fond de son engagement c'est l'équation : santé + éducation = progrès. De manière plus concrète, c'est amener les gens à se poser des questions, à prendre conscience de leur possibilité quand ils se regroupent. C'est ce sens-là qu'elle a essayé de donner à son action.

Michel est né en 1945. Il a passé son adolescence et une partie de sa jeunesse à Dakar (de 13 à 25 ans). Il a poursuivi des études universitaires hésitantes à Paris, avant de faire l'Institut National de Formation des Collectivités (INFAC) et un diplôme de directeur d'organismes socio-culturels dépendants des collectivités (MJC, Foyer...).

Toute son activité professionnelle est centrée sur l'aide aux travailleurs migrants : directeur de foyer ; création et direction d'une résidence sociale pour les migrants ; chargé de mission dans une association qui suit les travailleurs migrants en situation irrégulière... Il résume « beaucoup d'investissements bénévoles associatifs, de responsabilités syndicales et de chef d'entreprise ». Sa motivation pour l'expatriation au moment de la retraite ? « Apporter et échanger, partager avec eux, parce qu'on appartient tous au même monde ». En fait le prolongement d'un choix qu'il avait fait très jeune.

Il part avec la DCC, 2 ans au Tchad, avec le statut de volontaire, comme responsable d'un hôpital régional. Il a 63 ans et va s'occuper de la gestion globale d'un hôpital (personnel, équipements, bâtiments...) qui dépend de l'évêché. Il est gestionnaire, sous la direction du conseil d'administration, et d'un directeur général.

Cette expérience l'a enrichi sur le plan professionnel, l'exercice de la gestion d'un équipement dans un cadre totalement différent : avec des gens peu ou pas formés, avec peu ou pas d'outils, pas de logements, le manque d'institutions de base (l'absence de banques par exemple) nécessitant ouverture d'esprit et capacité d'adaptation pour vraiment apporter quelque chose. Mais il revient surtout avec beaucoup de questions : faire venir un volontaire ou former les gens pour gérer les équipements ? Le volontariat frein au développement ? Quel est le sens, l'intérêt de la démarche du partenaire ? Comment financer efficacement les associations ? Comment faire pour que les compétences extérieures soient sources d'innovation ?... Et quelques certitudes : il est admiratif sur la capacité des gens à faire face, les jeunes notamment ; il est déçu ou pour le moins très dubitatif sur les comportements des représentants, des responsables.

Revenu depuis 7 mois seulement, il poursuit son investissement associatif : dans une épicerie sociale de l'Armée du Salut, au Secours Catholique, au Secours Populaire. Il est membre d'un comité de réflexion d'un réseau européen de solidarité. Il a participé à des formations avec la DCC, témoigne de manière informelle. Il a l'idée d'écrire un livre sur son expérience, et voudrait encore repartir.

Il est sûr de son engagement, mais le questionne. Pourquoi s'engager ? Pour transformer les choses ? Mais est-ce vraiment profitable ? Etre prudent, accompagner l'autre, mais c'est l'autre qui détermine la transformation ? « Tout est dans l'art de partir du constat et de ce qu'on maîtrise, et de trouver l'alchimie pour permettre le changement en respectant le choix de l'autre ». Il y a aussi une dimension religieuse évidente dans cet engagement « Aimer l'autre c'est aimer Dieu »...

L'expatriation transmission : un exemple (sous-groupe 4.2)

Monique est agrégée d'anglais. Elle a enseigné dans le secondaire, dans des classes de prépa aux grandes écoles. Elle est née en 1952 dans une famille de pasteur. Tout au long de son parcours d'enseignante, elle part travailler l'été avec des ONG chrétiennes au Sénégal, Mauritanie, Papouasie Nouvelle Guinée. Elle s'engage en 2002 dans une association liée aux églises protestantes de France. Elle passe plusieurs étés à Vanuatu. C'est avec cette association qu'elle va partir deux ans (2008-2010) à Vanuatu, en tant que volontaire, « portée » par le DEFAP. Son poste, qu'elle a créé sur le terrain, est un poste de coordonnatrice : renforcer le réseau des écoles liées à l'association à travers des projets de construction, des formations à l'enseignement biblique ; consolider le Comité des Ecoles, et l'intégrer dans des réseaux externes. Sa motivation : intérêt personnel, intérêt pour l'association et son travail, engagement religieux dans le mouvement des jeunes, « avant de partir à la retraite c'est le moment ! ».

Quand elle revient sur cette expérience, elle dit qu'elle « s'est régalée, que c'était très gratifiant » : des projets qui marchent, qui se poursuivent, « une cure de désintoxication », beaucoup de temps avec elle-même, « vivre l'isolement », « le travail en réseau, le côté relationnel, elle a toujours aimé ça, animer, être moteur ». Elle s'interroge cependant sur l'effort qu'elle a dû demander aux autres à travers son activité et sa vie en général : de quel droit j'impose, avec quelle légitimité ?... Elle dit aussi sa déception d'avoir été écartée du Comité de l'association pour laquelle elle était partie et de n'avoir pu réaliser aucun transfert culturel ou relationnel pour cette l'association.

Pendant deux ans elle a participé à la formation dispensée par le DEFAP. Quand elle a l'occasion, elle essaie de parler de son expérience, de transmettre « plutôt dans le milieu professionnel ». Elle garde le contact avec les volontaires qui lui ont succédé. Elle est retournée deux fois sur le terrain depuis son retour.

Elle ne lie pas son engagement au niveau des compétences techniques mobilisées. L'engagement pour elle, c'est d'abord l'envie de servir, de partager ; c'est aussi la durée, la fidélité et l'effort (débroussailler, être très active, « secouer » les collègues locaux). C'est l'expression de la culture, du milieu ecclésial dans lesquels elle a grandi, « des milieux engagés ». « Tout ça passe par le coeur, par ce moteur interne ».

Synthèse Groupe 4 : entre conclusion et ouverture, transmission et échanges

Ce type de parcours, ces expériences concernent des personnes de 60 ans et plus qui viennent de terminer un parcours professionnel bien rempli (le plus souvent dans l'enseignement, mais aussi dans d'autres secteurs d'activité, comme la gestion d'équipement sociaux ou la gestion financière dans le privé). Avec le recul, ces expériences présentent trois caractéristiques : le professionnalisme, la volonté de transmettre, et la manière de le faire (la posture).

Le professionnalisme

Le professionnalisme relève de l'évidence : les personnes ont entre 30 et 40 ans d'expériences, donc des compétences reconnues, des convictions et des dispositions bien ancrées, « in-corporées ». Ce qui peut constituer un avantage, mais aussi un inconvénient dans le processus de transmission. La préparation des projets avec le partenaire, la mise en place d'un système de suivi-évaluation collectif et permanent (il s'agit là du professionnalisme de l'ONG d'envoi) sont décisives pour la bonne utilisation de ce capital, et pour l'utilité, l'acceptation et l'efficacité de ces interventions. Ce professionnalisme accompagné est d'autant plus important qu'on se retrouve souvent « entre pairs », à compétences égales.

Les motivations de ces expatriés sont diverses. On retrouve le voyage, la découverte, l'intérêt personnel, ou l'idée de prolonger une carrière en étant utile. Mais il y a le plus souvent la volonté ou l'envie de transmettre les convictions, les valeurs qui nous ont guidé dans le travail ou dans la vie, ou de partager des savoir et savoir faire, de semer des graines.

Comme pour les jeunes volontaires, la question de la posture à adopter se pose : par défaut pour les premiers, par excès pour les seconds.

Trouver la bonne distance

Que retirent ces expatriés de ces expériences en termes de capacités ou de compétences nouvelles ? La principale capacité acquise est peut-être celle de trouver la bonne distance pour maîtriser ses savoirs et savoir faire, les adapter à des publics différents, remettre en question ses connaissances et ses pratiques. Les exemples dont nous disposons montrent que chacun y parvient plus ou moins bien : d'un côté « ceux qui ne veulent pas apporter la bonne parole » et qui recherchent les moyens, « l'alchimie » pour transformer, éduquer, sans imposer, « en respectant le choix de l'autre » (Michel*, retraité bénévole, 2010). « C'est eux qui nous guident, on construit des choses ensemble » (Solange, retraitée bénévole, 2004) ; de l'autre ceux qui restent centrés sur l'efficacité de leur action ou de leur projet, qui font le forcing, sont très actifs, qui regrettent « de ne pas pouvoir avancer plus vite », et qui dans le même temps s'interrogent sur la forme et la légitimité de cette imposition, « qui bouscule, secoue » les collègues locaux.

Quelle que soit la posture adoptée, quel que soit le secteur, les expatriés doivent se « débarasser des schémas d'ici, laisser la brouette derrière et ouvrir les yeux » (Serge, retraité bénévole, 2009). La capacité à créer est fondamentale, « il faut modifier constamment, il y a toujours des modifications à apporter, rien n'est jamais figé, être à l'écoute » (Solange, retraitée bénévole, 2004).

Dans certains cas, ces expériences font naître beaucoup d'affection, d'amitié entre les personnes : tout se passe comme si cette expérience, délivrée des préoccupations professionnelles et familiales, permettait, laissait libre cours à des rapprochements plus « humains ». Ces rapprochements pouvant aller de pair avec une certaine admiration, confiance, optimisme vis-à-vis du développement de l'Afrique en particulier d'un côté ; et de l'autre avec beaucoup de questionnements critiques sur nos pratiques d'aide, y compris celle du volontariat.

L'envie d'aller plus loin

Ces rapprochements ont tendance à se prolonger dans le temps, et s'accompagnent d'un investissement fort dans des structures d'appui à des associations qui interviennent en Afrique, ou dans les pays concernés. On a le sentiment que ces missions ont débloqué quelque chose, ouvert une autre perspective qui reste en cohérence, et qui vient réactiver le parcours antérieur : on garde le contact avec les personnes sur le terrain, on retourne visiter, on continue à soutenir les personnes et des projets, et on s'investit ici aussi beaucoup dans des lieux, des structures, associatives, avec en arrière plan les enseignements tirés de ces expériences.

Pour beaucoup, cet engagement tardif ne vient pas de nulle part. Il prolonge et réactive des engagements professionnels (pour les enseignants, les personnels de santé) ou des engagements religieux. « C'est la continuité de la vie, il n'y a pas de rupture » (Serge, retraité bénévole, 2009). Qu'on se réfère à la « laïcité » ou à « l'amour de Dieu et du prochain », le but de cet engagement est l'amélioration des situations et des chances des personnes, la transformation de leurs conditions de vie, la lutte pour des droits. On a vu que les formes de cet engagement peuvent varier : mettre l'accent sur la prudence, sur l'accompagnement qui laisse la place, le choix à l'autre, « l'amener à se poser des questions, à prendre conscience de ses possibilités en se regroupant » (Denise*, retraitée bénévole, 2003); ou mettre l'accent sur le projet, « tenir ce qui était prévu », sur l'effort, la durée...

