

Restitution d'Etude « La résilience chez les volontaires internationaux en VSI »

Etude conduite par Stéphanie Nann.

Les rencontres de l'Observatoire - mardi 9 Décembre 2014 de 14h à 17h

Synthèse de la rencontre

Intervention de Stéphanie Nann

Intervention de Stéphanie Nann
Docteure en psychologie, chercheure (Laboratoire CLIP-SYD) et intervenante à France Volontaires dans le cadre des stages de préparation à l'expérience de volontariat.
contact : stephanienann@gmail.com

La présentation de l'étude est basée sur le document de synthèse intitulé. Les ressources de la résilience chez les volontaires internationaux (consultation sur le site de l'observatoire de FV lien). Nous en faisons ici un bref résumé.

1. Le contexte de l'étude

Nous sommes partis du constat que chaque année de jeunes français partent en mission à l'étranger. Aujourd'hui, on estime à 1,2 million de français vivant à l'étranger et 115 000 qui partent chaque année. Lorsque nous sommes dans des situations nouvelles, porteuses d'incertitude et d'inconnu, l'enjeu de l'adaptation devient central. Mais comme il existe peu d'études sur la population de jeunes volontaires en VSI, nous avons souhaité améliorer nos connaissances sur cette population afin de mieux les accompagner.



Organisations présentes

- DEFAP – Service protestant de mission
- SCD – Service de Coopération au développement
- DCC – Délégation Catholique pour la Coopération
- La Guilde
- MAEDI – ministère des Affaires étrangères et du Développement internationale
- FONJEP
- Unité Volontariat Développement et Solidarité Internationale (UVDSI) de France Volontaires

Synthèse des échanges

Les échanges avec les participants se sont déroulés de façon continue, au cours de l'intervention de Stéphanie Nann. Nous en faisons ici une restitution sous forme de « paroles d'acteurs ».



2. Les objectifs de l'étude

Le postulat vient du fait que nous rencontrons tous des difficultés un jour, certains les surmontent, d'autres pas. Pourquoi ? Qu'est ce qui fait la différence entre les individus ? Après avoir travaillé sur le thème du traumatisme, nous avons cherché à mieux comprendre ce qui faisait résilience chez les individus. Pour ces raisons nous avons cherché à comprendre ce qui fait lien entre la résilience, le coping et la personnalité. Plus particulièrement, les volontaires en VSI ont-ils des ressources particulières pour faire face à des situations stressantes ? Les ressources de résilience sont-elles en jeu ?

3. Les notions invoquées : la résilience, le coping, la personnalité

Tugade (2011) propose de définir la **résilience** « comme la propriété psychologique consistant à être capable de redémarrer après des échecs significatifs et de réchapper de l'adversité relativement indemne, voire peut être plus fort ». Au niveau des individus, la résilience désigne la capacité à « faire face » à une situation difficile ou génératrice de stress, voire traumatique. Il faut retenir que c'est une capacité qui peut se développer et se renforcer. Il existe plusieurs définitions de la résilience : rebondir après une situation stressante ; résister à un choc ; se reconstruire après un choc. Il apparaît deux aspects de manière récurrente : l'adversité et l'adaptation positive.

Il existe deux composantes de la résilience :

- Une composante psychologique interactive dans le processus de stress, des émotions
- Une composante en lien avec la personnalité de l'individu

La stratégie adaptative est désignée sous le nom de coping. C'est une notion qui est apparue récemment en psychologie, elle est issue des travaux portant sur les mécanismes de défense. Selon Parker, Endless, 1996, « les épones de coping sont des stratégies adaptatives conscientes pour faire face à une situation difficile ». Il y a deux aspects du coping : un aspect en termes de disposition et un autre aspect en termes de situation. Ces mécanismes sont à la disposition de l'individu pour faire face à des situations stressantes mais la manière dont il s'approprié ses propres ressources dépendra de sa **personnalité**. Selon Cattell (1985) : la personnalité se définit comme « ce qui permet une prédiction » du comportement d'une personne dans une situation donnée. Le modèle du big-five est basé sur cinq facteurs bipolaires : Extraversion, Névrosisme, Agréabilité, Ouverture, Conscience. L'Étude de Mancini et Bonnano (2009) montre que des différences individuelles (personnalité, croyances, complexité de l'identité, émotions positives, liens avec souvenirs positifs) ont des effets sur le coping des individus.

