

LIVRET ANIMATEUR 2017

L'interculturel en action

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| INTRODUCTION | 3 |
| PRÉSENTATION DE JEUNESSE ET RECONSTRUCTION..... | 4 |
| Histoire | 4 |
| Statut légal..... | 4 |
| Organisation et équipe | 4 |
| Activités | 4 |
| Valeurs..... | 5 |
| LE CHANTIER..... | 6 |
| Les acteurs du chantier | 6 |
| Descriptif d'un chantier type | 6 |
| ÊTRE ANIMATEUR : RÔLE ET RESPONSABILITÉS | 8 |
| L'animateur | 8 |
| Le rôle de l'animateur | 8 |
| De la manière de gérer un groupe | 9 |
| LE MATÉRIEL ET LES LOCAUX | 11 |
| Les locaux | 11 |
| Le matériel | 11 |
| ALIMENTATION | 12 |
| L'importance de bien manger | 12 |
| Groupe : organisation | 12 |
| Besoins particuliers | 12 |
| Cuisine | 12 |
| Courses | 13 |
| Partage des plats et conflits | 14 |
| Recommandation pour la composition de chaque repas | 14 |
| LES INFORMATIONS PAR RAPPORT AUX VOLONTAIRES ET AU LIEU DU CHANTIER | 16 |
| Le lieu..... | 16 |
| Les volontaires | 16 |
| Exemples d'activités : imaginer des possibilités | 16 |
| LE DÉROULEMENT DU CHANTIER POINT PAR POINT | 18 |
| Avant le chantier | 18 |
| Les 2 premiers jours du chantier..... | 18 |
| En cours de chantier | 18 |
| La dernière semaine..... | 19 |
| Les 2 derniers jours du chantier | 19 |
| L'ORGANISATION : ARRIVÉE, WEEK-ENDS ET DÉPART..... | 20 |
| L'arrivée..... | 20 |
| Les week-ends | 20 |
| Le départ..... | 20 |
| EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT | 22 |
| Trousse à pharmacie : vous disposez d'une trousse à pharmacie | 22 |
| L'assurance des participants (soins médicaux et remboursement)..... | 22 |
| En cas de blessures ou de maladie sur un chantier..... | 22 |
| LE DÉVELOPPEMENT DU GROUPE | 24 |
| GESTION DES CONFLITS | 25 |
| Différents types de conflit | 25 |
| La meilleure approche va dépendre du groupe, et de l'animateur..... | 27 |
| COMMUNICATION..... | 28 |
| Différence culturelle | 28 |
| Le langage..... | 28 |
| ÉCHANGE INTERCULTUREL | 30 |
| L'importance de l'apprentissage interculturel | 30 |
| Concept de stéréotype et de culture..... | 30 |
| Pour vous aider au moment du chantier | 31 |
| MOTIVATION ET PARTICIPATION..... | 33 |
| LA CO-ANIMATION ET LES PETITS GROUPES | 35 |
| LE LIVRE DES COMPTES..... | 36 |
| Les choses à savoir | 36 |
| Les documents à remettre à l'association J&R | 37 |
| ANNEXES : EXEMPLES D'ACTIVITÉS | 39 |

INTRODUCTION

Ce livret s'adresse à tous les animateurs de l'association Jeunesse et Reconstruction.

Vous allez participer à une expérience enrichissante et formatrice tant sur le plan personnel que professionnel, en encadrant bénévolement une équipe de jeunes volontaires venus des quatre coins du monde. Votre rôle sera de les accompagner dans leur travail, les loisirs et la vie quotidienne, de gérer le budget et d'assurer l'interface avec les commanditaires du chantier.

Cette expérience sera pour vous l'occasion de mettre en pratique vos compétences et d'acquérir un savoir-faire spécifique dans l'animation.

On ne pourrait que vous recommander d'avoir participé vous-même à un chantier en tant que volontaire avant d'y aller en tant qu'animateur.

Aucun profil particulier n'est recherché, mais bien entendu, une certaine ouverture d'esprit et le respect des valeurs de l'association sont un minimum requis pour intégrer notre équipe.

Après votre stage de formation, la conduite d'un (ou plusieurs chantiers) vous sera attribuée.

Un chantier dure en général 2 ou 3 semaines. Vous devez être conscient que ces 3 semaines requièrent beaucoup d'énergie et enchaîner directement sur un second chantier n'est pas toujours aisé.

Ceci est évoqué au moment de la formation et votre responsable reste à votre disposition pour toute question.

Avant tout, un avertissement s'impose : un animateur est nécessaire sur le chantier. Différentes personnes sont investies dans ce projet. Nous comptons sur vous pour faire de votre mieux et pour vous engager fermement afin d'éviter de décommander à la dernière minute. Aussi, avant d'accepter un chantier, soyez sûr d'assumer votre responsabilité jusqu'au bout de votre mission.

Ce livret a pour objectif d'être un support pratique qui pourra vous servir lors du chantier.

Chaque partie sera développée de façon théorique avant de vous donner des éléments pratiques que vous pourrez utiliser au moment de votre chantier.

Conditions : Être majeur, motivé et capable d'encadrer un groupe, pouvoir se faire comprendre en anglais (autres langues appréciées) et être disponible 2 à 3 semaines en juillet et août. Il s'agit d'un travail bénévole, cependant les animateurs sont nourris et logés, ils ne paient pas les frais d'inscription et les frais de transport pour se rendre sur le lieu du chantier sont remboursés (plafond maximum 200€ - aller retour).

La participation au stage n'implique que le règlement de la cotisation à l'association (15€) qui ouvre droit à toutes les activités proposées par Jeunesse et Reconstruction. Pendant ces week-ends, vous serez nourris et logés (si besoin). De même, les frais de transport pour se rendre au stage de formation seront remboursés aux participants qui encadreront un chantier cet été.

PRÉSENTATION DE JEUNESSE ET RECONSTRUCTION

Histoire

Jeunesse et Reconstruction (J&R) est une association loi 1901 créée en 1948. A l'origine, J&R organisait des chantiers de reconstruction pour rassembler des jeunes bénévoles européens et reconstruire les pays détruits par la Seconde Guerre Mondiale. Aujourd'hui, l'objectif principal est de favoriser les échanges interculturels à travers un engagement volontaire dans un esprit de tolérance, de respect et de fraternité. J&R participe au développement d'échanges internationaux de jeunes à travers la mise en place de diverses activités : chantiers internationaux de jeunes volontaires, camps agricoles, programmes de volontariat à long terme, stages linguistiques, congés de Volontariat International et Solidaire, formations, séminaires.

Il s'agit de donner à des jeunes de cultures différentes, l'opportunité de se rencontrer dans un environnement inconnu, en contact avec la population locale. Ils peuvent ainsi découvrir leurs différences et leurs points communs, apprendre à vivre et à travailler ensemble en mettant leur énergie au service de la collectivité.

Statut légal

Jeunesse et Reconstruction est une association loi 1901, agréée par le secrétaire d'État à la Jeunesse et au Sport, le ministère du Travail et le ministère chargé du Tourisme sous le N°AG075960014. Jeunesse et Reconstruction est également membre de Cotravaux (Coordination des associations françaises de chantier), de l'Alliance des organisations européennes de service volontaire, de la Fédération ICYE (International Cultural Youth Exchange) et du CCSVI (comité de coordination du Service Volontaire International, UNESCO).

Organisation et équipe

Un savoir-faire : les salariés de l'association, des stagiaires et des équipes de bénévoles travaillent tout au long de l'année.

Un bureau national : situé à Paris, il gère, structure et développe les partenariats internationaux, les formations, les communications/publications, la coordination nationale, les inscriptions France et Étranger, la coordination des Délégations Régionales, en cohérence avec les valeurs et l'objet de l'association. Il gère également les programmes de volontariat à long terme et les séminaires.

Des délégués régionaux : sur le terrain, ils conduisent le montage des projets, suivent le déroulement du chantier, dans une relation de proximité.

Activités

Les chantiers proposés par Jeunesse et Reconstruction, à l'origine axés sur la reconstruction, se sont diversifiés au fil des années. Les types de chantiers proposés sont aujourd'hui très variés : protection de l'environnement, archéologie, rénovation du patrimoine, construction, organisation et animation d'activités culturelles, artistiques et sportives pour des enfants et des jeunes, enseignement d'une langue étrangère, organisation de festivals, de fêtes locales, animation et aide au quotidien de personnes avec un handicap...

L'association a également développé de nouveaux programmes distincts des chantiers : volontariat à long terme (6 mois ou 1 an à l'étranger), stages linguistiques en immersion dans le pays, travaux agricoles (vendanges, cueillettes), stages de danse traditionnelle, percussions, poterie, art culinaire, artisanat africain, micro projets Économie Solidaire, séminaires...

En France

Les 4 Délégations Régionales de Jeunesse et Reconstruction (Auvergne, Île-de-France, Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes) préparent et organisent tout au long de l'année des chantiers qui sont proposés en France (Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Pays de la Loire, Hauts-de-France et Île-de-France) pendant l'été. Nous y accueillons des volontaires français et étrangers envoyés par nos partenaires. Les activités sont réalisées en partenariat avec les communes, communauté de communes, pays, organismes intercommunaux ou les associations et sont soutenues par les services extérieurs de l'État (DRAC, DRASS, DRAE, DRJS, DIREN) et/ou les collectivités territoriales (communes, conseils généraux, conseils régionaux).

A l'étranger

Nous proposons des programmes sur les cinq continents grâce à notre réseau de 215 partenaires locaux dans près de 90 pays. Ce sont toutes des organisations à but non lucratif. Nous avons défini en commun, grâce à une Charte, un certain nombre de standards minima pour garantir la qualité de nos programmes. Cependant, chaque partenaire met en place et organise les chantiers sur place et l'accueil des volontaires selon ses propres normes.