Ces expériences ne fonctionnent pas comme la conclusion d'un parcours socialement utile. Au contraire, lorsqu'elles sont bien suivies et accompagnées, elles ouvrent sur de véritables échanges entre pairs, et sur la possibilité de faire bouger les responsables au sud. Les jeunes enseignants volontaires qui portaient deux ans apportaient un savoir, une science, et c'était pour eux « une

ouverture pédagogique sur la diversité des apprendre ». Les bénévoles retraités apportent une expérience, des questions, ils essaient d'être dans le réfléchir et le faire ensemble. Elles semblent aussi ouvrir aussi sur une vision plus optimiste des pays du sud et de leur développement, pour des générations habituées à voir ces pays sous l'angle de la pauvreté, de la victimisation.

Conclusion

Pour conclure ce long processus de classement, de mise en ordre et de présentation des expériences d'expatriation, nous voudrions essayer de retrouver une unité dans cette diversité de cas, de sous-groupes et de groupes. La dernière question de l'entretien avec les expatriés était la suivante : quels sont les trois mots qui, selon vous, qualifieraient le mieux l'expérience que vous venez de décrire ?

Les mots proposés, toutes catégories confondues, pour apprécier très globalement l'expérience, relèvent principalement de cinq registres :

- Le registre de la solidarité (*échange, réciprocité, tissage, lien/relier, ensemble, fraternité, synergie, solidarité, recevoir, ouverture, rencontre, humanité, engagement, confiance, amitié, amour, partage*). Un quart des occurrences relèvent de ce registre. De quoi justifier le titre donné à cette recherche.
- Le registre de l'enrichissement personnel (*richesse, diversité, enrichissement, apprentissage, édifiant, épanouissement*) qui représente 12% des occurrences.
- Le registre de l'expérience positive (*extraordinaire, magnifique, incroyable, à refaire, positive, réjouissante, marquante, joie, espérance, chance*). 12% également.
- Le registre de l'expérience difficile (*difficile, solitude, âpreté, fatigante, effort/courage, combat, décapant, bouleversant*). 7,5 % des mots proposés.
- Le registre de la découverte (*découverte, vivre une expérience, aventure, exotisme, nouveau*), 7,5% des réponses.

Mais il nous faut aller plus loin, dépasser ce ressenti, ces appréciations générales, pour essayer de comprendre ce qui rapproche toutes ces expériences, le socle commun.

III – Ce que veut dire « Expatriation solidaire »

L'observation et l'analyse des parcours et des expériences montrent qu'au-delà de la multiplicité apparente des actions et des terrains, des points communs existent. Des points communs, des passages obligés qui guideraient les manières de penser et d'agir des uns et des autres et qui nous permettraient de proposer une définition de « l'expatriation solidaire », de mieux comprendre ses mécanismes et ses ressorts, et ce qu'elle produit en termes de capacités. Ce qui correspond à l'hypothèse principale de la recherche.

Dans cette partie, nous nous sommes efforcés d'intégrer les études, les travaux (menés par les membres du CLONG ou extérieurs) qui viennent soit contredire, soit conforter ou prolonger nos observations et analyses.

Définition de l'expatriation solidaire

Quels que soient l'âge de l'expatrié, l'ONG d'envoi, le terrain, le statut, le parcours, quatre éléments structurent les témoignages, les représentations des expatriés et des observateurs plus extérieurs et donc, d'une certaine manière, la réalité de ces expériences.

Découvrir

Découvrir et se découvrir est la première étape : les paysages, les ciels, les pauvres, la corruption... Au début, l'envie de voyager, d'aller voir ailleurs ce que d'autres ont pu nous dire, ou ce que les livres ont pu nous raconter. Puis le choc des cultures au sens large du terme : choc des géographies, choc des organisations sociales et politiques, choc des visions du monde. Même si on découvrirait sans doute plus directement la réalité dans les années 70 ou 80 qu'aujourd'hui : on pouvait alors « répondre aux nécessités de la population à partir de nos propres vocations, passions... » (Jacques*, volontaire permanent, 1982) ; « Vivre en brousse, construire sa case... Une expérience humaine colossale » (Jean Claude*, VSN, 1982). Les professionnels de l'urgence étaient sans doute plus en première ligne qu'ils ne le sont aujourd'hui. Depuis, les Etats se sont organisés, les sociétés aussi. Les expatriés travaillent, le plus souvent dans des équipes, avec d'autres expatriés et des professionnels nationaux (enseignants, techniciens, fonctionnaires...) qui eux sont en première ligne. Des personnes qui ont un certain nombre de points communs avec les expatriés : études, références techniques comparables, etc... Depuis, les expatriés ont changé eux aussi : plus urbanisés, plus féminisés, plus « intellectuels »...

Mais quels que soit les changements, toute l'intensité de la découverte, et tout l'enjeu : comment passer de ce choc initial à la rencontre et au dialogue.

Trouver sa place ou prendre position

Et cela quelle que soit la catégorie d'expatriation. Dans ce domaine, le niveau de préparation de la mission sur le terrain joue un rôle important. Dans certains cas, l'expatrié en remplace un autre poste pour poste, avec tuilage organisé ; dans d'autres, c'est le volontaire ou l'expatrié, plus ou moins attendu sur le terrain, qui doit « créer son poste » ; dans d'autres encore, le poste évolue d'une année sur l'autre. Quand c'est possible, les volontaires cherchent à se rapprocher du terrain et à travailler directement avec la population, parfois contre le gré du partenaire. Parfois, le volontaire ne trouve jamais sa place ...

Cette posture est la clé d'entrée dans le système local, elle va permettre de « jouer à sa place ». La question est à la fois celle du rôle officiel qu'on a, et celle de la manière dont on le joue. Il s'agit d'être utile et efficace, et à terme d'être reconnu, « regretté » ou mis sur la touche. C'est aussi une des clés de la satisfaction de l'expatrié. Cela vaut quand on intervient seul, mais davantage encore quand on travaille en équipe. Il faut aussi trouver sa place dans l'équipe, apprendre à gérer les conflits... Ce qui semble certain, c'est qu'une position de « domination » est de moins en moins acceptée aujourd'hui, et dans le même temps, il importe de se donner les moyens d'asseoir et de justifier sa légitimité : « Les collègues me faisaient gentiment comprendre que je leur piquais leur boulot, qu'il fallait donc que je justifie ma présence... » (Jean-Luc, jeunes volontaires, 2008). Trouver les clés de l'échange véritable.

Trouver sa place, c'est créer les conditions de l'efficacité mais pour trouver sa place, il faut d'abord créer les conditions de la rencontre : apprendre la langue, prendre le temps de la découverte, être à l'écoute, « travailler à un niveau très concret, avec des choses concrètes, ne pas apporter la bonne parole... ». Source d'efficacité technique et sociale, de légitimité, de reconnaissance et in fine la satisfaction.

Désapprendre et créer⁹

L'expatriation est un lieu et moment d'apprentissage et d'expérimentation des savoirs et savoir-faire appris. Mais cet apprentissage pourrait se faire « ici », sans s'expatrier. La valeur ajoutée est ailleurs, bien au-delà.

Quel que soit le type d'expatriation, très rapidement l'expatrié est confronté à une question de « temporalité », de rapport au temps, et de moyens. Il lui faut dès lors faire le choix de « régresser », de prendre ses distances avec un certain nombre de catégories, de critères, de normes qui pouvaient guider son action dans son milieu d'origine. C'est une dimension plus profonde et plus active de la prise de recul. Tous les expatriés parlent de ce rapport au temps, sans forcément pouvoir l'exprimer avec précision et lui donner toute son importance : comme simple anecdote ne prêtant pas à conséquence, ou comme contrainte incontournable à intégrer dans l'action (aller au concret, être concis, ou prendre le temps de l'échange...) pour être accepté, et efficace.

C'est une condition de la rencontre véritable.

C'est aussi une invitation à faire preuve d'imagination, à développer un esprit créatif. Changer ses pratiques, adopter de nouvelles approches ou adapter les anciennes, créer de nouveaux outils. Les enseignants, les médecins, les logisticiens ... tous sont amenés à transiger (« conclure un arrangement par des concessions réciproques », Petit Larousse) avec leur savoir et savoir-faire ; à prendre en compte ce qu'on appelle, de manière trop générale et statique, « le contexte socio-culturel ». Pas seulement prise en compte « intellectuelle » mais « in-corporation » de nouvelles habitudes : temps rapide/temps long ; équipement sophistiqué et précis/observation directe, action faiblement outillée, plus collective (« faire avec les moyens du bord ») ; codification précise de l'action/ attention portée aux personnes à leurs réactions et à leur potentiel.

⁹ Expression empruntée à Céline Roux, *Apprentissages et valeurs : une approche par les capacités*, in *Engagements volontaires et solidaires à l'international*, cartographie 2013, France Volontaires, CNRS, p.80-82

De cette « régression », de ces nouvelles pratiques, de la transformation, superficielle ou plus profonde de l'expatrié dépend ce qu'on va transmettre au retour, et comment on va le transmettre. Dans les entretiens, ceux qui sont les plus actifs, qui témoignent le plus au retour semblent être les jeunes volontaires et les retraités bénévoles : ceux qui ont peu d'expérience et ceux qui en ont beaucoup. Transmissions, communications orales, utiles et nécessaires. Les autres soumis à des expériences plus longues, plus intenses témoignent dans leur travail et dans leur vie. « Tu passes une semaine, tu écris un livre ; un mois, un article ; une année, tu ne comprends plus... » (Alexia, jeune volontaire, 2007). Evidemment, là encore les choses ne sont pas si tranchées entre les différentes catégories.

Prise de conscience et esprit critique

C'est l'autre dimension importante qui suit la découverte et la rencontre, qui est présente dans tous les types d'expatriation. Elle s'exprime à propos de :

- l'observation de la société d'accueil : la découverte et un début d'explication, de compréhension de la pauvreté, des inégalités, de la corruption ambiante, des jeux de pouvoir etc... ;
- l'observation et la critique de l'expatriation sous ses différentes formes, les questions autour de l'ingérence, de la légitimité, qui se prolongent par des interrogations sur les politiques et les fonctionnements des structures d'envoi ;
- une critique plus générale de l'aide au développement, critique récurrente pour certains pays (Madagascar, Haïti...).