Echanges sur les notions invoquées dans l'étude :

« Est-ce qu'on peut s'auto-considérer comme résilient, ou est-ce toujours quelqu'un d'extérieur qui considère l'autre comme résilient ? »

« Lors des entretiens de candidature des volontaires, on leur demande est-ce que vous avez connu des difficultés, etc. Certaines personnes sont vraiment à l'aise pour en parler. Est-ce qu'on peut le prendre en compte dans la candidature ou est-ce que ça doit passer par une validation extérieure ? »

S.Nann : « Lors d'un entretien de section un autre phénomène est présent, celui de la désirabilité sociale, c'est déjà une bonne capacité. Si l'on veut s'assurer qu'un candidat est résilient, il est possible d'organiser des mises en situation avec d'autres personnes pour identifier les manières d'analyser une situation. Ceci permet de voir l'ouverture d'une personne. »

« Au retour, le volontaire dit « ce qui ne me tue pas me rend plus fort »... « ils ont cette sensation qu'ils sont très forts et en même temps qu'ils sont, par moment, tombés très bas. »

« Qu'en est-il du facteur temps ? Par exemple, des volontaires au retour qui ont beaucoup galéré sur la fin ont un discours très sombre, très critique, et quelques années après quand on leur demande de témoigner, ils disent que c'était génial. On a l'impression d'être devant 2 personnes complètement différentes. »

S. Nann : « Ceci dépend des individus, certains vont assez vite reprendre pied et être capable de relire leur histoire, d'autres vont mettre du temps. On a l'idée qu'au bout d'un moment ça va s'intégrer. »

« Mais du coup, j'interroge notre responsabilité en tant que structure d'envoi, de les faire travailler sur cette question. Certains ont vécu des choses difficiles, des couacs, des ruptures de contrat... Au-delà de l'immédiateté du retour, revenir vers eux, leur offrir l'occasion d'une relecture qu'ils ne sauraient pas faire eux-mêmes. »

S. Nann : « Oui, c'est toujours intéressant, de les aider à avoir des outils de relecture. »

« Et de leur offrir au bon moment pour eux. En sachant que c'est très personnel, le bon moment n'est pas le même pour tous. C'est très difficile de s'adapter à ces individualités, c'est vraiment une difficulté dans les parcours au retour. On risque d'être en décalage. Jusqu'où va notre responsabilité en tant que structure d'envoi ? »

« Peut-on créer et faciliter des processus de résilience chez les volontaires ? »

S. Nann : « Oui, ça s'apprend comme le montrent les travaux sur cet aspect de la résilience »



4. La méthodologie et le déroulement de l'étude

La Brief résilience scale (BRS) de Smith et al. (2008) évalue la capacité de rebond et se remettre d'un stress. Smith et al. (2008) ont proposé d'utiliser « la brief résilience scale » comme un outil pour évaluer chez l'individu la capacité de résilience. Le BRS est l'unique échelle qui évalue la résilience dans son sens le plus original et fondamental, c'est-à-dire avoir une capacité de rebond et se remettre d'un stress.

L'ego-resiliency scale (ER89) de Block et Kremen (1996) évalue la résilience du sujet, ainsi que sa capacité à s'adapter à la réalité tout au long de sa vie.

Le questionnaire de coping (WCC-R) de Paulhan et al. (1994) : évalue les stratégies de coping en 27 items. Le questionnaire WCC-R est une traduction du questionnaire de coping de Vitaliano et al. (1985). Il est lui-même issu de Ways of Coping Checklist de Lazarus et Folkman (1985). Il a ensuite été adapté par Paulhan et al. (1994) en français. Nous utilisons la version française de 27 items de Paulhan et al. (1994).

Le big-five 10 de Rammstedt et John (2006) est une version courte du Big five inventory (BFI-44). Au départ, le BFI a été construit par John, Donahue et Kentle (1991), cependant l'expression « Big Five » ou les « cinq grands » revient à Golberg qui l'introduira en 1981. La première version californienne du BFI-44 mesure les prototypes des cinq facteurs. C'est une version en 10 items que nous avons choisie dans la présente étude.