Valeurs

Une association, ce sont des moyens et des énergies au service d'idées fortes. Les activités proposées par Jeunesse et Reconstruction reflètent les valeurs qu'elle veut promouvoir.

Le respect des différences

L'une des valeurs premières de Jeunesse et Reconstruction est la tolérance. A ce titre, elle refuse toute discrimination sociale, nationale, raciale, sexuelle, politique ou religieuse.

Une citoyenneté sans étiquette

J&R se veut apolitique et non confessionnelle. L'association défend l'engagement citoyen afin de jouer pleinement son rôle dans la société civile.

La promotion d'un engagement formateur

La démarche proposée au volontaire vise à l'aider à développer ses qualités personnelles dans le cadre d'un projet collectif. Son engagement lui permet alors de mettre à l'épreuve ses capacités d'adaptation et de se responsabiliser.

Une solidarité fondée sur l'échange

La connaissance de l'autre étant une condition primordiale au rapprochement entre les cultures, Jeunesse et Reconstruction favorise les échanges aussi bien entre le nord et le sud qu'entre l'est et l'ouest. Par la découverte et le partage du quotidien d'autrui, les volontaires font l'expérience directe de la solidarité.

LE CHANTIER

Les acteurs du chantier

Le bureau parisien coordonne les actions de l'association. Pour les chantiers hors délégation il dispose d'une délégation spécifique fonctionnant sur le même modèle que les délégations implantées en région. Il gère les inscriptions des volontaires français et étrangers. Il s'occupe des sessions de formation des animateurs (complétées dans les délégations). Il suit les chantiers durant la saison.

Le délégué régional prépare le chantier tout au long de l'année et le suit durant la période estivale.

Durant cette période **le coordinateur** (volontaire au sein de l'association) vient en aide au délégué régional. Il a un rôle logistique mais également pédagogique. Il se rend sur différents chantiers et vérifie leur bon déroulement. Il apporte son aide si nécessaire.

Le bailleur d'ouvrage (commune, communauté de communes, pays, organisme intercommunal ou association) accueille le chantier (en fournissant hébergement, sanitaires, matériaux et outillage...) et aide à sa mise en place avec J&R. Ses motivations peuvent être diverses : créer un événement, faire réaliser un travail par des volontaires dans un esprit d'échange, favoriser les échanges internationaux ou bien faire connaître sa commune et ses richesses.

Souvent, il met à disposition **un encadrant technique**. Ce dernier initie les volontaires à certains aspects plus techniques du travail et se charge du travail qui nécessite un savoir-faire particulier. Il arrive que J&R embauche un encadrant technique.

L'animateur est le lien entre les volontaires, la commune et J&R. Il représente l'association et doit donc respecter les règles énoncées et les valeurs de l'association.

L'animateur encadre le travail, les loisirs, le quotidien des volontaires Il est responsable du bon déroulement du chantier et de la gestion du budget.

Par le biais du chantier et avec l'aide des volontaires, il essaie d'apporter une dynamique d'échanges entre le groupe international et la population locale (en particulier les jeunes mais pas uniquement).

Les volontaires viennent du monde entier et participent ensemble à la réalisation d'un travail et à la vie en collectivité.

Leurs motivations sont diverses : la découverte d'un pays, d'une région et de sa population, le travail volontaire, l'échange interculturel, renforcer l'acquisition d'une langue, etc. Ils ont des obligations : respecter les valeurs de J&R, mener à bien le projet, participer au travail et aux tâches quotidiennes...

Les collectivités publiques (différents services de l'État, notamment au travers de leurs directions régionales, ministères, conseils régionaux, communautés de communes, communes, conseils généraux...) ont une participation financière dans le projet. Ils participent également au suivi des chantiers. En effet, sans eux, le projet ne serait pas subventionné, et donc ne pourrait avoir lieu. Nous avons des objectifs à atteindre par rapport à ces aides : apporter une dynamique au sein du village (créer des échanges avec la population locale et les jeunes), rendre des comptes quant aux dépenses liées au chantier, annoncer le concours financier des collectivités publiques auprès de la presse. En cela J&R contribue à atteindre les objectifs de ces collectivités fixés via les politiques ministérielles en faveur de thématiques données et bénéficiant ainsi de lignes budgétaires spécifiques.

Les habitants de la commune du chantier sont également à prendre en compte. L'interculturel ne se limite pas au seul groupe de volontaires. L'idée est d'aller vers les autres et de faciliter les échanges entre les membres du groupe et les habitants.

Descriptif d'un chantier type

Durée : entre 2 et 3 semaines ; l'arrivée des volontaires a généralement lieu le dimanche. L'animateur sera présent au minimum 2 jours avant le début du chantier en délégation pour les dernières mises au point. Dès que l'on vous a attribué un chantier, prenez contact avec le délégué régional pour convenir de votre date d'arrivée afin de préparer au mieux votre chantier.

Travail : la plupart du temps, il a lieu le matin, du lundi au vendredi. Après-midis et week-ends sont libres. Sur les chantiers sociaux, souvent vous travaillez au rythme de l'équipe d'encadrants. Le travail peut également être réparti sur 3/4 jours de la semaine comme pour les festivals. Le temps libre est fait pour organiser des animations, favoriser la dynamique du groupe et l'échange interculturel ainsi que créer des échanges avec la population locale. Le travail est souvent encadré par une personne de la commune (encadrant technique). Rappelons tout de même que le chantier ne constitue en rien une main d'œuvre à bas coût venant concurrencer des entreprises locales mais bien d'une réponse à un besoin, notamment d'inclusion sociale et de partage interculturel.

Groupe : entre 4 et 20 personnes. La plupart du temps, le groupe compte environ 15 personnes (de 5 à 10 nationalités) âgées de 17 à 35 ans. La majorité est féminine.

Logement : souvent rudimentaire et en dur (avec un toit et 4 murs) mais aussi au stade de foot, sous tentes, dans des locaux municipaux...

Situation : souvent village isolé

Matériel : fourni par le bailleur d'ouvrage ou l'association J&R. Il est important de ne pas mélanger le matériel et de le restituer en fin de chantier à chaque organisme.

Les différents types de travaux

Construction/Rénovation : reconstruction, mise en valeur du patrimoine, restauration, pavage, aménagement. Ces travaux peuvent avoir des supports très divers : écoles, aires de loisirs, vestiges de bateaux, lavoirs, bâtiments anciens...

Chantiers sociaux : partage du quotidien de personnes handicapées physiques et/ou mentales et avec des compagnons de communautés Emmaüs. En France, ces chantiers sont ouverts aux volontaires de plus de 20 ans. De plus, une lettre de motivation est demandée pour y participer.

Environnement : entretien de sentiers, débroussaillage, plantation d'arbres, nettoyage de rivières, travaux forestiers, aménagement de parcs, d'étangs...

À thème : organisation d'un festival (le plus souvent le travail est difficile et irrégulier), participation à une campagne d'information, rencontre d'habitants locaux autour d'un thème, animation avec des enfants ou avec des jeunes en difficulté, enseignement...

ÊTRE ANIMATEUR : RÔLE ET RESPONSABILITÉS

L'animateur

Au niveau du groupe, l'animateur sur le chantier tient un rôle essentiel, tant au niveau de son existence en tant qu'entité (le groupe), que de sa productivité, de sa créativité et de son bien-être.

Cette position requiert un grand sens des responsabilités et une aptitude à savoir écouter et comprendre les besoins des volontaires comme ceux des autres partenaires du projet (bailleur, association).

Les rôles de l'animateur sont donc divers : diriger, organiser, gérer, coordonner, jouer le rôle de médiateur, encourager et impulser les initiatives au sein du groupe.

Et surtout en tant qu'animateur vous jouez un rôle important et décisif dans la dynamique de votre chantier. Ceci sans que vous ne soyez le centre du groupe car tout en étant l'animateur vous êtes également un volontaire. Vos relations avec les autres volontaires ne doivent pas être d'ordre hiérarchique.

Le rôle de l'animateur

Envers l'association

Mener à bien le projet : c'est-à-dire que le chantier soit mené à terme et ce de la meilleure des façons.

Être garant des buts et valeurs : en tant que représentant de l'association ;

Faire remonter l'information : de manière régulière comme en cas de problèmes sérieux ;

Assurer la promotion de l'association : savoir citer l'association aux médias, la faire connaître auprès des habitants et des volontaires ;

Faire des évaluations : en vue d'améliorations.

Envers les partenaires locaux

Mener à bien le projet : faire en sorte que le travail soit achevé de la meilleure des façons ;

Assurer les contacts avec la population locale : savoir initier et favoriser les échanges ;

Aider les commerces locaux en faisant les courses sur place au maximum

Faire le lien : agir comme médiateur entre les partenaires locaux et les volontaires

Respecter la méthode locale de tri des déchets

Nettoyer et respecter les locaux et le matériel

Envers les volontaires

Au niveau du bien-être du groupe

- **Gérer le budget** : de manière à assurer les courses et organiser des loisirs. Rester dans l'optique qu'il faut rendre les comptes en fin de chantier et que l'animateur est responsable financièrement (cf. Livre des comptes, p. 36).
- **Coordonner les activités domestiques** : surveiller que toutes les tâches soient remplies et que chacun y participe (y compris vous).

- **Vérifier que tout le monde mange à sa faim et suit son régime alimentaire.**
- **Considérer les différents besoins** liés à la diversité des cultures présentes sur le chantier.
- **Respecter l'indépendance et la liberté des volontaires** : ne pas les forcer à participer aux activités mais les inciter.
- **Aider les volontaires à se sentir à l'aise** : parler et aller vers chacun, créer une relation individuelle ; vérifier s'il y a des problèmes.
- **Aider les volontaires pour les questions d'organisation** : réservation de retour...