Cette capacité s'acquiert avec le temps passé sur le terrain, et l'accumulation des situations « critiquables ». Paradoxalement, cette pensée critique semble relativement moins présente dans les milieux de l'urgence, où l'on insiste davantage sur les limites d'une action même intense et efficace face aux désordres du monde. Elle est inhérente à l'action d'ATD, même si elle se garde de prendre un tour directement politique. Elle devient d'autant plus acérée et active qu'elle était déjà présente dans la vie et l'expérience de l'expatrié. Elle vient alors alimenter les engagements ou les indignations antérieurs.

Se construire et construire un monde commun : l'agir constitutif

Le temps d'expatriation est un moment important dans la construction de la personnalité des intéressés¹⁰. Les termes le plus souvent utilisés ne laissent aucun doute là-dessus : « expérience fondamentale », « fondatrice », « je me connais mieux, je me sens bâtie comme un roc, une solidité intérieure, une base solide pour continuer » (Annick, jeune volontaire, 2010) « Aujourd'hui, j'ai un autre référentiel dans la tête » (Charles*, VSN, 1983). Construction qui se fait parfois dans la souffrance, la fatigue. Cette approche est le plus souvent celles des jeunes volontaires. Les autres catégories n'échappent pas à cette remise en question continue, mais tendent à mettre l'accent sur la construction du monde, à laquelle ils contribuent chacun à leur manière. Tous construisent en se

¹⁰ Sur la construction identitaire des volontaires, voir aussi les travaux de Clémence Bosselut qui a soutenu sa thèse de sociologie en 2009, *Place du volontariat de solidarité internationale dans les trajectoires des jeunes adultes*. Elle identifie « trois types de relation à l'expérience : le volontariat-transition vers l'âge adulte, le volontariat-moratoire et le volontariat-ponctuation dans la construction narrative de l'être adulte... », in *Volontaire international, une transition*, Projet 2008/4, p. 32-35

construisant. Et ces constructions sont en réalité des co-constructions dans lesquelles interviennent aussi les organismes d'envoi, les partenaires du sud ou parfois du nord.

L'autre enseignement de ces parcours et expériences est que les acteurs ne sont pas, ne peuvent pas être seulement dans « l'agir rationnel », dans l'agir linéaire qui met moyens et ressources au service d'objectifs préétablis. Souplesse, débrouillardise, bricolage, créativité (le désapprendre), sensibilité sont les chemins « d'un agir constitutif », où l'action précède et commande parfois la fixation des buts, où l'action est construction de soi, de son identité, et laisse toute sa place à l'autre et à son environnement. En cela les expériences d'expatriation sont autant de possibilités et de tentatives de construire « un monde commun ». On peut ajouter, monde commun et solidaire, plutôt que monde uniforme.¹¹

Tous les expatriés se questionnent, s'interrogent sur leurs actions, les jeunes volontaires peut-être plus que les autres : cette réflexion récurrente sur le pourquoi et le comment de leurs pratiques est un des indicateurs visibles de cette forme « d'agir » : « ... Oui ça change, ça façonne c'est évident... J'étais en permanence dans l'interrogation, l'esprit toujours en éveil... sur la question de mon positionnement professionnel, sur pourquoi je suis là..., sur la polygamie, pourquoi on la condamne en Europe alors que ce sont des choses complexes..., sur mes outils comptables, qu'est-ce qu'il y a derrière ces outils ?... » (Lucie, jeune volontaire 2008). L'expatriation solidaire comme effort d'interrogation et d'approfondissement constant sur son action et sur ses certitudes.

De l'agir constitutif au pouvoir d'agir social et politique

Dans quelle mesure ces expatriations solidaires renforcent-elles les capacités, le pouvoir d'agir des intéressés ? Les effets, les impacts de ces expatriations se font sentir à trois niveaux, ils touchent trois sphères de la subjectivité des personnes. De manière différente selon les personnes, ils touchent

La manière d'être dans le monde, de percevoir l'action, d'être avec l'autre, avec les autres (dimension éthique)

C'est le « trouver sa place » et le « désapprendre et créer » qui sont à l'œuvre.

Dans son ouvrage publié en 2006¹², Amina Yala explique dans sa conclusion que les volontaires « désormais capables de comprendre et de partager », sont loin de devenir « véritables médiateurs culturels, des ponts reliant une société civile à une autre... Même si le souci authentique d'une connaissance respectueuse d'autrui existe chez certains volontaires, les modalités du séjour, le poids de l'ethnocentrisme et le manque de réflexion débouchent presque inéluctablement sur une pseudo-rencontre. La connaissance de l'Autre est donc très parcellaire... ».

¹¹ Ce paragraphe qui découle de nos observations, s'inspire aussi largement des réflexions de B. Perret, *De la société comme monde commun*, Sociologie économique / Desclée de Brouwer, 2003. Extrait : « j'appelle agir constitutif l'agir orienté (consciemment ou non) vers la construction ou la modification des cadres à travers lesquels l'expérience acquiert une signification subjective. Dans la mesure où il s'appuie sur la raison, l'agir constitutif renvoie à la notion de réflexivité davantage qu'à celle de rationalité... L'homme agit toujours simultanément de manière rationnelle pour atteindre des buts et de manière réflexive pour faire émerger des objectifs sensés de situations foncièrement informelles et se requalifier ainsi comme acteur... (p. 143-144)

¹² Yala Amina, *Volontaires en ONG : l'aventure ambiguë*, ELCM, 2005. Publié en 2006, il se fonde sur des entretiens menés auprès de responsables d'associations et de volontaires entre 1997 et 2001, p. 219

Mais la pseudo-rencontre est encore ou déjà une rencontre. Et pour la plupart des expatriés, au sens élargi que nous lui donnons dans cette recherche, elle laisse des traces plus ou moins profondes. Tous les cadres inconscients de la pensée et de l'action, qui nous aident à être et à vivre dans le monde se trouvent remis en question, fragilisés. « L'expatriation n'est jamais une expérience anodine ou neutre » (Isabelle*, professionnelle, 2003) ou « Il y a obligation de se remettre en question » (Charles*, VSN, 1983) ou encore « c'est difficile de parler de cela, ça touche des choses très profondes » (Lucie, jeune volontaire, 2008).

Intérioriser un autre rapport au temps... Ce n'est pas seulement s'adapter, s'habituer à un temps plus lent, à inscrire son action dans un temps plus long. C'est aussi tout à coup se trouver confronté à une pluralité de temps : son temps intérieur, le temps long de la société d'accueil, le temps de l'institution et le temps du projet. Temps ralenti ou accéléré selon les pays et les actions.

... un autre rapport à l'espace... Passer de l'espace quadrillé, occupé, connu auquel nous sommes habitués, aux espaces silencieux et vides des déserts ou des oasis, ou aux espaces surpeuplés et inquiétants des bidonvilles pour certains. Circuler à travers le monde, et devoir se construire un entre deux, dans l'entre deux. Certains se rendent à l'évidence : « C'est impossible de changer totalement. Quand on a 20-25 ans, on reste la personne d'où on vient, on est français, européen, des Monts d'Auvergne. On est structuré par cela... Et on doit penser à cela pour ceux qui viennent en France... On leur demande d'oublier, ce n'est pas possible... » (Lucie, jeune volontaire, 2008). D'autres se mettent à vivre « au rythme de la planète ».

... un autre rapport à l'Autre. Dans ces temps et ces espaces nouveaux et brouillés, il y a les autres plutôt que l'Autre. C'est dans cette relation que l'éthique prend tout son sens : découvrir l'autre, l'accepter, le reconnaître, se découvrir « autre », et soudain comprendre que cet autre contribue à nous construire¹³. La rencontre avec l'autre est toujours d'une certaine manière une rencontre avec soi. Là encore la réalité de la rencontre est multiple, elle n'est pas si linéaire. Pour Elodie* (jeune volontaire, 1998) qui vient d'un milieu traditionnel, sécurisé « aujourd'hui je n'ai plus peur des pauvres ». Paco* (volontaire permanent, 2006) engagé directement auprès des familles les plus pauvres reconnaît leur capacité de lutte, de résistance et d'initiatives. Beaucoup sont frappés par les fortes solidarités familiales ou locales, alors qu'elles sont en train de disparaître chez nous. D'autres se trouvent confrontés avec une conception de la vie et de la mort difficile à comprendre et à accepter. Et chaque fois l'autre sans forcément le vouloir me renvoie à mes propres questions, à ma propre culture.

Plutôt que de parler de pseudo-rencontre, peut-être est-il plus juste de parler de « mystère de la rencontre »¹⁴. D'un côté cette commune humanité à laquelle on croit ou on veut croire et de l'autre la rencontre parfois vraie, parfois impossible, toujours incertaine.

¹³ Dans son DUHEPS réalisé avec l'Université de Tours, *Se faire proche des plus pauvres, comment ? Pourquoi ? Jusqu'où ?*, Jean Pierre Daud, (20 ans de volontariat permanent à ATD) s'interroge : « Comment déterminer la position du curseur entre proche et étranger, activisme et passivité, contrat et don qui varient selon la ou les personnes rencontrées dans un espace et un temps donnés ? » pour lutter contre la misère (p. 22). Cette réflexion approfondie renvoie à la question de la rencontre propre au volontariat et à l'expatriation : comment la présence d'un étranger attentif peut permettre à l'autre de dire « je » dans un premier temps et « nous » dans un second ?

¹⁴ Autre DUHEPS, celui de Pascal Lallement, *Rencontre et création de liens en milieu de grande pauvreté*. Il parle des « complexités et des limites, du mystère de la rencontre ». Il cite le sociologue J. Boutinet. « Chacun des auteurs impliqués accepte de se confronter à une situation d'incertitude et de complexité, faisant que l'action à déployer joue continuellement et de façon indéterminée entre des contraintes et des possibles, entre des repères évidents et des imprévus, entre des effets inattendus issus des actions engagées et des résultats trop vite escomptés. C'est une telle incertitude vécue et acceptée qui va faire surgir un travail de créativité. », (p. 34).

Au-delà des actes, au-delà même des formes de solidarité, ce qui s'élabore, ce qui se met en place progressivement est une tendance « naturelle » au dialogue, à l'ouverture, à la disponibilité qui donne une autre dimension, un autre sens à notre pouvoir d'agir « dans le monde », et qui vient infléchir les approches politiques et pédagogiques des expatriés. C'est aussi une propension au partage, à l'échange avec l'autre différent : beaucoup d'expatriés concluent leur entretien par « j'ai autant, sinon plus, reçu, appris que j'ai donné ». Robert*(jeune volontaire, 1994) cite Antoine de Saint Exupéry « Si tu diffères de moi, loin de me léser, tu m'enrichis ».