A l'aide des quatre organisations partenaires (DCC, Defap, SCD, FV), nous avons recueilli 340 questionnaires. Les critères d'inclusion étaient : ils sont âgés de plus de 18 ans, ils sont ou ont été en missions en tant que volontaires internationaux, la durée de la mission était au minimum d'un an.

Une étape de mise en ligne du questionnaire avec la transmission du lien aux différents partenaires via l'Observatoire a été réalisée. Un petit texte d'introduction accompagne notre questionnaire. Il présente la recherche, les objectifs et les questionnaires à passer, ainsi que le temps approximatif de la passation, nous laissons une adresse mail pour toutes les questions éventuelles de la part des sujets. Nous assurons le caractère anonyme de l'étude ainsi que la possibilité d'arrêter l'étude à tout moment. Le sujet choisit le moment et détermine le temps consacré à la passation. La passation se déroule en auto-passation, nous récupérons ensuite l'ensemble des questionnaires par retour de réponse mail. Cette étude est réalisée dans le respect de l'éthique et la déontologie de la recherche scientifique.

« Qu'en est-il de la question des ruptures de contrat ? Les volontaires qui ont rompu à moins d'un an de contrat, cette information n'est pas bien renseignée dans les bases de données du MAEDI, donc c'est difficile de bien comprendre la raison : événement interne, rupture liée à une mission inadaptée, à des événements externes... les organisations n'en font pas part systématiquement. »

« 15% des volontaires en VSI rompent leur contrat avant un an. Ce n'est pas un épiphénomène. »

« Une mission difficile avec un partenaire compliqué ; avec le même profil, le même poste, le même diplôme, parfois ça se passe très bien et parfois avec quelqu'un d'autre c'est la catastrophe. »

« Parfois sur certains on a un doute et ça se passe très bien. Pour d'autres on est très confiant et ça ne marche pas. On ne peut pas tout voir avant. On intègre ceci dans la formation, la préparation au départ, on leur dit qu'on ne peut pas tout garantir, après on leur demande d'identifier autour d'eux des gens sur qui ils pourront s'appuyer pour les aider à surmonter les difficultés. »

« Les échanges questionnent l'élaboration d'une mission ; l'adéquation profil et mission ; la relation partenariale et l'importance du soutien social. »

« C'est tout un processus. C'est avant, pendant et après. Mais après il faut que le volontaire en tant que sujet puisse aussi travailler sur lui. On donne un temps à la réflexion et sur comment gérer le stress, on a un module interactif centré sur le travail sur soi, sur la communication non violente. Ça aide la personne à faire face à certaines situations. Après c'est l'adaptabilité qui va jouer : je préfère un bachelier qui communique bien qu'un ingénieur qui ne sait pas transmettre. »

« Se sentir accompagné de la part de la structure d'envoi, c'est très important. Le fait qu'on puisse leur redire « souviens-toi, on en avait parlé », ça veut dire pour eux qu'on y a pensé, donc, qu'on peut les accompagner. On leur propose de prendre contact avec une psychologue, rien que de proposer, de savoir que ça existe, que c'est possible, ils sont rassurés, souvent ça suffit et ils ne prennent pas contact avec elle. »

« Les contraintes fixées par la loi sont très relatives. Beaucoup de structures d'envoi n'ont pas mis en place de modules de gestion du stress, elles sont souvent, plus dans la préparation technique, avec un suivi très rapproché en termes techniques, mais on a quand même des modèles qui sont assez divers, il faut que les modèles arrivent à discuter entre eux. »



5. Les résultats : les caractéristiques de la population

- 64% de femmes pour 36% d'hommes sur l'ensemble des répondants.
- Les volontaires sont âgés de 26 à 35 ans (73%), le reste de la population a plus de 36 ans.
- Ils présentent un haut niveau d'éducation. 51,1% des sujets sont diplômés d'un Bac+5, 15% d'une licence et 12,6% d'un diplôme professionnel supérieur.
- Célibataires à 48,2%, en couple (mariés/pacsés/en couple) à 49%.
- 70% sont déjà partis à l'étranger avant leur mission actuelle.