Au niveau de la dynamique de groupe

- **Diriger et indiquer les étapes** : au début du chantier pour les aider à trouver leurs repères.
- **Inclure les volontaires dans la prise de décisions** : faire en sorte que les volontaires soient acteurs de leurs loisirs.
- **Favoriser la prise d'initiatives** : aider les volontaires à concrétiser leurs projets, ce qui peut être source de motivation.
- **Être confiant et sûr de soi** : si vous doutez de vous-même, les autres douteront aussi.
- **Essayer d'intégrer tout le monde** : éviter l'exclusion, faire en sorte que les volontaires forment un seul et même groupe.
- **Motiver le groupe**
- **Coordonner les intérêts des volontaires** : pour éviter le gaspillage d'énergie et faire en sorte que les volontaires avancent « d'un même élan » ; canaliser les énergies.
- **Désamorcer les conflits** : ne pas ignorer les conflits et faire en sorte de « crever l'abcès » avant que cela ne s'envenime.
- **Être un exemple au travail**
- **Mettre en valeur le travail et les initiatives** : pour motiver le groupe il faut savoir remercier les volontaires et mettre en avant les prises d'initiatives et le travail bien fait.

Au niveau de la communication

- **Aider les volontaires à communiquer au niveau linguistique** : vérifier leur niveau d'anglais, vérifier que tout le monde comprend. Prendre du temps pour les traductions afin d'éviter l'exclusion.
- **Aider à la résolution des conflits** : examiner les motifs, proposer des solutions.
- **Faire en sorte que chaque volontaire puisse s'exprimer** : éviter que quelqu'un ne monopolise la parole, assurer un échange.
- **Initier les discussions** : faire du chantier un espace de discussions et d'échange.
- **Favoriser l'échange interculturel** : le but du chantier étant l'échange interculturel (au-delà de l'échange de recettes !), utiliser les situations propices pour mettre en scène l'interculturalité.

De la manière de gérer un groupe

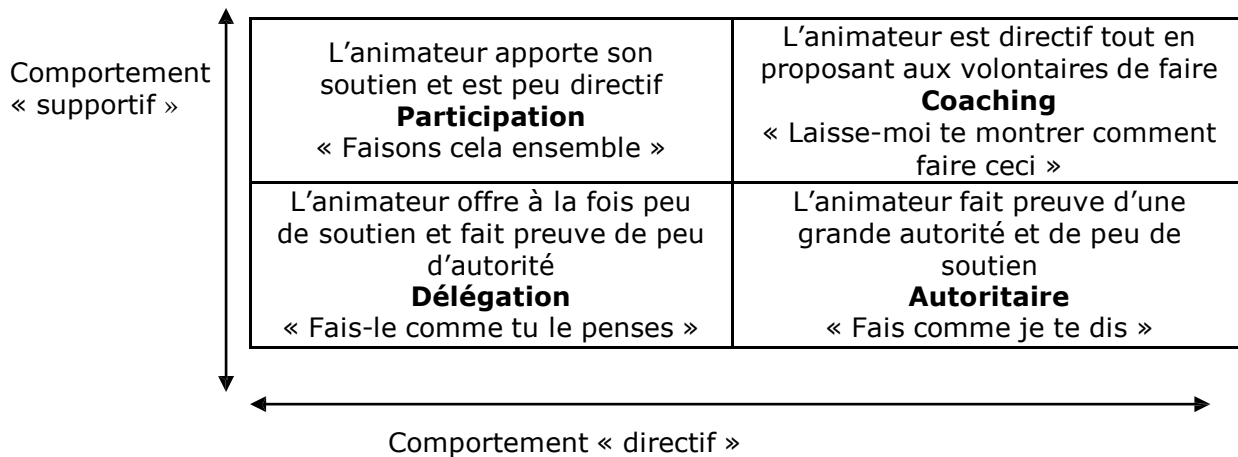
La théorie

La théorie est basée sur la relation entre la gestion d'un groupe de manière autoritaire et la manière « supportive ».

La manière **autoritaire** implique de dire aux gens comment, où et quand faire les choses.

Au contraire, la manière « **supportive** » implique d'écouter les gens, de leur apporter soutien et encouragement pour leurs efforts, puis faciliter leur implication dans la prise de décision.

De ces deux types de comportement, on peut tirer quatre différents styles de gestion du groupe :



La réalité

Ce modèle ne montre pas quel comportement adopter. Il montre seulement qu'il existe plusieurs styles de gestion possibles et qu'il faut en tenir compte pour être un bon animateur.

En effet, la bonne gestion d'un groupe résulte de la combinaison de ces différents styles et la manière de les utiliser dépend à la fois de l'animateur, du groupe et de la situation.

Un animateur peut être confronté à des attentes différentes de la part des volontaires, certains peuvent attendre un comportement très directif, d'autres plus laxiste. Sachez que vous ne pouvez pas satisfaire tout le monde à la fois.

Être un bon animateur ce n'est pas répondre aux attentes de tout le monde à la fois, mais de les connaître et de savoir assurer un juste milieu. C'est-à-dire de faire en sorte que tout le monde puisse s'exprimer et que la répartition des tâches se fasse de telle manière que tout le monde y trouve son compte (y compris vous). C'est donc pour toutes ces raisons qu'il n'est pas possible de définir un profil type valable pour chaque animateur. Votre rôle de meneur, vous le trouverez selon votre personnalité mais aussi selon les circonstances. **Soyez authentique.**

Ainsi votre façon de mener le groupe doit savoir évoluer selon le développement du groupe. Au début du projet vous devrez faire les premiers pas et prendre la plupart des décisions. A la fin du projet, les volontaires doivent savoir quelles sont leurs tâches, votre rôle est alors plus de coordonner leurs actions, de les aider à mener à bien leurs idées et initiatives.

LE MATÉRIEL ET LES LOCAUX

Les locaux

Les locaux sont l'endroit où vous allez manger, dormir, c'est votre lieu d'hébergement. Ils sont généralement rudimentaires. Les critères minima pour l'hébergement sont une pièce pour dormir et une autre pour cuisiner et manger (munie d'une cuisinière, d'un évier, d'un frigo...). Les dortoirs sont le plus souvent mixtes. Les sanitaires sont également présents, mais la douche est parfois créée uniquement pour le chantier (c'est-à-dire eau froide) et est parfois un peu éloignée de votre logement. Les volontaires dorment le plus souvent sur un matelas, fourni par la commune ou J&R.

Les locaux sont mis à disposition par le bailleur d'ouvrage et leur état constitue l'image du groupe et de l'association auprès du bailleur d'ouvrage. Des règles sont donc à respecter :

La propreté : les locaux doivent être nettoyés quotidiennement et un grand ménage doit être fait avant de quitter le chantier. Il est important de bien anticiper le temps collectif du ménage et de le prévoir en fonction des départs des bénévoles, afin que le plus grand nombre participe !

Le confort de chacun : vivre en collectivité n'est pas toujours aisé. Il faut laisser à chacun sa **part d'intimité** et essayer de ne pas déranger les autres. La liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres.

La confiance : un esprit de confiance doit être développé au sein du chantier. Les volontaires doivent éviter de laisser traîner leurs objets de valeurs, mais faites leur comprendre que créer ce climat de confiance améliore considérablement les relations au sein du groupe.

Le matériel mis à disposition dans les locaux : vous devez vous assurer de sa bonne utilisation. Il servira de nouveau, alors faites-y attention. S'il manque des couverts ou autres choses, essayez de vous en faire prêter et, si nécessaire, achetez-en.

Le matériel

Sur la plupart des chantiers, du matériel est fourni par le bailleur d'ouvrage (et quelque fois par J&R). Vous devez en faire l'inventaire au début et à la fin du chantier. Vous devez y faire attention : en cas de perte ou de vol, vous serez responsable.

Vous devez :

- les manier avec précaution, car ils peuvent être dangereux ;
- ne pas les laisser traîner pour éviter pertes et blessures ;
- les nettoyer régulièrement.

ALIMENTATION

L'importance de bien manger

Manger est un des plaisirs de la vie. Il est donc important que chacun fasse de son mieux pour rendre le repas agréable, notamment en préparant de bons plats (avec les moyens du bord, bien sûr), et en soignant la présentation.

Vous vous rendrez vite compte que lorsque les membres d'un groupe mangent mal, ils sont de mauvaise humeur.

La qualité des menus a donc une conséquence directe sur l'ambiance du groupe.

De plus les repas sont des occasions de détente et de convivialité, mais également d'échange interculturel. En effet c'est le moment idéal pour découvrir des plats venant d'autres pays.

Attention à faire des repas équilibrés et à tenir compte des besoins et régimes alimentaires de chacun.

Groupe : organisation

Des groupes de cuisine doivent être organisés. Vous pouvez en décider avec les volontaires, mais nous vous conseillons l'organisation suivante : chaque jour une équipe de 2 personnes est mobilisée. Elles ne vont pas travailler, mais sont chargées de :

- L'entretien des locaux (cuisine, dortoirs, sanitaires...)

- Courses si nécessaires

- Préparer les repas du midi et du soir

- Préparer le petit déjeuner du lendemain

- Faire la vaisselle

Attention à ce que tout le monde fasse la cuisine au moins 2 fois durant le chantier.

Essayez de mélanger les équipes, afin que tout le monde fasse connaissance.

Vous serez de cuisine le week-end afin d'être toujours présent sur le lieu de travail.

Besoins particuliers

Il est important de tenir compte des habitudes alimentaires de chacun. Dès le 1^{er} jour, ce thème doit être abordé afin que tout le monde puisse avoir un menu à sa convenance et répondant à ses principes (des menus particuliers peuvent être préparés si nécessaires).