La manière de concevoir et d'agir dans les relations entre acteurs des sociétés civiles, avec les pouvoirs publics (dimension politique)

C'est principalement « la prise de conscience et l'esprit critique » (voir plus haut) qui sont à l'œuvre.

Pour certains expatriés, appartenant aux différentes catégories, les capacités mobilisées ou acquises par les expatriés sont celles de communiquer, rendre visible, mobiliser, négocier, mettre en réseau, mettre en synergie, co-construire des projets communs. Toute une ingénierie à dimensions multiples. Le type de poste ou de mission proposé par l'ONG d'envoi et ses partenaires est décisif en la matière, et la marge de manoeuvre de l'expatrié très variable. Ces capacités sont mises en œuvre dans deux situations différentes.

Sur le terrain, de plus en plus d'expatriés se retrouvent avec des tâches de coordination, de gestion du projet ou de la structure où ils exercent : trouver des partenaires, des financements, des débouchés, localement ou à l'extérieur, pour viabiliser, pérenniser¹⁵. Ils participent ainsi à la consolidation ou à l'extension des relations, des réseaux entre acteurs. Le développement du portage, qui ajoute un acteur (le partenaire « technique » du nord), est aussi facteur d'extension.

Certains (la majorité ?) assument totalement cette situation et font preuve de professionnalisme et d'efficacité dans la mise en place de nouvelles relations entre acteurs du nord et du sud. D'autres, même s'ils jouent le jeu, s'interrogent, ou critiquent clairement ces situations. Serge (retraité bénévole, 2009) insiste « il faut savoir trouver la limite, savoir partir, ne pas se substituer » même quand le projet marche bien. « Aller vers la co-gestion, vers le compagnonnage... ». Laurent* (volontaire permanent, 2008) qui a pourtant laissé en partant une association « saine et reconnue » est plus radical : « N'est-on pas en train de perpétuer une dépendance ? Est-ce cela la solidarité internationale ? » D'autres encore tentent, testent de nouvelles formes d'action, susceptibles de faire bouger les lignes entre partenaires, de modifier les équilibres partenariaux, voire les politiques locales. Carole (professionnelle, 2007) qui travaille dans la post-urgence, « Ma bataille c'est de valoriser les nationaux, c'est eux qui font tourner les programmes ». Même préoccupation pour Vanessa (jeune volontaire, 2005) qui souhaite que « les personnels locaux soient mieux respectés et qui milite pour un co-pilotage du projet... ».

¹⁵ Op. cité p.3. Emmanuel Ndione d'ENDA-Graf, constate : « Quand une ONG du Sud accepte un volontaire, elle s'attend à ce que des financements suivent. Du lien avec le Nord que représente le volontaire, bien des choses peuvent résulter... », p.7. Adama Samassekou, ancien ministre de l'éducation au Mali, ajoute : « Le rôle du volontaire a évolué. Avant, c'était une personne dont les compétences techniques étaient mises à la disposition d'une structure ou permettaient d'exécuter un programme de développement. Aujourd'hui, parce que les compétences locales sont là dans la plupart des cas, le volontaire est davantage une personne qui accompagne des ressources financières et qui est garante de leur bonne utilisation », p. 10.

Au retour, des jeunes volontaires, mais aussi des retraités participent à des associations ou des ONG de solidarité internationale, d'autres contribuent à la création de nouvelles structures qui vont permettre de faire circuler des ressources voire des personnes entre le nord et le sud. Mais là encore certains sont plus exigeants que d'autres, ne se contentent pas d'être efficaces. Charlène (jeune volontaire, 2005) veille à ce que l'ASI où elle travaille soit plus « solidaire et coopérative » et que « les jeunes agriculteurs français soient dans un esprit d'échange, de réciprocité avec leurs partenaires malgaches ou maliens... »

L'expatriation solidaire, par sa nature et par les effets qu'elle induit, contribue, aujourd'hui plus qu'autrefois (l'accélération de la circulation des informations, de l'argent, des personnes), à densifier le tissu des acteurs solidaires. Mais sa valeur ajoutée ne réside pas seulement dans ce développement quantitatif. Son apport véritable et nécessaire réside dans la volonté d'interroger ces projets et d'apporter des réponses nouvelles en termes de partage de décision, de mutualisation d'expériences, d'échanges véritables, d'une réelle co-construction et co-réalisation des actions. Contribuer à la recherche d'un nouvel équilibre entre acteurs du nord et du sud : capacité critique et créativité.

Ces formes de valorisation et les innovations dont elles sont porteuses concrétisent la solidarité internationale : "Ce qui importe dans la solidarité internationale, au fond, c'est qu'elle permet de tisser d'innombrables liens entre des membres de sociétés différentes. Etre solidaire avec les « lointains », c'est contribuer à en faire des « prochains » et donc élargir les frontières de la société, et sortir de l'« entre-soi » national... Avant d'être des « porteurs de projets », les acteurs de la solidarité internationale sont peut-être des « constructeurs de liens »¹⁶.

Apprendre et développer des capacités d'agir, des pratiques nouvelles (dimension pédagogique)

La liste des capacités mobilisées et acquises par les expatriés, quelle que soit leur catégorie, est longue.

L'expatriation est parfois premier moment d'apprentissage, de mise en pratiques de connaissances théoriques, mais elle est toujours confrontation à une réalité nouvelle, adaptation, ajustement des savoir au sens large à cette réalité. Le discours des expatriés dépasse rapidement et largement les savoir et savoir faire purement techniques. Il s'arrête et revient fréquemment sur trois ou quatre manière d'agir sur la réalité, sur des pratiques plus générales et transversales. Chaque catégorie d'expatrié combine dans des proportions variables ces différentes pratiques, qui sont à la fois subies et choisies, produits et résultats de contraintes liées au poste, à la mission et à son contexte, et aux qualités de l'expatrié.

La liberté d'action, qui va permettre de prendre des initiatives, de prendre ses responsabilités. *L'apprentissage de l'autonomie*, de la capacité de décider, avec ses exigences. Beaucoup y acquiert la confiance. « Une expérience qui permet de prendre des initiatives, de comprendre les situations, d'être plus autonome. J'ai appris à prendre mes responsabilités, à savoir prendre et gérer les risques, à gérer les priorités » (Annick, jeune volontaire, 2010). Serge (retraité bénévole, 2009) pousse plus loin l'analyse « On a une grande liberté, et une grande exigence, on se sent totalement responsable de ce que l'on fait. Ça lève des inhibitions, des interdits intériorisés et fantasmés ». Il revient sur sa carrière et se rend compte qu'il n'a pas su « utiliser les marges de manœuvre qu'il a pu avoir autrefois dans son travail. « Si j'y retournais aujourd'hui, j'oserais, j'ai appris l'audace ». Et cette autonomie est d'autant

¹⁶ Extrait d'un article à paraître de Julien Rémy « Don et solidarité internationale ».

plus productive qu'elle peut s'appuyer « sur la force d'un collectif » Prise d'initiative, risque, confiance, audace, ce sont des mots du monde de l'entreprise.

Les capacités et pratiques d'innovation. Elles reviennent fréquemment dans le discours des expatriés : Il ne s'agit pas ici d'innovation au sens technico-scientifique du terme, résultat d'une expérimentation. Il s'agit de l'innovation sociale quotidienne et permanente pour s'adapter à des contextes chaque fois particuliers, caractérisés par le manque de moyens et de compétences, à des situations sociales et politiques souvent difficiles, à des habitudes, des valeurs et des croyances différentes. Toutes les catégories sont concernées, mais sans doute de manière plus intense les professionnels de l'urgence et des crises.

Cette forme d'innovation est faite d'écoute, d'observation, de débrouillardise, de polyvalence, de capacité de réagir à des situations inattendues, savoir s'en sortir, être souple, modifier les rythmes de l'action, mobiliser d'autres ressources, les savoir locaux, les solidarités locales. Adapter ses outils, ses schémas d'intervention, réviser sa « gestion de projet », simplifier ses procédures, revoir ses programmations ou ses stratégies à moyen et long terme¹⁷.

Travailler en équipe est très souvent mis en avant comme une dimension importante de l'expatriation solidaire. Qu'il soit responsable ou membre d'une équipe d'enseignants, d'une équipe de projet de développement, d'une équipe médicale ou médico-sociale d'urgence ; avec d'autres expatriés, français ou d'autres nationalités et des professionnels locaux. C'est une expérience dans l'expérience, qui s'ouvre sur les bénéficiaires, élèves, groupes d'agriculteurs ou d'habitants de quartiers urbains, familles pauvres de bidonvilles, populations déplacées des territoires en guerre.

Etre une équipe, faire équipe pour mieux agir et mieux s'ouvrir et répondre aux besoins, demande la mise en œuvre d'une « grappe » de pratiques et de comportements : savoir ou apprendre à s'intégrer, à gérer les conflits, à ne pas être dans l'agressivité, à animer, à rassembler les qualités individuelles pour en faire des compétences collectives, partager, mutualiser, réfléchir et créer ensemble. Toujours une expérience difficile, parfois gratifiante. « Des équipes internationales en règle générale, c'est pas un handicap, plutôt une richesse incroyable » (Claire, professionnelle, 2000). Avec au bout l'enrichissement, l'épanouissement personnel, l'efficacité sociale de l'action. La solidarité n'est pas seulement une affaire individuelle.

Trouver sa place et savoir la laisser. « Savoir laisser la place », la phrase est inscrite dans la charte de toutes les ONG. Parfois l'objectif du projet est clairement affiché : transférer des compétences, mettre en place une structure locale pour pérenniser le projet, au bout de 3 ou 5 années. Parfois le projet permet des rencontres entre pairs, donc de véritables échanges à égalité. Mais souvent les choses sont beaucoup moins claires. Cet objectif fait partie, à des degrés divers, des préoccupations de toutes les catégories d'expatriés, mais sans doute davantage chez les professionnels de l'urgence, de la post urgence et du développement, chez les retraités bénévoles, que chez les jeunes volontaires. Il est au centre des modes d'intervention des volontaires qui s'inscrivent dans le long terme (ATD). Quoi qu'il en soit cela suppose, de la part de l'expatrié, l'apprentissage et la mise en œuvre de savoir faire spécifiques.