Tableau récapitulatif des résultats

Outils	Résultats	Commentaires
Echelle Brief resilience scale	Plus de 96 % des volontaires ont un score moyen ou fort. Moyenne du groupe 21,27 (norme =15)	Montrent une bonne capacité de résilience.
Echelle d'égo-résilience	98,52 % des volontaires ont des scores hauts ou très hauts.	Montrent une très forte capacité à s'adapter à des situations nouvelles et stressantes. Hypothèse d'un trait résilient selon les auteurs.
Questionnaire de coping WCC-R	72% : réévaluation positive 70% pour la recherche de solution de problème 64% : auto-accusation 62% : stratégie d'évitement 61 % : recherche de soutien social	Tous les scores se situent dans les normes et montrent des stratégies adaptées.
Questionnaire du Big five 10	Extraversion, Névrosisme Agréabilité dominant la personnalité	Régulation des émotions positives et négatives. Hypersensibilité aux stimuli aversifs.

Echanges sur le profil type d'un volontaire en VSI :

« C'est une femme de 29 ans, bac+5 à la DCC ; à La guilde c'est 28 ans, à France Volontaires aussi. Au Defap : un bon tiers voire la moitié a plus de 30 ans ; des gens de plus en plus âgés viennent vers France Volontaires »

« Ceci pose la question des modalités d'envoi : c'est moins un projet d'immersion. Ils veulent garder le lien avec les petits enfants, sont davantage dans la négociation sur les modalités d'engagement, la durée, les vacances... Ils sont plus installés dans leur vie et moins prêts à sacrifier tout... »

« Ça pose un problème d'injustice vis à vis des jeunes car les partenaires préfèrent les retraités. » « Mais pas toujours. » « Par exemple : certains ont leur retraite et n'ont pas besoin d'indemnités... » « Bref, les modalités d'envoi évoluent, mais pas les modalités de sélection.

Echanges sur les résultats de l'étude :

« Il serait intéressant de savoir quel était le degré de résilience d'un volontaire avant et après l'expérience de volontariat car les volontaires de l'enquête apparaissent comme un public hors norme. A quel degré le volontariat a contribué à renforcer la résilience du volontaire ? »

S. Nann : « Les critères de sélection pourraient intégrer des tests pour évaluer avant l'expérience le niveau de résilience. Le profil VSI est assez cadré, ça renvoie à des résultats assez bons. Si l'enquête se réalise sur un autre profil de volontaires, sans exigence de diplôme, ou sans préparation, ou moins cadré, si on les compare on pourrait voir si l'expérience de volontariat renforce la résilience d'une personne ou la détériore. »

« Tous les volontaires enquêtés sont passés par le filtre de la sélection. Ça représente aussi un biais. » « En tant que structure d'envoi, on n'est pas psy mais si on voit une fragilité psychologique on ne laisse pas partir la personne. » « Il en va de notre responsabilité d'organisation d'envoi. »

« En dehors de l'entretien de sélection, quels sont les outils utilisés pour repérer certaines fragilités ? »

« Les lettres de référence. Le temps de formation où ils sont en groupe et pendant lequel on les observe. Ce temps se termine par un entretien qui n'est pas juste sur le projet de volontariat mais aussi une occasion d'obtenir des éléments sur la personnalité, par exemple on demande à la personne : « cite-nous un échec dans ta vie, un conflit dans ta vie et ce que tu as fait, comment as-tu réagi ? Est-ce que tu as déjà fait une déprime... » ; Bien sûr ils peuvent mentir, mais on les a vus en formation, on a eu les références et l'entretien est assez personnel. »



6. Les éléments de discussion

Les volontaires en VSI de l'étude montrent une forte capacité de résilience.

- Les stratégies de coping sont adaptées : la réévaluation positive et la recherche de solution sont des stratégies qui apportent le plus de bénéfice sur le sentiment d'auto-efficacité.
- La relation aux autres : c'est un facteur de protection face au stress (trait « agréabilité »).
- Le rapport au temps : rapidité de rebond qui serait en lien avec la personnalité.
- La capacité à se remettre en question : une autre perception de la situation et de soi, et des autres permet une compréhension plus large et apporte des possibles.
- La capacité à gérer le stress : cela nous renvoie à la notion de régulation émotionnelle adaptée à la situation.