Cuisine

Cuisiner pour une quinzaine de personnes n'est pas forcément aisé. Aussi voici quelques conseils pour vous en sortir.

Consacrer du temps aux préparatifs avec le groupe de cuisine

- Réfléchir à la composition des menus

- Préciser les ingrédients nécessaires à l'élaboration des plats

- Évaluer les coûts (et ajuster par la suite pour ne pas dépasser votre budget)

- Planifier les achats à l'avance et aider à caler le temps de préparation du repas

Cuisiner pour un groupe : tenir compte de quelques différences

Les volumes à préparer sont multipliés (plus de temps est nécessaire par exemple pour éplucher...)

Le matériel étant limité, il faut prévoir plusieurs séries de préparation

La transmission de chaleur est modifiée selon la taille des ustensiles et la puissance des feux

Les cuissons rapides à la poêle sont plus difficiles à mettre en œuvre (viande trop cuite ou froide...)

Les plats qui nécessitent une cuisson longue, mais peu de préparation sont intéressants pour un groupe

Vous devez toujours goûter en cours d'élaboration pour ajuster les assaisonnements (attention au développement progressif du piquant des piments).

Vous devez **respecter un niveau d'hygiène correct** :

Faire respecter quelques règles d'hygiène de base

- Nettoyer et désinfecter (javel) le frigo (1 fois par semaine)
- Le plan de travail, les ustensiles et les mains doivent être nettoyés
- Ne pas laisser traîner la vaisselle sale
- Nettoyer la gazinière après chaque repas

Ranger proprement les ingrédients

- Prévoir un espace à l'ombre
- Ne pas laisser les fruits et les légumes enfermés dans des sacs plastiques
- Séparer les différents types d'aliments (viandes et poissons dans les parties les plus froides, les produits laitiers dans les parties intermédiaires...)

Bien gérer les restes

- Transvaser les surplus des boîtes de conserves dans un récipient non métallique
- Maintenir le couvercle des pots entamés
- Éliminer régulièrement les restes stockés non consommés rapidement

Courses

Les premières courses sont faites par la délégation. Elles sont déduites de votre budget. Vous devez savoir que le budget par personnes pour l'alimentation est de 5,5 euros par jour (cf. Livre des comptes, p. 36). Les grosses courses doivent se faire au supermarché une à deux fois par semaine.

Pour bien manger avec un **budget serré** :

Privilégier les **produits frais, de saison** : éviter les produits incluant le coût de travail de préparation (pizza, moussaka, gratin, dessert...)

Dans certains cas, **vous pouvez occasionnellement négocier des avantages** liés à l'achat de quantités importantes de produits. A titre d'exemple, il est parfois possible de s'organiser avec un commerçant pour se faire livrer un lot de produits encombrants ou trop lourds pour être transportés à pieds sur de longues distances. Il vous faut établir des relations d'appui réciproque sans pour autant tomber dans la mendicité ni abuser de la générosité des personnes sollicitées :

- Chez les **artisans locaux** : boulanger, boucher, épicier, gérant de supérette. Le commerçant a un intérêt social ; en effet il peut avoir envie

de participer au bon accueil du groupe de volontaires ; et un intérêt économique (achat régulier en grande quantité). Vous pouvez parfois négocier les prix et/ou bénéficier de dons éventuels : surplus, produits légèrement abîmés.

- Ne pas hésiter à faire les **marchés**. En effet, vous ferez découvrir aux volontaires la spécificité des marchés français. Les meilleurs prix s'obtiennent à la fin du marché.
- Avec les **habitants du village** : solliciter leur coopération ; demander d'apporter les surplus des jardins, où aller « glaner » des fruits...

C'est avec le repas international que le groupe pourra en partie remercier les habitants. Acheter local, c'est aussi l'occasion de faire connaissance et favoriser les circuits courts est plus cohérent avec les valeurs de J&R, notamment pour les considérations environnementales.

Quelques pratiques si la viande est onéreuse :

- Cuisiner des **ragoûts** (morceaux bons marchés)
- Limiter les portions en ajoutant la viande **dans les sauces** et en découpant la viande en **fines lamelles**
- Ne pas oublier de considérer les **abats**
- Prendre en compte la charcuterie comme une viande
- Proposer des journées sans viande

Bien sûr, n'oubliez pas les factures.

Partage des plats et conflits

Bien ajuster les **quantités** : en fonction de la nature des plats, des appétits du groupe, et des activités précédant le repas (prévoir du rab...).

Mettre en place un **service** qui permette à chacun d'avoir une part correcte.

Discuter avec les personnes dont l'attitude **égoцентриque** perturbe le groupe pour leur faire prendre conscience de leur comportement et trouver des solutions avec elles.

Recommandation pour la composition de chaque repas

Sur la journée, les apports sont à répartir entre les 3 repas (éventuellement 4 avec le goûter ou la pause au milieu de la matinée) en privilégiant un petit déjeuner copieux, pour bien commencer la journée, et un dîner léger pour mieux préparer une nuit paisible où l'organisme dépense peu d'énergie mais fournit un important travail d'épuration. Le déjeuner reste le repas principal de la journée.

Le petit déjeuner

Verre d'eau au réveil, fruit ou jus de fruit frais avant le repas.

Céréales ou pain ou crêpes + œuf à la coque ou fromage blanc ou yaourt ou fromage ou beurre ou pâte à tartiner.

Chocolat chaud, infusion, thé, café.

Le déjeuner

Entrée : crudités, ou charcuterie ou salade.

Plat principal : viande ou poisson ou 2 œufs + légumes cuits, pommes de terre, légumes verts.

Dessert : un laitage (yaourt...) ou fromage ou fruit cuit ou pâtisserie peu sucrée.

Boire peu pendant le repas facilite la digestion.

Le dîner

(Choisir des plats complémentaires de ceux du déjeuner)

Entrée : même variété que pour le déjeuner ou une soupe

Plat principal : si possible plat sans viande :

- soupe de légume épaissie de céréales, légumineuses et ou pomme de terre, avec en complément du fromage râpé ou un laitage
- un gratin de légumes avec des céréales
- une tarte ou pizza à base de légumes
- une autre préparation à base d'œuf
- un plat associant céréales, légumes secs et légumes
- dessert facultatif

Quantité

Le **livre de cuisine de J&R** vous sera d'une grande utilité au moment du chantier pour des idées de repas mais également pour les quantités et mesures (pages 14/15 du livre de cuisine).

On compte en général par personne et par repas :

| | |
|---|-------------|
| Riz, pâtes, légumes secs (crus): | 70g. |
| Semoule (crue): | 30g. |
| Pommes de terre (crues ou cuites): | 250 à 350g. |
| Viande ou poisson: | 100g. |
| Hors d'œuvre légume cru : maïs, betteraves, concombres, tomates, etc. | 100g. |
| Légumes cuits, et légumes verts: | 250g. |
| Pain par repas (baguette de 200 g): | 1 pour 4/5 |

LES INFORMATIONS PAR RAPPORT AUX VOLONTAIRES ET AU LIEU DU CHANTIER

Le lieu

Avant de se rendre sur le chantier, chercher sur Internet, à l'office du tourisme, des renseignements sur la région, la commune.

Trouver une carte de la région à afficher.

Faire une liste de contacts en cas d'urgence.

Faire un tour du village, de la ville, prendre des informations sur la région, tout ce qui peut être utile pour préparer des activités : demander aux habitants, au service de tourisme de la grande ville la plus proche...

Fournir un numéro auquel nous pouvons vous contacter.

Si le lieu est isolé et qu'aucun véhicule n'a été mis à disposition, vous pouvez essayer, sans abuser de la générosité de la population locale, de vous faire conduire par les habitants quand nécessaire (toujours avec prudence : être au minimum 2...). Si possible, privilégiez le vélo, la marche à pied.

Les volontaires

Information sur la liste de présence : nom, âge, association (pays) d'envoi.

Besoins particuliers : allergies, régimes alimentaires. Le dossier du volontaire est accessible sur e-vet, mais faites à nouveau le point à l'arrivée des volontaires.

Les volontaires nous ont tous fournis une attestation d'assurance. Ils sont tenus de prendre leur référence avec eux. Au cas où, vous pouvez toujours la noter.

Le niveau d'anglais.

Les futurs animateurs.

Exemples d'activités : imaginer des possibilités

En ville par mauvais temps

Aller au bar, se reposer, faire les boutiques, visiter des musées...

Jeux culturels, danses, jouer de la musique et chanter

Thème interculturel : partage autour des langues, cultures, histoires représentées au sein du groupe.

Cinéma, bibliothèque, piscine, expositions peinture

Aller au foyer des jeunes, à la maison des associations...

Aller à l'office de tourisme, essayer de planifier les activités des autres jours.

Prendre contact avec des personnes relais afin de rencontrer la population locale.

En ville par beau temps

Visiter la ville, aller au parc, se baigner au lac, dans la rivière, rencontrer la population locale, prendre du temps libre

Trouver le sommet de la ville pour profiter de la vue, trouver des concerts gratuits

Organiser un jeu d'aventure (chasse aux trésors...)

Dans un village par mauvais temps

Jouer aux cartes, préparer un spectacle, cuisiner, se reposer

Jeux d'intérieur, jeux interculturels

Visiter des églises, faire des réunions

Organiser les animations et le reste de la semaine, prendre contact avec les associations locales.