¹⁷ Un ouvrage comme celui d'Anne Marie Guilleux-Gouvet, *Les ailes de la vie, journal des missions humanitaires*, Témoignage Les 2 encres, 2004, décrit dans le détail, les décisions, les comportements, les gestes quotidiens d'une femme médecin, qui recherche une efficacité maximale dans des conditions difficiles et en respectant les volontés des familles. Le livre décrit aussi dans le détail la vie intense des équipes, leur composition, leur renouvellement, les conflits et les joies et l'importance qu'elle peut avoir pour tenir le coup et être efficace.

« J'ai intégré, j'ai fait des progrès dans cette façon de faire et d'être : pas seulement donner, mais former pour être autonome, ne pas faire à la place des autres » (Fabrice, VSN, 1988). Pour Denis (jeune volontaire, 2010), gestionnaire d'une structure de santé, il n'a rien appris sur le plan technique mais aujourd'hui il dit « savoir poser un regard sur les personnes rencontrées : être positif, considérer chaque personne comme elle est, et faire avec les compétences de chacun pour qu'il s'épanouisse... Alors qu'on est formaté aux logiques d'efficacité ». « Ce sont eux qui savent, moi j'apporte juste un peu d'huile » (Charles*, VSN, 1983). « Ne pas vouloir apporter la bonne parole, aider à la prise de conscience des possibilités en se regroupant » (Denise*, retraitée bénévole, 2002). « Je pensai je vais aider les autres, mais les gens n'avaient pas attendu. J'ai été marquée par la capacité d'accueil et de solidarité des gens, et leur force pour se battre et ne pas sombrer (Josette, volontaire permanente, 2003). « J'ai beaucoup appris, l'écoute, une sorte de sensibilité/générosité, le juste milieu. A ATD on marche sur des œufs, on n'est pas assistant, quel équilibre, quelle solidarité à l'égard des autres, comment faire sans choquer, sans donner... » (Joseph, volontaire permanent, 2003).

Ces quelques citations donnent une idée de la diversité et de la difficulté des apprentissages pour parvenir à l'échange. Là encore tout un système de capacités ou de comportements : comprendre de l'intérieur, laisser le temps et l'espace d'expression, ne pas être dans la compassion, ni dans l'imposition, être positif, faire de l'échec un mode d'apprentissage, montrer les possibilités, reconnaître les potentialités, ne pas apporter les solutions, les construire, mettre l'autre en situation de responsabilité, de défendre son projet, d'assurer lui-même son plaidoyer... Facile à énumérer, plus difficile à mettre en œuvre... Michel* (retraité bénévole, 2010) parle « d'alchimie »¹⁸.

Ces grappes successives de capacités dessinent ce que pourraient être les grandes lignes d'une éducation au développement résolument tournée vers plus de symétrie et de partage. Les expatriés acquièrent, de manière approfondie pour certains, plus superficielle pour d'autres, tout ou partie de ces capacités. Et c'est dans ce capital qu'ils pourront puiser à leur retour.

Conclusion

Cette partie montre la richesse et la diversité des apports de l'expatriation solidaire. Elle contribue à un double processus d'empowerment : le renforcement des capacités chez les acteurs du sud à travers les projets proposés (mais ce n'est pas l'objet de cette recherche) ; le renforcement des capacités, des pouvoirs d'agir là-bas et ici des expatriés.

Elle dessine une forme particulière de subjectivité, de personnalité sociale qui pourrait se nommer « médiateur créateur », capable de vivre et travailler dans l'entre-deux, et de créer quelque chose de nouveau.

¹⁸ *D'une terre que l'on disait morte...* Sous coordination de Philippe Hamel. Editions ATD/ETD, 2001. Cette ouvrage tente de formaliser une démarche de reconnaissance des populations les plus exclues. Extraits : « Au-delà de la pitié, percevoir l'injustice, et non penser que c'est la faute de la personne qui n'a pas fait tous les efforts... Si l'on arrive à comprendre comment les pauvres se sont bâtis, par quels chemins ils sont passés, les initiatives qu'ils prennent avec d'autres pour s'en sortir, cela devient un savoir, une expérience qu'on peut transmettre aux enfants dans le cadre de leur éducation... Le beau, l'art, la poésie transforme l'homme... Une meilleure santé, les créations artistiques, l'entretien des fleurs, le développement du jardin cassent la violence... L'homme qui tisse, qui lit, joue du tam tam ou de la flûte.. vit, fait vivre et bâtit quelque chose...

Travailler avec tous les acteurs concernés, il est essentiel d'avancer avec des personnes de tous les niveaux de la société, que ce soit dedans ou dehors. Responsabiliser les mis de côté et les décideurs... En conclusion : « La force de la méthode c'est sa simplicité : écouter, écrire, dessiner, marcher, se souvenir, discuter, rediscuter, rester à côté, se taire, réfléchir, espérer, sourire. Des gestes simples et une exigence : permettre à chaque être humain d'offrir quelque chose de lui-même pour se sentir à part entière de la communauté des hommes... ».

Mais en-deçà de cette figure, l'expatriation solidaire donne l'occasion d'expérimenter et d'acquérir de nombreuses capacités, donnant pouvoir d'agir dans des « mondes différents »¹⁹, en particulier dans le monde de l'entreprise, même si une majorité (de jeunes volontaires notamment) semble s'orienter vers les structures et métiers de l'économie dite sociale et solidaire.

¹⁹ Au sens que donnent L. Boltanski et L. Thévenot à cette expression, *De la justification, les économies de la grandeur*, Gallimard, NRF Essais, 1991. Ils distinguent six mondes différents : le monde de l'inspiration, le monde domestique, le monde de l'opinion, le monde civique, le monde marchand et le monde industriel.

IV – Conditions et points de vigilance

A l'issue de cette recherche, nous sommes parvenus à deux conclusions importantes :

- l'expatriation solidaire, sous ses différentes formes, permet de se construire et de construire un monde commun.
- Elle est le moment et le lieu d'acquisition de capacités nouvelles dans les sphères de l'éthique, du politique et du pédagogique.

Mais cette définition, cette « identité » d'un côté, cet impact, cette valeur ajoutée de l'autre ne vivent, n'existent qu'à travers les acteurs de la solidarité internationale qui les portent, les défendent et essaient de les promouvoir. Dans cette perspective, il est utile voire nécessaire que ces acteurs veillent à certaines conditions. Nous présentons ces conditions sous forme de question. Nous retrouvons ici la vertu du questionnement.

La question des terrains

Cela relève de l'évidence. Le terrain, la mission, le poste sont le lieu privilégié d'acquisition de nouvelles manières de voir, de penser et d'agir. Il est donc essentiel de veiller et de travailler à l'utilité et à la pertinence des postes d'expatriation dans cet esprit de solidarité internationale. Toutes les ONG d'envoi travaillent dans ce sens, pour trouver les meilleurs terrains, les meilleurs partenaires. Le point de vigilance, la question à poser est simple : les projets proposés, les volontaires qui les portent sont-ils au service d'acteurs engagés localement dans un vrai travail de solidarité ? Dans notre échantillon, certains expatriés sensibles à cette question ont été amenés à démissionner, ou à ne pas renouveler un contrat jugeant le projet trop au service d'une personne, d'un pouvoir ou d'une structure.

Les entretiens que nous avons eus confirment s'il en était besoin les observations et recommandations du rapport IRAM de 2011, consacré à l'évaluation du dispositif VSI. Le rapport fait (entre autres) deux constats : la tendance à un volontariat de substitution tant des assistants techniques que des compétences locales ; le développement du portage au profit d'associations ou de collectivités qui crée une situation nouvelle, qui peut échapper en partie à l'ONG d'envoi et remettre en cause l'utilité et la pertinence du poste au regard des besoins locaux. Face à ces constats, reprenant le rapport pré-cité, plusieurs questions se posent :

- Comment renforcer la dimension partenariale « peu visible aujourd'hui » ?
- Peut-on et comment éviter de prendre des VSI pour des postes de coordonnateurs responsables ?
- Comment améliorer encore la formation et le suivi ?
- Quelles précautions prendre et quelles règles mettre au mécanisme de portage, en croissance rapide ?
- Ne faut-il pas évaluer et mutualiser ces méthodes de portage ?

Il ne s'agit d'enfermer la solidarité dans une définition étroite, ni de revenir à l'idée, tout aussi étroite, que la solidarité internationale est l'affaire des ONG. Les collectivités qui « soutiennent les projets de solidarité internationales portés par les acteurs de leur territoire », peuvent aussi aider dans les territoires partenaires « à construire des institutions locales légitimes et efficaces » permettant la participation des acteurs associatifs et des citoyens²⁰. Il s'agit donc d'être attentif, de s'interroger sur la finalité des actions menées, sur leur utilité sociale et de veiller aux responsabilités confiées aux uns et aux autres.

La question des périodes

Les grandes périodes de la coopération, les changements qui ont affecté les volontariats et expatriations (féminisation, niveau d'étude, formation...) ont été rappelés au départ. Les ONG avec le temps les ont intégrés dans leur organisation, leur stratégie et leurs pratiques.

Dans les entretiens, d'anciens volontaires parlent des démarches et méthodes de développement mises en œuvre dans les années 70-80 : le développement intégral de Louis Joseph Lebreton ; la conscientisation de Paulo Freire ; la recherche-action d'Henri Desroches et l'homme acteur-auteur de son changement ; voire plus récemment les démarches participatives de développement local.

Aujourd'hui, plus que jamais, les approches dominantes sont centrées sur l'échange technique, sur la recherche de l'efficacité, sur la généralisation de l'instrument-projet. Dans un article récent²¹ Bernard Lecomte redit ce qu'il disait déjà en 1986 à propos des projets²² : l'importance d'un partenariat équilibré qui suppose de « construire patiemment une entente entre les deux équipes souvent différentes » et de « vouloir apprendre et après chaque retour prendre le temps d'écouter et de communiquer au partenaire le contenu des constats et des analyses ». Prendre le temps. Comment construire des partenariats plus équilibrés qui donnent toutes ses chances à l'échange, au partage, à la mutualisation ?

La question de la globalisation

Trois citations, de trois auteurs pour planter le décor.

Jean Claude Guillebaud²³ : « La globalisation ne se résume pas à la simple ouverture de nos frontières, de nos commerces et de nos curiosités. Elle signifie une irruption du monde et de la « différence » au cœur de nos sociétés et de nos consciences... Que nous le voulions ou non, nous serons pluriels et métis... »

Régis Debray, dans un manifeste récent consacré à l'éloge des frontières²⁴. Face à la globalisation (et son avatar le sans-frontiérisme) qui « provoque l'érection des murs électrifiés et vidéo-surveillés », il oppose les bonnes frontières : « Seront dites bonnes celles qui permettent l'aller-retour, la meilleure façon de rester soi-même entre-ouvert... Gardienne du caractère propre, remède au nombrilisme, école de modestie, aphrodisiaque léger, pousse-au-rêve, une frontière reconnue est le meilleur vaccin contre l'épidémie de murs. » Il en appelle au partage du monde.