Les limites de l'étude

- On ne peut pas généraliser les résultats
- Il existe un impact possible de la passation via les réseaux professionnels
- Une étude exploratoire n'est qu'un premier pas

Echanges sur les modalités de sélection :

« L'entretien c'est combien de temps ? » « A la DCC c'est 45 min en théorie mais en réalité c'est beaucoup plus long. » « Au SCD on fait aussi un entretien individuel après le stage de préparation. » « Le stage de préparation est donc intégré au processus de sélection ? » « Oui ». « Aujourd'hui les volontaires FV participent au stage en étant presque tous pré-affectés. Avant le stage était une partie intégrante du processus de sélection. » « A la DCC il existe un 1er temps de formation sur l'interculturel, ensuite un 2ème temps avec un entretien, après validation à l'issue de l'entretien on voit si on peut les affecter quelque part et si on peut les affecter, ils participent à la semaine de préparation au départ. Normalement quand ils font le stage c'est déjà validé, mais on se réserve le droit de ne pas les laisser partir, et ça arrive 1 ou 2 fois par an. » « Exemple d'une association avec un taux important de rupture : elle faisait signer le contrat avant le stage. On leur a conseillé d'utiliser ce temps de préparation pour affiner le choix. »

« Qu'en est-il pour les SCI ? » « Au SCD, au Defap les VSI et les SCI sont formés ensemble » « Mais avec le SCI c'est compliqué parce qu'on a des agréments, sur des pays spécifiques...Il faudrait qu'il y ait une logique de stock de mois volontaires comme pour le VSI. »

« Sur les procédures Defap : on demande 3 lettres de référence, puis 5 entretiens par personne : 1 avec le SG du Defap, 1 avec le responsable des envoyés, 1 avec un psychologue et psychiatre, 2 avec des personnes membres de notre « commission échange de personnes » qui est en délégation de notre CA, et qui se réunit 4 fois/an. A l'issue des entretiens, il y a la formation 1 fois par an, et avant d'être en formation les personnes savent si elles sont validées, elles connaissent la destination, y compris les SCI, maintenant on a mis en place un entretien final après la préparation au départ, qui dure 12 jours. On ne peut pas se cacher pendant 12 jours ! Entretien de fin de formation pour faire le bilan et ils savent qu'on se réserve le droit de dire non. » « Le processus dure combien de temps ? » « Ça dépend de la date des commissions, la plupart des départs ont lieu en septembre. Pour ceux qui anticipent beaucoup, commission de novembre (notamment ceux qui ont une responsabilité familiale), puis février, mai et juillet. Ceux de juillet n'ont que 4 entretiens. On a pas mal baissé le taux de ruptures de contrat anticipées. »

« A La Guilde, c'est complètement différent. Nous on n'intervient pas dans le recrutement, ce sont les organisations partenaires qui font le recrutement et inscrivent les personnes sélectionnées à la formation que met en place La Guilde. Elle dure 4 jours. »

« C'est dur, le droit de regard. Parce que c'est vraiment l'organisation d'accueil qui a choisi. Si on a des taux de rupture importants avec une des structures avec lesquelles on travaille, on intervient dans le processus de recrutement. » « Généralement, quand on intervient c'est plus pour mieux présenter le VSI, expliquer le contexte, le statut, la notion d'engagement. Le processus de sélection est souvent limité à un entretien. On accompagne des petites structures qui n'ont pas les moyens de faire



7. Les perspectives de l'étude

- Diversifier les populations cibles.
- Cibler les outils d'évaluation selon les besoins de l'organisation.
- S'inspirer des programmes existant d'enseignement de la résilience (Exemple : Le SPARK résilience programme).