Dans un village par beau temps

Excursions, cuisiner en plein air, se baigner au lac, dans la rivière

Discuter, se relaxer dans la nature, visiter l'élevage, les fermes, les serres

Sports, jeux d'extérieur (foot, pétanque...), Jeux d'aventure

LE DÉROULEMENT DU CHANTIER POINT PAR POINT

Avant le chantier

Prendre contact avec le bailleur d'ouvrage

Prendre contact avec la population locale, les commerçants locaux

Faire l'inventaire du matériel d'hébergement disponible et établir un état des lieux avec un représentant local

Constituer la pharmacie (trousse chantier et hébergement) et lister les numéros de téléphone et adresses des médecins ainsi que des urgences

Récupérer les courses des premiers jours

Mettre en place la comptabilité

Briefing par le délégué régional sur votre chantier et votre rôle d'animateur

Organiser et préparer l'accueil des volontaires

Afficher les informations à l'attention des participants

Faire l'inventaire des outils et matériaux mis à disposition

Les 2 premiers jours du chantier

Contactez la délégation pour faire le point et donner un n° de téléphone où vous êtes joignable.

Accueil des volontaires : c'est le premier contact que vous aurez avec les participants

Faire remplir la feuille de présence avec les corrections nécessaires.

En cas de nouveau volontaire, vous devez prendre toutes les informations (cf. feuille de présence) et savoir par quelle association il s'est inscrit. Contacter l'association J&R.

Contactez la délégation pour donner la liste de présence.

Group meeting (réunion) : présentation de l'association, du projet (travail, horaire...), de la commune. Organisation de la vie en collectivité, règles de vie au sein du groupe : répartition des équipes des repas et entretien, importance de la propreté des locaux, pas d'abus d'alcool, et pas de tabac dans les locaux, enfin toute forme de drogue « douce » ou « dure » donnera lieu à un renvoi du chantier.

Expliquer les notions de sécurité nécessaires et les faire respecter.

S'assurer que les volontaires ont tous avec eux leur papier d'assurance.

Vérifier les allergies ou besoins particuliers de chacun.

Présentation de chaque participant.

Réaliser le pot d'accueil avec la mairie, le bailleur d'ouvrage, les habitants de la commune...

En cours de chantier

Communiquer régulièrement (point hebdomadaire) avec la délégation en l'informant de l'avancement du chantier. Prévenir le/la délégué(e) en cas de problème.

Faire un point journalier avec les volontaires (vérifier que tout se déroule correctement, que les conditions de vie conviennent à tous...)

Organiser des réunions générales pour prévoir ensemble les activités de loisirs

Faire le point avec le bailleur d'ouvrage au minimum 2 fois dans la semaine

Essayer de sensibiliser les volontaires à l'opportunité d'échange interculturel créée par le chantier.

Vous recevrez la visite des coordinateurs et/ou du délégué régional qui viennent vous soutenir et voir si tout se passe bien.

Faire un planning avec les équipes d'entretiens, les menus et les animations (par semaine).

Organiser des rencontres avec les habitants de la commune : invitation sur le lieu du chantier, d'hébergement, concours de pétanque, match sportif, randonnée, sortie VTT... et faire connaître l'association aux habitants de la commune.

Repérer les animateurs potentiels et le lundi de la dernière semaine, afficher une fiche d'inscription pour les volontaires qui souhaiteraient devenir animateurs.

La dernière semaine

Organiser une fête de fin de chantier : inviter toutes les personnes qui vous ont aidé (organiser un repas international) et si possible les journaux locaux

Récupérer les journaux locaux faisant référence au chantier

Faire remplir les questionnaires de bilan par les volontaires ainsi que la cible

S'assurer que la liste de présence est correctement remplie et signée par chaque volontaire

Vous renseigner avec les volontaires sur les moyens de retour possible car le retour n'est pas pris en charge par l'association (bus, auto stop, aide par la population locale...)

Les 2 derniers jours du chantier

La fermeture officielle du chantier a lieu le samedi matin ou en début d'après-midi.

Les locaux doivent être propres : commencer le nettoyage dès le vendredi. Bien entendu les volontaires doivent y participer. C'est la dernière image que vous laisserez du chantier, alors faites un effort.

Inventorier le matériel prêté et tout rassembler (outils, vaisselle, etc.). En racheter si nécessaire.

Faire le bilan du chantier avec les volontaires, remplir la cible, distribuer les questionnaires.

Faire un état des lieux avec un responsable local et remettre les clefs des locaux.

Retour de chaque animateur en délégation afin de faire le bilan du chantier.

Ne pas oublier de remettre en délégation :

- Le carnet de compte et le reliquat du budget (cf. Livre des comptes, p. 36)
- Toutes les factures
- Le planning des activités et des menus
- La cible et les questionnaires
- La liste de présence
- La liste des visiteurs
- L'inventaire du matériel
- La liste des animateurs potentiels
- Les articles de presses
- Votre rapport d'animation
- Photos, témoignages sont les bienvenus

L'ORGANISATION : ARRIVÉE, WEEK-ENDS ET DÉPART

L'arrivée

L'accueil des volontaires est un point essentiel dans l'image que vous allez donner de vous-même, mais également de l'association J&R.

Le point de rencontre est à la gare la plus proche du chantier, le dimanche en fin d'après-midi. A votre arrivée, avec une pancarte J&R, vous devez vous présenter rapidement et demander les noms des volontaires pour vérifier la liste de présence. Après un peu d'attente vous vous rendez sur le lieu chantier. (Cf. le déroulement du chantier point par point, les premiers jours, p. 18).

Les individus découvrent le cadre du chantier. Vous devez aider à rompre la glace et leur expliquer le déroulement du chantier (horaires, règles de la vie en collectivité...). Pour faire connaissance vous pouvez utiliser différents jeux : les « name games » (qui permettent déjà de retenir les noms) ou d'autres types de jeu, pour avoir des informations sur tous les participants (cf. Livre de Jeux de J&R).

Afficher :

- La liste des volontaires (plus pratique pour mémoriser les noms)
- Les numéros d'urgence
- Carte de la région, de la commune
- Le planning de la journée (puis celui des équipes chargées des repas et entretien)
- La dernière semaine : liste d'animateurs potentiels

Les week-ends

Les week-ends, le groupe doit faire des activités ou se reposer. Mais essayer toujours de proposer, avec l'aide des participants, des animations.

Une animation est prévue par J&R (excursion en car) lorsqu'il y a possibilité de regrouper plusieurs chantiers. Cela ne fait pas partie de votre budget. Si votre chantier est isolé, on vous donne de l'argent supplémentaire afin que vous organisiez une excursion. Souvent le samedi soir, vous pouvez organiser une rencontre avec d'autres chantiers situés à proximité.

Le budget animation : essayer de garder dans le budget du chantier, 50 centimes d'euros par jour et par personne. Cela vous permettra avec ce qui reste du budget alimentaire d'organiser une activité sur votre chantier (visites, canoë, kayak...). Renseignez-vous sur les activités possibles.

Les personnes ne voulant pas participer aux activités du week-end, sont libres. Bien entendu, il est préférable d'avoir le groupe au complet, mais ce n'est pas une obligation. Attention, toutefois les volontaires mineurs n'ont pas la même liberté, ils ne peuvent quitter le chantier sans vous.

Le départ

N'oubliez pas de faire une réunion de bilan avec les volontaires. Essayez de connaître leur opinion quant au chantier, au travail, à l'accueil de la population, et sur l'apprentissage interculturel.

Le départ s'effectue le samedi de la dernière semaine. Les locaux doivent être propres, le matériel inventorié et rangé. L'animateur devra prévoir 1 ou 2 jours supplémentaires pour faire le bilan et l'évaluation de son chantier en délégation. Après l'état des lieux avec une personne responsable, vous devez remettre les clefs. Puis vous rendre en délégation _____ pour _____ :

- Clôturer les comptes
- Rendre les évaluations des volontaires ainsi que la cible
- Rendre votre propre bilan personnel : cela vous permet de faire le point sur votre expérience et de nous en faire part
- Rendre votre tableau d'évaluation: vous donnez votre avis sur différents éléments du chantier
- Rendre la fiche technique: qui a pour but de recueillir des informations techniques qui vous ont été utiles durant le chantier

EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Vous devez dans tous les cas de maladie ou d'accident prévenir la délégation ou le bureau parisien. Si l'accident est grave, contactez-nous même la nuit.

Trousse à pharmacie : vous disposez d'une trousse à pharmacie

La trousse à pharmacie ne comporte que des produits de bases tels que du paracétamol, du sparadrap, des compresses, des pommades pour les brûlures, pour les douleurs musculaires, pour les piqûres d'insectes... En effet, les médicaments nécessitent l'avis d'un médecin, du fait de diverses allergies (même au paracétamol) ou réactions possibles chez les personnes.

L'assurance des participants (soins médicaux et remboursement)

Les volontaires ressortissants de l'Union Européenne doivent être munis de leur carte européenne d'assurance maladie. Ils devront avancer les frais et seront remboursés de retour dans leur pays, avec les justificatifs des frais médicaux.

Pour les autres, il est nécessaire qu'ils aient une attestation de leur caisse d'assurance prouvant leur prise en charge. Ils seront remboursés de retour chez eux. Bien entendu, ils doivent récupérer les factures des frais médicaux engagés. A défaut, les frais médicaux engagés seront entièrement à leur charge.

En cas de blessures ou de maladie sur un chantier

Premiers conseils en cas de problème

- Garder son calme et rassurer le participant malade.
- Ne pas bouger la personne si elle ne peut bouger seule ou si elle est tombée sur le dos.
- Si nécessaire appelez le SAMU (15) ou un médecin.
- Éviter l'attroupement autour du malade.

Brûlure

- Passer immédiatement sous l'eau froide jusqu'à disparition de la douleur pour une petite brûlure.
- Si la brûlure est rouge vif et de taille importante, appeler le SAMU (15) et continuer d'arroser jusqu'à l'avis du médecin.
- En cas de coup de soleil, passer de la Biafine et protéger de l'exposition par un vêtement. Faire boire beaucoup d'eau.
- Ne pas crever les cloques.