²⁰ Voir ARRICOD, *L'action internationale des collectivités locales*, Le Cavalier Bleu Editions, 2012, p. 41-55

²¹ In *Aventure*, n° 131, mars-avril 2012. Numéro spécial de la Guilde, *Micro-projets de solidarité internationale*

²² Bernard Lecomte, *L'aide par projets, limites et alternatives*, OCDE, 1986

²³ *Le commencement d'un monde, Vers une modernité métissée*. Editions du Seuil, Points n°646, 2008, p. 12-13

²⁴ *Eloge des frontières*, Gallimard Folio n° 5598, 2010, p. 81-82

Zygmunt Bauman²⁵ de son côté montre comment la population qui se déplace aujourd'hui à travers le monde tend à se scinder en deux catégories : les privilégiés, « les touristes » qui circulent librement et ceux qu'il appelle « les vagabonds », condamnés à vivre sur des territoires improbables, aux migrations sans espoir, aux déplacements ou à l'exil.

Le monde a changé : même si on reste « étranger, blanc, français » on est de moins en moins « étrange » vis-à-vis des populations, encore moins vis-à-vis des « collègues de travail », et on est moins isolé par rapport à sa famille et à son milieu d'origine. Dans les entretiens plusieurs « expatriés » font la relation entre cet isolement, le questionnement et l'intensité des liens avec les personnes sur place. François* (VSN, 1985), parti enseigner au Cameroun se souvient d'un professeur camerounais « ... à l'aise dans sa culture camerounaise et ouvert à la culture occidentale, qui secouait ses élèves en leur disant qu'ils n'étaient ni l'un ni l'autre, qu'ils étaient dans l'entre deux... ». Qu'en est-il 25 ans après ? Rétrécissement du monde, relativisation de l'expatriation, hybridation des cultures.

Dans ce décor, l'expatriation solidaire peut faire figure de circulation exemplaire, utile et maîtrisée, de temps d'ouverture et de partage entre les pays et les cultures. Pour cela, la vigilance consiste à dire que le temps de la réciprocité est venu et de faire avancer concrètement cette cause (ce qui commence à se faire). Elle consiste aussi à penser la solidarité là-bas et ici (ce que font certaines ONG d'envoi qui interviennent aussi en France). De manière plus globale ou théorique, être vigilant c'est aussi penser la solidarité internationale comme l'autre face de la globalisation, sa face éclairée, celle d'un contre-pouvoir indispensable. Pour le CLONG, cela suppose de renforcer, de favoriser dans la mesure du possible l'unité dans la diversité, les passerelles entre les ONG, leur champ et leurs partenaires.

La question de l'identité

Cette question est plus un rappel qu'un point de vigilance. Elle recoupe la question des périodes et de la globalisation. Si l'expatriation solidaire est construction de soi cela suppose une conception souple et évolutive de l'identité, pour accepter l'autre, pour se construire et construire. Cette conception fonde la plupart des actions : amener, accompagner des personnes et des groupes, dépendants ou vivants dans des conditions de vie difficiles, à changer, à se prendre en main à partir de leur potentiel. Côté expatriés, il ne s'agit pas de « perdre » son identité (beaucoup de jeunes volontaires, en particulier, parlent de ce risque) mais de l'ouvrir, de l'élargir, pour permettre des espaces d'échanges et de création originale, de pouvoir aller et venir entre des « familles ». « Aujourd'hui, j'ai une deuxième famille au Sénégal » (Nathalie*, professionnelle, 2006).

L'identité personnelle est le produit de la socialisation et de la perception que l'autre se fait de moi, quand il regarde ma vie, mon action quotidienne : elle dépend donc aussi de l'image que je donne à l'extérieur. Cette représentation est fonction du statut, mais surtout du rôle effectif que je joue, de la manière dont je le joue. Et dans ce jeu, la conception et de la forme de mon engagement, le sens que je donne à mon action sont importants. Et on a vu dans les développements précédents comment ces formes d'engagement pouvaient varier dans le temps et selon les types de parcours. In fine, une identité ouverte, cause et conséquence de l'expatriation, condition de la vraie rencontre et de la reconnaissance réciproque.

²⁵ *Le coût humain de la mondialisation*, Hachette Pluriel, 1999, p. 119

La question des statuts

Cette question était très présente au début de cette recherche sous la forme d'un présupposé, ou d'un préjugé un peu simpliste : seuls « s'engageaient » les expatriés volontaires, les professionnels n'utilisant ces moments de solidarité que par intérêt personnel, pour faire carrière ou valoriser leur parcours. Tout notre travail tend à montrer sinon le contraire, du moins que les choses ne sont pas si simples. L'autre constat est que les ONG d'envoi (celles qui interviennent dans l'urgence en particulier) et les parcours combinent en permanence les différents statuts, pour répondre aux besoins, et que dans certains cas les bénévoles sur le terrain sont des professionnels mis en disponibilité.

Le statut est un élément important de l'image et de l'identité de l'expatrié. Dans le monde de l'entreprise, le salaire mesure les responsabilités, les qualités professionnelles et l'engagement des personnes, et tend à « marquer » la valeur de la personne. Dans le monde des associations et des ONG qualité professionnelle et engagement ne se mesurent pas au niveau du salaire. Le salaire n'est pas une fin en soi, il est un moyen de l'action et de l'engagement. La question est celle de l'adéquation entre le statut et le rôle effectif.

Le point de vigilance est de veiller à ce que les volontaires ne soient pas vus comme « substitution », comme des « professionnels qui ne coûtent pas cher », ou ce qui revient au même à leur confier des responsabilités pour lesquelles ils ne sont pas toujours formés ou suffisamment expérimentés. Cette adéquation entre le statut et le rôle effectif, certains l'expriment en disant « qu'il faut avoir les moyens de son engagement » et en parlant « d'hypocrisie des associations ». Lorsque les expatriés revendiquent ou négocient un statut de salarié, après avoir été volontaires, parfois bénévoles, ils le font au nom de la reconnaissance de l'expérience, des compétences acquises, et de conditions de vie minimales au retour.

Dans le même ordre d'idées, on voit bien dans les expatriés du groupe 4 de notre recherche, que ces bénévoles retraités sont des professionnels aguerris qui transmettent, ou échangent autour de savoir et de savoir faire. On est loin de l'image du bénévole « amateur », qui n'aurait que sa bonne volonté.

Ceci dit, la majorité des personnes rencontrées ne remettent pas en question le statut lui-même, notamment celui de volontaires : il reste une des conditions de la rencontre avec l'autre et de la propre transformation du volontaire.

La question de la quantité

A juste raison Amina Yala note que, dans l'absolu, le nombre de volontaires (et d'expatriés) notamment du CLONG restent très faibles et donc sans impact vraiment significatif sur les pays, terrains et partenaires concernés²⁶. Sans parler des questions de sécurité qui viennent aujourd'hui fragiliser encore ces interventions et perturber leurs impacts.

Ce constat est évidemment important. Mais il n'est pourtant pas essentiel. Le volontariat, l'expatriation solidaire sont aussi de l'ordre du symbolique : ils montrent que d'autres relations ou

²⁶ Yala Amina, Op. cité . « Cependant, que l'on décide de le justifier ou de le condamner, il reste que, dans le domaine de la solidarité internationale, le volontariat demeure quantitativement peu important: environ quatre mille volontaires français pour quinze fois plus de coopérants... Leur impact sur telle ou telle aire culturelle ou tel ou tel phénomène paraît alors bien moins grand, et certains effets qu'on voudrait leur attribuer se révèlent quelque peu démesurés... » (p. 226)

rencontres sont possibles, efficaces, hors de la sphère marchande. Ils montrent aussi qu'au-delà de l'appui technique, les partenaires du sud peuvent être sensibles à l'attention portée à leurs efforts dans des situations souvent difficiles. Les symboles ont leur efficacité.

Le CLONG et les ONG du CLONG ont intérêt plus que jamais à promouvoir, valoriser, communiquer sur l'ensemble des catégories, l'ensemble des statuts pris comme un tout, comme un système, dont les acteurs et leur offre spécifique se renforcent mutuellement pour donner toute son unité et sa force au symbole. Sachant que la force du symbole repose aussi et d'abord sur une exigence de qualité des pratiques dont doivent faire preuve tous les acteurs du système (ONG d'envoi, expatriés et partenaires).

La question de la réinsertion

Cette question est peu abordée dans la recherche, principalement pour deux raisons : la recherche était centrée sur les capacités acquises sur le terrain et réinvesties au retour (par les différentes catégories d'expatriés), plus que sur les temps et les difficultés de réinsertion ; mais aussi parce que ces problèmes de réinsertion n'apparaissent pas de manière significative à travers les entretiens.

La question ne se pose pas pour les retraités bénévoles. Elle est peu perceptible pour les volontaires permanents. Elle est présente chez les jeunes volontaires, mais sauf quelques exceptions, dans notre échantillon, elle semble supportable : la période qui suit le retour est mise à profit pour réfléchir, réajuster son parcours (formation), réactiver ses réseaux, le plus souvent avec l'aide de la famille, et de l'ONG d'envoi. Pour les professionnels de l'urgence, et notamment ceux qui sont dans la coordination et dans la gestion, sortir du secteur et vouloir intégrer des structures privées après plusieurs années consacrées à des missions sur le terrain s'avèrent souvent long et plus délicat. De nombreux facteurs peuvent expliquer cette situation (âge, la succession de statuts différents, la construction d'une vie familiale, l'attachement à l'ONG, la difficulté voire le refus de travailler dans le privé...) ; quand cette démarche ne se solde pas par un retour dans l'ONG ou dans des structures qui lui sont proches.

Reste que le contenu de cette période n'est pas neutre au regard de la valorisation des capacités acquises. On peut penser qu'un temps trop long et trop difficile diminue l'envie et les possibilités de transférer ou de réinvestir. La question pourrait être : comment faire pour que ce capital acquis vienne se réinvestir, « polliniser » les vies professionnelles et sociales dans le nord ?

V – Des pistes pour le CLONG

Quels enseignements, quelles pistes de réflexion cette recherche peut-elle suggérer aux membres du CLONG ?

Très globalement, cette recherche menée avec le comité de pilotage, et d'une certaine manière avec les responsables d'ONG et les expatriés que nous avons rencontrés, vient confirmer, conforter les analyses et les propositions qui ont pu être faites récemment dans le cadre du CLONG²⁷.