8. Conclusion

- La résilience peut se développer avec l'âge et les événements de la vie, c'est la manière dont les individus s'approprient l'expérience qui permettra de renforcer les facteurs de résilience ou non.
- Une approche plus qualitative pourrait apporter un éclairage sur les processus de la résilience.
- C'est une ressource nécessaire pour les volontaires qui peut se révéler ou non selon la personne.
- Il reste encore beaucoup à faire pour comprendre les processus mis en jeu dans ce phénomène.

plus. » « Est-ce que votre expérience ne vous permet pas légitimement d'avoir un droit de regard? » « On en a discuté et ce n'est pas dans la politique de La Guilde de s'insérer dans les processus de recrutement. On réunit nos organisations partenaires une fois par an et on aborde le processus de recrutement. » « Certains partenaires vous délèguent-ils le recrutement ou vous demandent un avis ? » « On l'a mis en place pour l'ambassade de France en Afghanistan. » « On a aussi une autre association dont tous les volontaires en 2 ans ont rompu, là on se dit qu'on va avoir un droit de regard. Ils nous l'ont même demandé en prenant conscience qu'ils n'arrivaient pas à recruter le bon profil. Donc là-dessus il n'y a pas de soucis. »

« Au Defap on a entre 12 et 15 associations partenaires, on accepte de participer à un processus de recrutement mais il faut que ça soit explicité. Par exemple, la structure a pré-identifié quelqu'un, ils veulent notre avis et ils l'expriment. »

« Le choix du volontaire est un élément fondamental car c'est la responsabilité de l'organisation d'envoi qui est engagée vis-à-vis de l'Etat. »

« A La Guilde on a une centaine de partenaires, donc... l'adaptabilité se fait parce qu'ils connaissent déjà les valeurs de l'association. On demande à nos partenaires de former leurs volontaires, de les briefier techniquement, comme ça le volontaire sait vraiment où il arrive. »

« A France Volontaires on a connu beaucoup de changements. Le stage peut servir de filet de rattrapage, même si ce n'est pas sa vocation. On travaille sur dossier, c'est important car on aborde des points qui ne figurent pas sur le CV. On fait un entretien d'1h00 – 1h30 très approfondi, on aborde des questions très personnelles, on n'a pas de compétences en psychologie. Dans le passé on avait travaillé avec 3 psychologues cliniciennes, puis on a changé pour des personnes en école de commerce. A présent, on n'a plus de compétence externe dédiée, on fait passer les entretiens nous-même, mais là c'est en train d'évoluer, on a encore des pistes dont je ne vous révélerai rien... aujourd'hui. Sachant qu'on n'a pas trop de mauvaises surprises, vu notre faible taux de rupture. »

« Qu'en est-il du taux de rupture à moins d'un an ? » « C'est très faible. Souvent c'est pour rebondir sur un autre statut. Trouver quelque chose sur place ou lié à une procédure qu'ils ont entamée ici avant de partir. »

« Le terme de responsabilité a souvent été employé. Pour moi c'est aussi un biais de l'étude. La responsabilité qu'on a en tant que structure d'envoi. Vis-à-vis du partenaire sur place, du volontaire, l'objectif même, notre mission, on a cette responsabilité de s'outiller et d'exercer ce discernement de façon évidente. Le fait que ça porte sur les VSI, ça ne peut aller que dans ce sens-là. Comparer avec les chantiers par exemple... là je pense que ça serait très différent et très révélateur. » « Il serait intéressant d'étudier aussi cette population-là. »

« La typologie des événements, le rapport au temps et la remise en question sont 3 éléments sur lesquels il me semble pertinent de travailler par la suite. La question de la transmission dans nos structures, de l'appropriation de cette



pédagogie (cf. Travail de formalisation des pratiques). »

« Concernant les liens de causalité vous n'avez pas approfondi, c'est vrai que c'est difficile dans ce type d'étude. Le stress lié à l'interculturel, tout est lié à la relation avec l'autre. La remise en question, c'est là où il y a le travail à faire, sur les attitudes. »

S. Nann : « Sur la remise en question on peut travailler sur la réinterprétation positive. Ça peut augmenter aussi la capacité à faire face à du stress. Il y a quand même des bases qui sont là, par exemple sur les stratégies de réinterprétation. »

« Sur les 340 volontaires ayant participé à l'étude, on part du principe qu'ils ont tous vécu un événement traumatisant ou que le VSI en soi est un événement traumatisant ? »