Blessure

- Observer l'importance de la blessure.
- Laver la plaie à l'eau et dans la mesure du possible au savon.
- Pour les petites plaies, désinfecter et mettre sous pansement (protection indispensable en chantier!).
- Si plus grave, aller chez le médecin.

Coup, choc, entorse

- S'il n'y a pas de plaie, passer une crème.
- Ne pas laisser la personne seule.

- En cas de choc sur la tête, si apparition d'un malaise, de maux de têtes ou de vomissements, appeler le médecin ou le SAMU (15).
- Si la personne ne peut plus bouger, ne pas la toucher, et appeler le SAMU.

En cas de malaise ou maladie

En cas de crise, de perte de conscience, de malaise et que le volontaire ne vous a donné aucun moyen de le soigner, contactez le SAMU (15) ou un médecin.

L'asthme et allergie

En général, les personnes sujettes à ce genre de crise, savent gérer leur maladie. Vous devez juste vérifier qu'ils ont bien leur nécessaire d'urgence avec eux. Si la crise persiste, contactez le SAMU (15).

LE DÉVELOPPEMENT DU GROUPE

Le succès d'un chantier international va dépendre de l'aptitude des volontaires à travailler et à vivre ensemble. Chacun doit trouver sa place au sein de l'équipe et être conscient qu'il a une part de responsabilité dans le succès du projet. Pour vous aider, utilisez les activités en annexes. L'animateur joue dans le processus de développement du groupe un rôle important. Cela s'effectue de diverses manières selon les différentes phases de développement du groupe (5) :

| | Que fait le groupe? | Quel est le rôle de l'animateur? | Comment faciliter les choses? |
|---|--|--|--|
| FORMATION (faire connaissance) | Les participants sont incertains et inquiets (à cause de la culture, la langue) Les normes du groupe ne sont pas définies. La conversation est polie et superficielle. Les rôles individuels et les responsabilités sont peu clairs. | Direction Grande dépendance par rapport à l'animateur. L'animateur pour structure et appui. L'animateur doit poser le ton pour le comportement du groupe, des activités et des interactions. | Introductions minutieuses Définir clairement les rôles et responsabilités Briser la glace (jeux de nom et Brise-glace) Donner une Structure Donner des activités et des choses à faire (par exemple la cuisine, la mise en place des affiches, etc). |
| ASSAUT (Lutte de pouvoir) | Les participants se sentent plus à l'aise et commencent à affirmer leur personnalité et position. Les sous-groupes se forment, il peut y avoir des luttes de pouvoir. Le groupe doit être concentré sur des objectifs et éviter de devenir distrait. Les compromis peuvent être exigés pour permettre le progrès. | Entraînement Déléguer des responsabilités et permettre à d'autres leaders naturels de se développer dans le groupe. S'assurer que chacun reste inclus dans l'activité de groupe et aider les individus à trouver leur place. Assurer la résolution rapide de conflit avec la participation du groupe entier. | Mélanger le groupe afin que des sous-groupes ne se forment pas. Discuter les problèmes avec le groupe entier Proposer des activités de construction du groupe (voir annexes) Définir des objectifs clairs et proposer des activités significatives. |
| NORMALISATION (devenir plus proche) | Les rôles et les responsabilités sont clairs et acceptés. De grandes décisions sont prises par accord du groupe. L'engagement, l'unité et la confiance sont forts. Le groupe aime les activités sociales. L'équipe discute et développe son processus et la manière de travailler. | Facilitation Il y a un respect généralisé pour l'animateur. Un peu de directivité (leadership) est partagée avec d'autres membres du groupe. L'animateur facilite et permet le processus décisionnel de groupe. | Prendre des mesures en arrière plan et laisser le groupe se développer naturellement Encourager les autres dans leurs rôles Faire attention aux nouveaux venus dans le groupe et s'assurer qu'ils sont intégrés Permettre au groupe entier de sentir la responsabilité du déroulement du chantier et de la résolution des problèmes |
| EXÉCUTION (Travailler Ensemble) | L'équipe sait clairement pourquoi il fait ce qu'il fait. Les désaccords sont résolus dans le groupe Le groupe est capable de travailler à la réalisation des objectifs. Les rapports sont forts tant au niveau collectif qu'individuel. Les membres d'équipe s'occupent les uns des autres. | Participation L'équipe a une vision partagée et est capable de se gérer seul L'équipe n'a pas besoin de recevoir des instructions ou de se faire aider. L'animateur délègue et surveille des tâches. | Faire partie de l'équipe Proposer de nouveaux défis et ne pas les laisser devenir trop facile (fournir plus d'occasions de s'intégrer avec la communauté locale) Être conscient de problèmes et leur offrir de se regrouper pour les résoudre Laisser d'autres leaders naturels se développer Avoir du bon temps |
| DEUIL (Préparation au départ) | Le groupe est un réseau fermement entrelacé, leur temps ensemble s'approche de la fin. Les gens commencent à penser à la maison et à leur retour. Le groupe prévoit la fin avec émotion. La motivation pour travailler peut manquer comme il ne reste que peu de temps. | Le leader est dans une position semblable au reste de l'équipe. Le leader (et le groupe entier) est fatigué ! | Tenir chacun impliqué Fournir les conditions appropriées pour adieu : fête, messages, discours etc. Obtenir l'évaluation et des réactions du groupe. Faire des projets pour le contact futur |

GESTION DES CONFLITS

Les conflits peuvent rapidement déstabiliser le processus du groupe.

Un conflit est une contradiction vécue par des personnes comme un problème à part entière, et requiert une solution.

Mais le conflit est plus qu'un simple problème : c'est aussi une possibilité d'initier les volontaires à l'apprentissage interculturel et ce peut être une source de développement du groupe.

Le **conflit** peut être une opportunité, il peut être **positif** :

- Un conflit est toujours le signal qui indique que quelque chose doit être changé
- Possibilité de se décharger de la pression
- Possibilité d'avoir une conversation sincère

Différents types de conflit

Différence d'intérêts, de besoins de niveau d'énergie

L'élément fédérateur d'un chantier est le... **travail**. S'il n'y a pas assez de travail, l'ambiance du chantier est influencée négativement. Par exemple, des problèmes peuvent apparaître si le travail n'est pas similaire aux attentes des participants.

Si le projet doit être modifié, l'encadrant technique et l'animateur doivent expliquer pourquoi et être sûrs que ce nouveau travail est utile.

Des **frustrations** peuvent apparaître quand les volontaires sentent qu'ils ne participent pas tous de la même manière au projet. Cette situation doit être gérée avant que les ressentiments apparaissent.

Parfois vous pouvez écarter le projet pour réunir les besoins individuels, d'autres fois, le groupe doit être strict dans sa demande de coopération envers chaque volontaire.

- Être flexible et essayer de voir les différents points de vue
- Laisser aux volontaires leur espace personnel quand besoin est
- Trouver des opportunités pour le groupe de discuter de leurs besoins, de leurs attentes et de leur investissement

Alcool

Cela peut mener à des tensions, aussi vous devez en parler ouvertement. Si possible dès le 1er jour du chantier. Boire de l'alcool n'est pas interdit mais les volontaires doivent faire attention et consommer avec **modération**. En effet, ils doivent respecter les autres membres du groupe, la population locale et bien sûr l'association J&R. Faites attention à l'image que vous donnez de l'association et du chantier...

Drogue

Cela peut aussi mener à des tensions, aussi vous devez donc en parler ouvertement. Si possible dès le 1er jour du chantier. En France, la consommation de drogue est interdite légalement. De plus les volontaires doivent se rappeler pourquoi ils participent à un tel échange, le respect des autres est rarement compatible avec la consommation de drogue. Vous devez contacter l'association J&R et exclure le volontaire consommateur.

Préjugés contre les autres nationalités ou cultures

C'est l'objectif d'un chantier international de dépasser ce type de préjugés. Ceci ne peut se faire qu'avec une communication intense basée sur des intérêts communs.

Essayer de communiquer un maximum :

- Parler des différents contextes culturels des participants, par exemple avec une soirée « multiculturelle »
- Parler des caractéristiques des différentes cultures : explorer les différents moyens de résoudre un problème particulier
- Trouver toutes les choses que les participants ont en commun malgré les points de vue différents, les incompréhensions et les tensions

Différences de concept moral

Vous allez vivre et travailler avec un groupe très diversifié. Les membres vont avoir différents concepts moraux, coutumes, religions, opinions politiques, rapport au sexe...

Il est important de respecter toutes les normes et valeurs et de ne pas penser qu'une manière de faire ou de penser est supérieure à une autre. Les valeurs doivent être comprises en regardant la société dans laquelle les gens vivent.

La différence d'âge

La plupart des volontaires sur le chantier ont entre 17 et 30 ans. Mais il peut arriver que les volontaires soient plus âgés.

Faites des efforts pour les intégrer à toutes les activités du chantier et quand c'est approprié demandez leur avis. Attention vous ne pouvez pas vous décharger de votre rôle d'animateur en déléguant tout à une personne plus expérimentée. Mais dans le processus de développement du groupe, il est bon de partager les fonctions et de recueillir l'avis de tous.

Les vols

Des cas de vol peuvent apparaître sur le chantier. Ceci va créer une tension dans le groupe due à la méfiance entre les membres du groupe. Demandez aux volontaires ne pas laisser traîner leurs objets de valeurs.

Si le vol est le fait d'une personne extérieure (il a eu lieu quand aucun des volontaires n'était présent): selon l'importance du vol, informez le bailleur d'ouvrage et la police.

Si un membre du groupe est suspecté, il est absolument nécessaire de résoudre le problème. La meilleure solution est de demander à ce que l'on rende l'objet de manière anonyme (en expliquant les conséquences pour le groupe telle que la perte de confiance). Laissez un délai de 12 à 24 heures. Dans le cas où l'objet n'aurait pas été restitué, et si le volontaire le souhaite, vous pouvez porter plainte auprès du commissariat de police le plus proche.