A la question posée au début de ce document, « Le volontariat de solidarité internationale a-t-il encore un sens, une utilité, un avenir ? », la réponse est oui sans équivoque. A la question qui était au cœur de cette recherche, « L'expatriation solidaire renforce-t-elle les compétences, le pouvoir d'agir de ceux qui partent ? », la réponse est oui sans équivoque.

La question n'est donc pas celle de la pertinence ou de l'utilité de ces formes d'expatriation mais celle de leur qualité et de leur valorisation.

Rappel

Une telle recherche n'a pas vocation à faire des propositions ou des recommandations précises. Mais elle permet de suggérer quelques pistes, en partant des principaux constats que nous avons pu faire, mais aussi d'idées qui ont pu surgir au cours d'un échange avec un responsable ou avec un expatrié. Reprenons les principales conclusions :

- Pour les ONG d'envoi, le suivi sur le terrain, et surtout la phase de retour et/ou de réintégration dans la société de départ doivent faire l'objet de plus d'attention et être améliorés.
- La diversité des expériences, qui renvoient aux parcours dans lesquels elles s'insèrent, aux logiques et processus d'accompagnement proposés par les ONG d'envoi, aux conditions d'intervention sur le terrain, révèle un noyau de dispositions que mettent en œuvre les intéressés : découvrir, trouver sa place, désapprendre et créer, prendre conscience et développer l'esprit critique. Ces dispositions définissent l'expatriation solidaire. Elles se combinent dans un « agir constitutif » qui contribue à la construction de soi et à celle d'un monde commun.
- Cette « expatriation solidaire » constitue un socle commun aux différentes catégories d'expériences étudiées (jeunes volontaires, professionnels de l'urgence, des crises ou du développement, volontaires permanents, retraités bénévoles).
- Elles induisent des manières de voir, de sentir, de penser et d'agir, des pratiques particulières que ce soit au niveau éthique, politique et pédagogique. Tous les expatriés se trouvent en situation « d'apprenant ». Ils acquièrent tout un capital technique, social, largement

²⁷ Voir, *Les nouveaux enjeux du volontariat de solidarité internationale*, CLONG Volontariat, rapport 2009 ; les enquêtes IPSOS ; ou encore la Conférence avec Alternatives économiques déjà citée p. 2.

réutilisable et en partie réutilisé au retour, dans des secteurs d'activité différents, même si le secteur de l'économie sociale et solidaire semble en être le principal bénéficiaire.

- L'impact de ce capital, dans la société d'accueil et dans la société de départ, est un impact toujours très localisé, aux projets, aux territoires et aux personnes où il s'investit. Il n'est pas significatif quantitativement. Son efficacité est d'abord symbolique.

Les pistes de réflexion que nous proposons partent de ces conclusions. Elles reposent aussi sur une représentation plus large et dynamique de l'expatriation solidaire. L'expatriation solidaire est ouverte.

- Elle est capacité à circuler entre des espaces géographiques, politiques et culturelles variés : sentir et penser aussi que quand on rentre de mission on ne change pas totalement de monde, on est dans le même monde, sans nier les frontières, les pays, leurs histoires et leurs institutions.
- Elle est possibilité de s'investir utilement et efficacement dans une société de plus en plus métissée : la question de la solidarité internationale se pose aujourd'hui dans les pays du nord.
- Elle est capacité à s'investir et à circuler entre des mondes socio-économiques différents : parce que les expatriés ont fait l'expérience de statuts différents, d'un autre rapport à l'argent et que les qualités acquises (la créativité, l'innovation...) sont réutilisables dans ces mondes.

Partant de ces conclusions, nous proposons plusieurs pistes de réflexion, sans priorités ni ordre d'urgence.

La recherche de la qualité

Parce que l'expatriation est solidaire et pour qu'elle soit vraiment solidaire, le CLONG doit être exigeant sur la qualité des terrains proposés : c'est la force du symbole qui est en jeu. Le volontaire de solidarité n'est pas un volontaire d'entreprise, ni un volontaire d'administration.

Tous les responsables d'ONG seront d'accord avec cette piste. L'histoire de leur organisation est celle d'une adaptation permanente aux changements de contextes et d'une recherche permanente de qualité. Cette recherche pourrait avoir trois dimensions

- échanger, réfléchir sur les points de vigilance suggérés dans ce travail : notamment sur la qualité et la pertinence des projets et des terrains, au regard des besoins, de la prise en charge par les acteurs locaux, et du potentiel d'échanges qu'il peut induire chez les acteurs impliqués ; mais aussi sur les situations de portage et les effets qu'elles peuvent avoir sur les capacités acquises au sens large. Au-delà de ces échanges, au-delà des différences de statuts, l'idée est de travailler à une culture commune du penser et de l'agir solidaire ;
- confronter les conceptions, pratiques et effets de l'expatriation solidaire tels qu'ils sont apparus dans cette recherche à ceux des partenaires au sud. Ce que n'a pas permis de faire cette recherche.
- Susciter de telles rencontres sur le terrain entre expatriés relevant des diverses ONG du CLONG entre eux et avec leurs partenaires : l'idée étant toujours de travailler à de nouveaux

outils, à de nouveaux dispositifs, de partager, de mutualiser, de construire un monde commun. Dans cette recherche, le suivi des expatriés sur le terrain n'a pas fait l'objet d'une attention particulière. Mais on a pu voir qu'il était très variable selon les catégories d'expatriés : allant d'un suivi proche et imposé à un suivi plus lointain et libre.

La valorisation

La question est : comment valoriser le capital acquis au cours de ces expériences ? Comment aller au-delà de ce qui peut se faire aujourd'hui, au niveau individuel et des structures d'envoi ? Comment aller au-delà de ce que constatait Amina Yala en 2006 pour les volontaires ?

« Les expatriés disent être revenus moins matérialistes mais, au contraire, plus riches, plus lucides et plus attachés aux relations humaines qu'ils souhaitent désormais privilégier... Au plan individuel, cette pratique représente moins une confrontation à l'altérité qu'une confrontation à soi-même. Quête de sens, elle fait figure de « rite personnel de passage », dans une société de plus en plus complexe... ». « Contrairement au discours des ONG, le bénéfice d'une telle expérience est donc principalement personnel »²⁸.

Nous proposons trois pistes de réflexion, trois manières différentes de valoriser ces acquis :

Soutenir les projets, les initiatives des expatriés à leur retour

A plusieurs reprises, lors des entretiens, nous avons rencontré des expatriés (jeunes volontaires ou professionnels) qui à leur retour ne se sentaient pas « désinsérés », qui avaient des projets de créer une structure, ou de se mettre à leur compte, ou qui intervenaient déjà au sud et au nord. Les questions qu'ils se posaient étaient : comment valoriser ce que j'ai acquis, comment stabiliser, sécuriser, ou développer une situation encore fragile ?

L'idée serait de proposer à ces personnes des « ateliers » où elles pourraient se rencontrer, rencontrer des personnes qualifiées du nord et du sud, auprès desquelles elles pourraient obtenir des conseils, élargir leur réseau, consolider leurs initiatives, monter ensemble des actions pour travailler dans « l'entre-deux ».

Se donner le temps et des lieux pour questionner ces expériences au retour

Les ONG qui interviennent dans les situations d'urgence et de crise, ATD-THD avec ses volontaires permanents, capitalisent pour adapter, améliorer en permanence leurs interventions. L'idée ici est comparable : analyser ses pratiques, relire son expérience avec d'autres expatriés, venus d'autres ONG du CLONG et avec des personnes qualifiées du nord et du sud. Ces analyses pourraient s'inspirer de la démarche esquissée dans cette recherche : le noyau de l'expatriation solidaire, l'agir constitutif, les apports éthique, politique et pédagogique. Cela pourrait prendre la forme d'une série d'ateliers.

Ces temps et ces lieux seraient conçus comme des « lieux de dynamisation et transmission d'une mémoire active », critique et porteuse d'avenir. Ils pourraient être utiles aux expatriés eux-mêmes, donnant une autre dimension au bilan de compétences, ou au processus de Validation des Acquis de

²⁸ Yala Amina, op. cité, p. 226

l'Expérience (VAE) qu'ils auraient pu réaliser par ailleurs. Utiles aussi aux structures d'envoi pour améliorer encore leur préparation au départ. Utiles enfin pour venir enrichir les référentiels des formations universitaires (les masters) ou spécialisées (BIOFORCE, IFAID)

Communiquer et promouvoir « l'expatriation solidaire » comme un tout, en reprenant l'idée de laboratoire d'observation, et laboratoire d'innovation

Les deux idées précédentes étaient tournées plutôt vers l'intérieur, vers les membres du CLONG. Cette piste est celle de la communication externe. Elle part d'un double constat, que nous avons signalé dans les chapitres précédents et que nous développons ici.

L'expatriation solidaire, un laboratoire d'observation

Si on prend un peu de hauteur, on voit bien que ces cas, ces expériences individuelles intensément vécues parlent de bien d'autres choses que des expatriés. Pour certaines personnes, elles parlent de manière ponctuelle, fragmentaire, mais toujours proche du réel ; pour d'autres, de manière plus organisée ou théorisée lorsque l'esprit critique est à l'œuvre,

- des sociétés et des institutions où les expatriés travaillent ; des territoires, de l'urbanisation rapide, des bidonvilles, de la dégradation de certains écosystèmes..., des changements récents qui affectent ces sociétés et territoires et des situations nouvelles créées pour les expatriés. (le regard croisé des expatriés sur un même pays) ;
- De l'apport, des effets et des impacts de l'action des expatriés, des projets des ONG dans les pays en question, avec une appréciation toujours très réaliste des changements induits et de leur chance de pérennisation ;
- De la place et du rôle que joue le partenaire du sud (et du nord dans certains cas) dans cet environnement social ;
- De l'apport de l'ONG d'envoi, « utile », « sérieux », largement apprécié dans la phase de préparation, plus discret et incertain dans les phases de suivi et de retour ;
- De la perception de l'image de la France et de son rôle dans la région
- De la vie, des conduites, des représentations dans la société des expatriés, etc...

Toutes ces observations apportent un autre regard sur les pays concernés : un regard à la fois critique et bienveillant, comme celui qu'on peut porter sur des hommes et des femmes, des lieux qui vous ont marqué et font partie de vous. Elles donnent ainsi une autre image de ces pays et suggèrent des arguments pour lutter contre les incompréhensions, pour tenter de « casser les préjugés » ambiants : « Apprendre à être optimiste pour l'Afrique » (Denise*, retraitée bénévole, 2002) « Changer la paire de lunettes, l'Afrique ce n'est pas seulement la misère, la guerre, le sida... » (Charles*, VSN, 1983).