S. Nann : « Non. Il existe une différence entre stress et traumatisme. »

« Ça aurait été intéressant d'approfondir les situations et les limites. »

« Est-ce qu'il existe des études du côté des structures qui interviennent sur des situations de crise ou d'urgence ? Est-ce que des études de ce type existent déjà ? »

S. Nann : « Ça existe je pense pour les humanitaires. Ce n'est pas le même profil. Ils sont exposés à des événements très intenses, on n'est plus que sur du stress, on peut être sur du stress post-traumatique. Par contre en termes de « récupération » (dans le sens prévention), ça fonctionne. Dès que les signes sont apparents il y a une prise en charge immédiate. On voit bien qu'ils sont très réactifs. On voit qu'il y a une réflexion en domino, sur toute l'organisation. »

« Il y a bien un processus de sélection qui prend bien en compte cette question de résilience... »

S. Nann : « De trauma, pas sur la résilience. Sur la population des volontaires vous êtes plutôt sur la gestion du stress. Je n'ai pas vu de recherche sur la résilience sur la population de volontaires, sauf des recherches sur les missionnaires en Australie où on voit l'impact de la croyance qui les aide beaucoup. »

« Quelles approches en cas d'incidents graves ? (trauma pour la personne en question mais aussi pour son environnement.) »

« 2 cas de figure. Cas individuels : agressions, etc. Autre phénomène : rapatriements ou replis à cause d'Ébola, d'une partie des volontaires, par exemple. » « Les organisations d'envoi sont souvent peu outillées et ont souvent un problème de positionnement notamment lorsque certaines personnes se retrouvent repliées et d'autres rapatriées. »

S. Nann : « Il s'agit en effet de 2 approches : d'une part la gestion d'un phénomène collectif et d'autre part de la gestion d'une situation individuelle, mais qui peut avoir des incidences sur d'autres personnes. »



Pour aller plus loin

Guide à destination de l'accompagnateur dans le pays d'accueil, rédigé principalement à partir d'ateliers thématiques organisés par France Volontaires réunissant les acteurs suivants : AFPEJA, Cotravaux, DSF, Cool'eurs du monde, DCC, SCD, Defap, Fi Cémea, Guilde Européenne du Raid, SGDF et des travaux de Fanny Guidot (psychologue clinicienne) sur la prise en compte de la dimension émotionnelle et psychologique dans l'accompagnement du volontaire. ([lien](#))

Bibliographie dans le document de synthèse de l'étude « Les ressources de résilience chez les volontaires internationaux » ([lien](#))

Le SPARK RESILIENCE PROGRAMME
www.positran.fr

Document réalisé par France Volontaires

Prise de notes :

Ana Gonzalez, chargée de mission de l'Observatoire.

Synthèse rédigée :

Marie-Pierre Héritier, responsable de l'unité production et partage de connaissances.

Relecture et mise en page :

Sylvette Petit, chargée de communication.

Mise en perspectives

Un travail de formalisation des pratiques sur la prise en compte de la dimension émotionnelle et psychologique dans l'accompagnement du volontaire est en cours à France Volontaires avec Fanny Guidot, psychologue clinicienne. Un temps de restitution et d'échange sera organisé au 2nd trimestre 2015.

Un projet de recherche – action sur l'élaboration d'un outil d'évaluation de l'expérience de volontariat est en cours à France Volontaires. Un des 5 critères est la « résilience du volontaire ». Le prototype de 2ème génération devrait être testé dans le cadre du programme réciprocité Tunisie impliquant des acteurs en France (membres de France Volontaires) et en Tunisie. Le résultat de cette expérimentation devrait être l'occasion d'un temps de restitution.

Des travaux de capitalisation des pratiques sur l'ensemble de l'expérience de volontariat et de son accompagnement (de la sélection à la relecture de l'expérience) sont à mettre en œuvre.

La mutualisation sur la gestion des incidents graves a été soulignée. Les acteurs n'étant finalement exposés que très rarement à ces situations, ils ne développent pas forcément d'outils spécifiques.

Etude réalisée en partenariat avec :