Les personnes à part

Parfois certains membres du groupe ne vont pas s'adapter. Ils vont rester seuls ou créer un sous-groupe, plus petit, isolé. Ceci peut être dû aux problèmes linguistiques, à un problème de personnalité ou une différence d'âge. Vous devez tenter de les intégrer au groupe. Essayez de les faire travailler avec une ou deux autres personnes pendant la journée, c'est-à-dire réduire la taille du groupe un court moment afin qu'ils fassent plus facilement connaissance. A d'autres moments, il est préférable de les laisser seuls.

Les départs prématurés

En cas de départ prématuré de volontaires, prévenez l'association J&R. Essayez de comprendre et de discuter avec les participants sur la cause de ce départ. Si le volontaire est mineur, assurez-vous qu'il détient une autorisation signée de ses parents et contactez J&R.

Vous pouvez rencontrer des **situations où le conflit est extrême** : la décision d'exclure un volontaire du chantier peut donc être justifiée. Cette personne doit poursuivre des motivations égoïstes et personnelles et être indifférent à l'idée de groupe et au travail.

Même solution pour un comportement antisocial ou qui crée un danger pour les volontaires. Cette décision ne peut être prise qu'après avoir consulté l'association J&R.

La meilleure approche va dépendre du groupe, et de l'animateur

Vous devez prendre en considération le fait que votre groupe est international. Aussi la manière de gérer les conflits est différente d'une culture à l'autre.

Généralement, pour les Européens et les Américains, une conversation ouverte, réfléchie et directe est la solution. Pour les Asiatiques, où la société est plus hiérarchisée, le conflit est traité de manière plus indirecte. Sur un chantier il est bon de parler des problèmes en public, mais bien entendu la situation personnelle de certains volontaires doit être respectée.

Le meilleur moyen de résoudre les conflits est la réunion (group meeting). Vous devez maintenir des contacts fréquents avec tous les volontaires de manière individuelle ou en groupe. Le niveau de développement du groupe va influencer l'atmosphère de tolérance, ce qui va permettre aux volontaires de s'exprimer en confiance. Vous devez leur demander de proposer des solutions et les compromis nécessaires. **En cas de difficultés, n'hésitez pas à contacter l'association J&R.**

COMMUNICATION

La plupart des conflits proviennent d'incompréhensions. Sur le chantier, la communication est un élément essentiel, il permet les échanges entre les différents individus et permet au groupe de devenir une équipe.

Mais la contribution du chantier est aussi la diversité culturelle: c'est une place privilégiée d'apprentissage et de connaissance des autres cultures. Naturellement cela peut créer des difficultés à cause de cette différence de culture (valeurs) mais aussi à cause de la différence de langue. Aussi une bonne communication et une bonne compréhension vont permettre d'éviter le conflit ou de les résoudre. Quand un conflit apparaît dans un groupe, la communication est essentielle pour sa résolution. Vous devez écouter, avoir du respect pour l'opinion de chacun, des valeurs communes et émettre des critiques constructives.

La patience est le meilleur moyen d'arriver à une bonne communication.

Différence culturelle

La notion de communication diffère d'un pays à un autre. Mais la question n'est pas de savoir quelle vision est la meilleure. Dans certains pays, l'expression de ses sentiments, les plaintes sont une part de la culture. Mais ceci n'est pas commun à tous les pays : certains n'ont pas l'habitude d'exprimer leur sentiment et encore moins de dire non.

C'est pour cela qu'une attention particulière doit être donnée à chaque participant. Il est nécessaire de comprendre leur mentalité, leur manière de s'exprimer, avant de pouvoir réellement comprendre ce qu'ils veulent vous dire. Évitez de laisser quiconque à part.

Vous devez encourager la participation

- Le langage et les blocages culturels peuvent être un frein à l'intégration d'un volontaire dans le groupe : encourager sa participation, l'interroger sur ses problèmes, lui donner plus d'attention
- Organiser des jeux et des activités pour encourager la cohésion du groupe

Attention au sous-groupe:

- S'il ne crée pas de tension, il n'est pas nécessaire d'en avoir peur
- S'il crée l'exclusion des autres volontaires où dérange l'harmonie du groupe, vous devez parler à tous les volontaires. Si certains ne communiquent qu'avec les personnes de même langue, vous devez vous montrer strict et insister sur l'utilisation du langage officiel du chantier

Le langage

La langue maternelle des volontaires étant différente, des incompréhensions vont naître.

Vous devez :

- Prendre du temps pour les traductions (dans les occasions formelles ou informelles)
- Être sûr que l'information est passée et est comprise correctement
- Utiliser des méthodes non verbales de communication
- Encourager le groupe à avoir des contacts plus proches
- Mélanger les groupes
- Trouver un langage pour le chantier

En cas d'incompréhension, répéter le même mot 10 fois est inutile. Si votre interlocuteur ne connaît pas ce mot, alors essayez de trouver une définition, des synonymes, toujours

en utilisant des **mots simples**. D'autres moyens de communiquer existent : le langage du corps, les dessins, les mimes...

Votre succès va largement dépendre de votre habilité à communiquer. L'animateur doit être capable d'écouter attentivement l'orateur, sans l'interrompre. Occasionnellement, il doit résumer ce qui vient d'être dit et vérifier que tout le monde a compris. Pendant les réunions de groupe (group meeting), l'animateur doit entendre et écouter l'opinion de chacun. Vous ne devez pas vous fâcher au sujet des choses avec lesquelles vous n'êtes pas d'accord, mais essayez de comprendre les autres points de vue, ensuite pour changer leur avis, poser des questions qui vont semer le doute dans leur esprit. L'animateur ne doit en aucun cas monopoliser la parole, il doit aider les autres dans le processus d'évolution des mentalités. Et surtout les écouter.

Pour mettre à l'aise les volontaires, posez-leur des questions, demandez d'où ils viennent, ce qu'ils font dans leur pays, et tentez de les mettre à l'aise.

Vous devez :

- Être très clair à propos des règles
- Discuter régulièrement avec les participants. Cela ne doit pas être très formel, mais assurez-vous qu'il y a assez de communication, voir comment vont les choses
- Concentrez-vous sur les choses positives qui arrivent dans le groupe, des activités que vous allez faire et essayez de parler à chacun d'une façon positive
- Comprendre pourquoi certains participants pourraient vous tester
- Finalement, essayez de ne pas vous inquiéter de votre popularité

ÉCHANGE INTERCULTUREL

L'importance de l'apprentissage interculturel

Un échange de cultures implique une réelle interaction de différents éléments qui ensemble forment une culture, un échange de différentes histoires, coutumes, traditions et langues. Ceci implique des interactions entre personnes ayant vécu une socialisation différente ce qui leur a donné une perception et approche de la vie différente. Il ne faut pas non plus négliger qu'elle constitue une «seconde nature» profondément enracinée et le plus souvent inconsciente.

Avant de juger globalement une autre culture, il faudrait examiner les influences qui déterminent une "culture personnelle" à une échelle très individuelle.

Ceci a comme conséquence le fait que deux personnes provenant de cultures nationales différentes puissent avoir davantage de choses en commun que deux personnes venant du même pays, mais qui sont séparées par leur génération, leur âge, leur niveau de diplôme, leur classe sociale, leur région d'origine, etc.

La culture nationale n'est pas le seul aspect qui peut engendrer des incompréhensions; celles-ci peuvent en effet être beaucoup plus fortes entre un jeune étudiant d'une ville et une femme âgée de son village natal.

Il ne faut donc pas tout renvoyer à la culture d'un pays mais prendre en compte toutes les dimensions (individuelle, régionale, etc.) et voir quelles dimensions sont en jeu dans la situation spécifique.

Certains risquent de souffrir du choc culturel :

- Période d'enthousiasme: attitude très positive, les découvertes sont facilement acceptées
- Période d'amertume: essaie de nouer des contacts avec des personnes de même pays. Parait introvertie, solitaire et isolé
- Finalement, se développe un préjugé envers le pays d'accueil. La perception générale peut alors devenir négative

Concept de stéréotype et de culture

Qu'est ce que la culture?

Il existe deux grands groupes de définitions. Ce peut être la culture «savante» comme le théâtre, la musique, la littérature, etc. Mais c'est aussi l'ensemble des structures qui façonnent et prédéterminent largement les comportements et les manières de voir. On doit alors considérer les différents aspects dans la vie. Par exemple ce peut être :

- Comment sont définis le bien et le mal
- Quelle est la structure familiale
- Relation entre les hommes et les femmes
- Langage
- Le sens des couleurs (le blanc: pureté ou deuil; le noir; le vert...)
- Religion
- Temps
- Tradition
- Nourriture et boisson
- Qui détient le pouvoir et pourquoi
- Réaction envers les autres cultures
- Ce qui est comique ou tragique

Il est important de se souvenir que dans une autre culture, les gens peuvent faire les choses différemment. Cela ne veut pas dire qu'ils le font mal, mais simplement qu'ils le font à leur manière.

Stéréotypes : nous avons tous des stéréotypes de différents pays (anglais, italiens...) mais aussi par rapport aux groupes (les blondes...). Il est facile de simplifier les choses en disant « Ils sont comme cela ». Nous nous en servons aussi pour justifier nos propres erreurs « Tout le monde fait comme cela ».

Préjugés : ils peuvent être positifs ou négatifs. On spéculer sur une personne que l'on ne connaît pas bien. Il est difficile de les modifier, il faut donc tenter de reconnaître ses propres préjugés.

Il est facile de faire des présomptions mais également de se tromper...