De fait, toutes ces expériences individuelles cumulées font de l'expatriation, un laboratoire original d'observation.

L'expatriation solidaire, un laboratoire d'innovation

Ce caractère innovant, dont on a vu qu'il était inhérent à l'expatriation (voir ci-dessus l'esprit créatif) se retrouve au moins à trois niveaux.

Dans la société d'accueil, là où interviennent les expatriés. Les projets en question ont par définition des objectifs innovants. Ils visent à renforcer les compétences locales, à améliorer les conditions, à créer de structures locales en capacité de prendre le relai etc... Mais il faudrait y ajouter les multiples initiatives que peuvent prendre certains expatriés : des actions, des projets qu'ils réalisent en marge de leur mission principale (notamment dans le cas des volontaires dont les missions sont peu définies au départ). Et toutes les innovations invisibles résultant de la vie sociale que mènent les personnes dans les pays d'accueil : tous les effets non voulus des missions, à travers les échanges, les conflits, les apprentissages réciproques...

Dans la société de départ. On a vu comment chaque ONG, à sa manière, tentait de capitaliser les expériences de terrain, de les valoriser dans les formations au départ, ou à plus long terme dans leur stratégie d'adaptation, et (mais ceci est moins visible dans notre analyse) dans leurs réseaux de partenaires « ici et ailleurs ». Plus largement, tous ceux qui témoignent dans les écoles, dans les églises, tous ceux qui créent, ou participent à la création de structures d'appui aux acteurs du sud, qui questionnent, sensibilisent, contribuent à enrichir et densifier le tissu des acteurs solidaires.

La famille joue un rôle important dans cette éducation au développement. Ceux qui partent ont souvent été influencés par les expériences de coopération dans la famille étroite ou plus élargie, ou chez les amis. Ceux qui reviennent, inconsciemment ou délibérément, de manière ponctuelle ou plus massive (« les deux tiers des amis de la famille sont d'anciens volontaires » (Jean Claude*, VSN, 1982) transmettent cette envie « d'aller voir ailleurs ou d'aider les autres ».

Troisième niveau d'innovation, la valorisation des acquis dans *le domaine professionnel*. Elle prend des formes différentes. Les enseignants, les médecins, les animateurs de développement ré-utilisent certaines techniques ou méthodes dans leurs pratiques au retour, notamment (mais pas seulement) lorsqu'ils ont à faire avec des populations vulnérables, immigrés. « C'est le sud qui développe le nord ». Le fait que les expatriés se portent (ou sont portés) de manière significative à leur retour vers des métiers de l'Economie Sociale et Solidaire constitue une autre manière de transférer des acquis : ils conjuguent efficacité et utilité sociale, réutilisent les capacités d'initiative, de polyvalence, de créativité qu'ils avaient dû mettre en oeuvre, et se contentent de salaires moyens. Ils se retrouvent dans des associations d'utilité publique au sens large, ou plus alternatives, ou souvent à vocation de solidarité internationale. Ceux qui vont vers le privé peuvent ré-utiliser aussi ces acquis dans leurs pratiques quotidiennes ou dans leurs projets. Tous contribuent ainsi à « polliniser » et à fabriquer de l'innovation sociale

Plus largement encore, ceux qui reviennent tendent à modifier leur façon de vivre et optent pour une vie simple, en tentant de s'éloigner du mode de consommation dominant. On peut aussi penser que ceux qui ont dû combiner dans leur parcours d'expatriation les statuts de bénévoles, de volontaires et de salariés « anticipent » en quelque sorte cette économie plurielle qui se développe aujourd'hui dans nos pays.

C'est la troisième piste de valorisation que nous proposons, celle plus classique de la communication externe, à destination du grand public. La question est moins pourquoi communiquer que sur quoi communiquer. Comment communiquer sans faire double emploi avec la communication riche et régulière des ONG membres du CLONG, sans brouiller encore davantage le paysage de la solidarité ?

L'outil de communication proposé pourrait être un lieu de réflexion critique prenant sa source dans les expériences menées par les membres du CLONG, qui mettrait en valeur ces dimensions de laboratoire, et qui aurait une volonté prospective pour aider les membres dans leur propre démarche. Il prendrait la forme d'une publication papier et en ligne. Il pourrait contenir des témoignages, mais aussi des articles de fond signés par des personnes qualifiées du nord et du sud, rendre compte et développer les travaux des ateliers suggérés ci-dessus.

La réflexion à plus long terme

Troisième enseignement et troisième idée qui émane de cette recherche et qui nous ramène au départ : poursuivre en permanence une réflexion sur le long terme.

La globalisation grandissante, ses conséquences géo-politiques (le développement de l'insécurité, l'émergence de certains pays et le développement des compétences locales...) ne sont-elles pas en train de restreindre progressivement le champ de la solidarité internationale, alors que parallèlement la demande de volontariat se développe ?

Fort des enseignements apportés par la recherche (la fonction symbolique de l'expatriation solidaire. la figure du médiateur-créateur et sa capacité à être et agir dans l'entre deux) nous proposons deux pistes pour « desserrer » cette contrainte, deux pistes sur lesquelles il est nécessaire de continuer de réfléchir et d'agir :

Contribuer activement au développement de la réciprocité

Parce que la réciprocité est une condition indispensable au développement de l'expatriation solidaire. Cette contribution passe par le suivi, l'évaluation et la valorisation des expériences en cours ; par la création des conditions pour permettre ces échanges réciproques sur le terrain, avec les territoires et les acteurs du nord ; et par la poursuite du plaidoyer auprès des pouvoirs publics.

Réfléchir aussi à la solidarité internationale « ici »

Là encore ce n'est pas nouveau. Certaines ONG du CLONG interviennent, certaines depuis longtemps, « là-bas et ici ». Mais une telle réflexion aurait le triple avantage de permettre de valoriser ici, des compétences acquises là-bas ; d'ouvrir davantage nos territoires et leurs acteurs (collectivités et associations) à ces questions de solidarité internationale, et surtout de répondre à des besoins qui avec le temps risquent de se développer dans nos sociétés.

Annexe : éléments de bibliographie

(Cette bibliographie reprend les ouvrages déjà cités dans ce document et en ajoute quelques autres)

1 - Ouvrages traitant de l'expatriation de solidarité internationale

BOSELUT Clémence, *Volontaire international, une transition*, Projet 2008/4

COLLOVALD Annie (dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements*, Presses Universitaires de Rennes, 2002

COMBA Emilie, *Une expérience humaine, sociale et initiatique : récits de volontaires en ONG, rentrés de mission*, Mémoire Master 1, Migrations internationales, Poitiers, 2010

IRAM, *Evaluation du dispositif de Volontariat de Solidarité Internationale*, MAEE, 2010

MAE, DGCID, *Pour un volontariat d'avenir*, La Documentation française, 2001

ONU, Volontaires des Nations Unies, *Rapport sur la situation du Volontariat dans le monde*, 2011

STIVET Ginette, PEYRAT Michel, HONGRE Bruno, *Le mouvement Frères des Hommes, les acteurs témoignent*, 2012

YALA Amina, *Volontaires en ONG : l'aventure ambiguë*, ELCM, 2005

2 - Travaux, études réalisées par ou avec des ONG membres du Clong

BIOFORCE, *Recruter pour durer*, Conférence-Débat du 18/03/2008

CAP Coopération, IFAID Aquitaine, *Connaissance, perceptions et pratiques de recrutement des employeurs vis-à-vis des volontaires à l'international. Note méthodologique*, juin 2011

CLONG Volontariat, *Enquête IPSOS*, 2011

CLONG Volontariat, FRANCE VOLONTAIRES, *L'avenir du Volontariat de Solidarité internationale, Contribution à la réflexion prospective du Clong Volontariat*, Colloque du 24/11/2010, Alternatives Economiques

DAUD Jean-Paul, *Se faire proche des plus pauvres, comment ? Pourquoi ? Jusqu'où ?* DUHEPS/ATD, Université François Rabelais Tours, 2008

DURIX Joëlle, DAMOND Julie, *Etude sur la valorisation professionnelle du volontariat au sein de la DCC*, Master CIAHPD, Université Paris I-Sorbonne, 2005

HAMEL Philippe (sous la coordination de), *D'une terre que l'on disait morte...* Editions ATD/ETD, 2001.

LALLEMENT Pascal, *Rencontre et recréation de liens en milieu de grande pauvreté*, DUHEPS/ATD, Université François Rabelais Tours, 2008

LEYLE David, LUNEL Mélanie (dir.), *Cartographie 2013 des Engagements Volontaires et Solidaires à l'International*, France Volontaires, 2013

MATERNE Françoise, *Le second départ*, CEFODE, FORUM européen du volontariat pour le développement, 1994

MONNET Anne, *Efficacité et temporalité dans la lutte contre la misère*, DUHEPS/ATD, Université François Rabelais Tours, 2008

SEILLAN Julien, *Pourquoi faut-il des expatriés expérimentés ? Enquête sur l'expérience professionnelle des expatriés chez ACF*, Mémoire Master 2, 2009

3 – Récits, témoignages, bandes dessinées

ABBADIE DOUCE Paulette, *Graines de rencontres, D'une prise de conscience en Afrique à une humanité solidaire*, L'Harmattan, 2009

GUILLEUX-GOUVET Anne-Marie, *Les ailes de la vie, Journal de missions humanitaires*, Témoignage Les 2 encres

DELISLE Guy, *Chronique Birmanes*, Shampoing, 2007

GUIBERT, LEFEVRE, LEMERCIER, *Le Photographe*, Tome 1, 2, 3, Aire Libre, Dupuis

4 - Ouvrages plus généraux

BACQUE Marie-Hélène, BIEWENER Carole, *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, La Découverte Politiques et Sociétés, 2013

BAUMAN Zygmunt, *Le coût humain de la mondialisation*, Hachette Pluriel, 1999

CORCUFF Philippe, *Où est passée la critique sociale ? Penser le global au croisement des savoirs*, La Découverte Bibliothèque du Mauss, 2012

DEBRAY Régis, *Eloge des frontières*, Gallimard Folio n° 5598, 2010

GUILLEBAUD Jean-Claude, *Le commencement d'un monde, Vers une modernité métissée*, Seuil Le Point, 2008

LAPLANTINE François, *Je, nous et les autres*, Poche-Le Pommier 2010

PERRET Bernard, *De la société comme monde commun*, Sociologie économique/ Desclée de Brouwer, 2003.