Identité : qui suis-je? Que suis-je? Elle diffère de la culture. Ce peut être votre rôle dans votre vie, comme fille/fils, mère/père, femme/mari, ami (e)... Sont une marque de votre identité : les vêtements, la musique, les idées politiques, le lieu de naissance et lieu de vie actuel, le sexe et la sexualité, la religion, ce que vous n'êtes pas et ce que vous ne voulez pas être. Nous n'aimons pas être classées, notre identité sociale est connectée à nos valeurs et symboles. Pourtant nous divisons les gens en groupe en associant notre groupe (famille, amis) à des valeurs positives et en associant les autres à des valeurs négatives.

Espace personnel privé : il s'agit de la distance physique avec les autres personnes que l'on considère suffisante pour se sentir à l'aise. La solitude peut être perçue comme plaisante ou dérangeante selon les individus.

Les points de références historiques et culturelles : pour se familiariser à une culture, il peut être utile de se renseigner par les livres d'histoire et les calendriers du pays. Ceux-ci révèlent l'importance donnée à certains événements, héros, mythes etc., et leur interprétation, ce qui montre quelle est "l'image officielle" qu'un Etat souhaite transmettre à ses citoyens.

Les valeurs ou système de valeurs : elles déterminent ce qui est bien ou mal, juste ou injuste. Elles forment la fondation de chaque culture.

Pour vous aider au moment du chantier

Les choses qui vont de soi

Il est évident que les volontaires dans ce contexte international veulent se connaître les uns les autres, apprendre à propos des autres cultures et pays, se faire des amis, et découvrir les similitudes et les différences. Vous pouvez créer le contexte pour encourager une telle interaction.

Le fait de vivre et travailler ensemble est déjà un moment d'apprentissage interculturel, mais vous pouvez essayer d'aller plus loin...

Vous pouvez demander aux volontaires de :

- Cuisiner des spécialités, d'expliquer les tenues vestimentaires
- Présenter les chansons, jeux et danses nationaux
- Présenter leur pays, région et ville
- Prendre part dans un jeu de rôle

De plus, vous devez prévoir une présentation du pays d'accueil (France) et de sa culture...

L'exploration

Pour utiliser cette méthode d'« exploration culturelle », les volontaires doivent avoir envie d'apprendre. L'animateur donne l'objectif d'aiguiser la perception des participants

et de les aider à réfléchir sur leurs expériences. Des perceptions culturelles différentes peuvent être contrastées et la perception de soi-même et des autres peut être controversée.

Pour des explorations culturelles, vous pouvez :

- Préparer un questionnaire lié à une visite de la ville ou à une excursion
- Organiser un tour dans la ville avec un thème donné
- Laisser les volontaires rassembler et comparer des proverbes et discuter de leur origine
- Utiliser toutes les méthodes créatives, comme la peinture, le dessin...

Promouvoir l'échange d'expérience

Dans le contexte d'un chantier, les volontaires sont confrontés à beaucoup de nouvelles expériences.

Pour être sûr qu'elles sont utilisées comme une opportunité dans l'apprentissage interculturel, vous devez trouver assez de temps pour que les volontaires puissent en discuter. Pour aider les volontaires dans cette discussion vous devez traiter de ces différents sujets :

- Qu'avez-vous appris à propos du pays qui vous accueille et sa culture ?
- Que pensez-vous typiquement représentatif de ce pays ?
- Quelles sont vos impressions après les visites, les excursions...?

En outre, vous devrez aider à définir des règles culturelles ou des significations et éclaircir tout malentendu, quel qu'il soit. Aussi, le contenu de la partie d'étude peut être utilisé comme un forum pour échanger des informations sur les pays d'origine des participants. En effet, l'apprentissage porte également sur ces pays. Vous devez vous interroger sur l'apport de la **diversité culturelle** : la beauté de notre planète est faite de nos différences. Une simple présentation ne peut être suffisante pour déclencher le processus d'étude culturelle.

Les réunions et activités

C'est une part importante dans le processus d'apprentissage interculturel. Tout d'abord, trouvez avec les volontaires, une définition de la culture. Vous devez tenter de leur faire comprendre la chance qu'ils ont d'être dans un contexte international, et de pouvoir discuter avec des personnes venant de tous les horizons.

Faire des activités sur l'interculturel (voir en Annexe de ce livret et faites vos propres recherches pour trouver des idées, activités qui vous intéressent¹) ; en général vous divisez les volontaires en petits groupes. Ils doivent discuter ou se mettre d'accord sur un thème ou travailler ensemble, avant de présenter leur travail au reste du groupe. Puis entamez une discussion. Laissez parler les volontaires au maximum, en essayant d'entendre tout le monde.

1

MOTIVATION ET PARTICIPATION

La motivation de l'animateur est une condition essentielle pour motiver le chantier. Personne ne sera motivé si vous ne l'êtes pas vous-même. Votre motivation est donc très importante. En tant qu'animateur, vous avez une grande part de responsabilité pour faire de votre chantier un succès. C'est pourquoi vous devez savoir comment motiver les participants. La composition très hétérogène de votre groupe rend cette tâche parfois difficile. Les facteurs suivants peuvent être utilisés pour vous aider :

Objectifs : l'animateur doit indiquer des objectifs compréhensibles et attractifs, afin de stimuler la volonté des participants. Attention la demande ne doit être ni excessive ni trop basse cela entraînerait une démotivation. Avant la mise au point des objectifs, il est important de connaître les intérêts, les capacités, les aptitudes et les besoins des participants. Le mieux est de les découvrir lors de discussions en groupe au début du chantier.

Reconnaissance : essayez toujours d'avoir un bon mot pour le travail fait. L'éloge stimule les gens, mais les critiques justifiées, expliquées positivement peuvent être également source de motivation (preuve de l'intérêt pour le travail effectué). Des petits gestes agréables comme un merci, sont toujours utiles.

Mettre en avant le succès du chantier : les participants doivent voir et partager le succès du chantier. Sans le sentiment de succès, la motivation risque de diminuer.

Responsabilité : organisez une journée avec les participants et partagez les responsabilités avec eux. C'est une preuve de confiance et cela augmente la motivation.

Être un bon exemple : si les participants doivent être motivés l'animateur doit être motivé. Les membres de l'équipe regardent très soigneusement comment il agit et un animateur paresseux peut difficilement motiver les participants.

Laisser de l'espace : tout ne doit pas être comme l'animateur l'imagine. Il doit y avoir assez de place et de liberté pour les décisions de l'équipe. Beaucoup de chemins mènent à Rome! Aussi vous pourrez apprendre des choses si vous avez assez d'ouverture d'esprit.

Permettre des changements : si certaines tâches sont faites par les mêmes personnes, de la même façon, tout le temps, cela peut mener à une démotivation, surtout avec des tâches monotones. Donc il est bon de partager et d'échanger les tâches parmi les membres du groupe.

Lignes claires : malgré l'espace libre et des changements possibles, le chantier doit avoir des lignes claires et une structure.

Des règles claires : il est nécessaire d'avoir des règles claires (cigarette, hygiène ...). Des règles peu claires ou inexistantes vont démotiver les participants qui n'auront plus aucun cadre.

Émotions : l'animateur doit travailler avec les émotions des participants. Il doit en parler et les prendre en considération, c'est-à-dire réagir par rapport à l'évolution du groupe mais aussi par rapport à celle de chaque individu. Cela renforce la camaraderie dans le groupe et le lien avec l'animateur. À la fois vous montrez votre intérêt pour le projet, pour les participants et pour leurs sentiments.

Conditions générales : il y en a plusieurs à mentionner. Par celles-ci nous entendons par exemple l'alimentation, les conditions hygiéniques et la propreté, le logement, la coopération et le contact avec le partenaire, mais aussi les facteurs qui ne peuvent pas être influencés comme par exemple le temps.

Si le groupe doit être motivé pour faire une certaine tâche, l'animateur doit penser au groupe, à ses membres et à leurs besoins. De cette façon, il est plus facile de se concentrer sur le groupe et la motivation est beaucoup plus efficace :

- Qu'attendent les participants de l'animateur, du chantier et des temps de loisir ? Parfois ces espérances sont inconscientes.
- Qu'attendent les participants du groupe ?
- Les participants acceptent-ils le chantier ?
- La confiance existe-t-elle entre les participants et l'animateur ?
- Les diverses attentes d'aventure, d'action, de collaboration et de travail sont-elles remplies ?
- De quelle humeur sont les participants ? Sont-ils fatigués et indifférents ? Est-ce qu'ils sont entreprenants ? Que se passe-t-il ? Que s'est-t-il passé ?

Pour faire une bonne analyse, l'animateur doit être à l'écoute du chantier, mais plus important encore, il doit parler avec les participants. Les problèmes doivent être traités. La capacité à écouter les personnes est très importante. Mais en même temps il doit être clair qu'il y a des choses qui peuvent démotiver l'animateur et le chantier lui-même. L'animateur doit identifier les questions qui bloquent la motivation du chantier et les résoudre.

Une règle pour l'animateur : si vous êtes motivé vous-même, vous pouvez motiver les autres !

Les « **energisers** » sont pour sûr une partie de la motivation. Ils permettent de réveiller les gens, en fournissant une atmosphère paisible et dynamique. Ils permettent aux volontaires de se connaître d'une façon ludique. Utilisez-les chaque fois que vous sentez les gens fatigués ou manquer d'attention. (**cf. le Livre de Jeux de l'association J&R**)

LA CO-ANIMATION ET LES PETITS GROUPES

Co-animer un chantier

Être plusieurs animateurs implique forcément un partage des responsabilités. Ceci est une chose positive. Cependant, il y a toujours un danger de conflit entre des personnalités différentes. La chose importante est que les différents rôles et responsabilités soient clairement compris et que les différentes personnes ayant la responsabilité du processus décisionnel aient une communication ouverte entre eux.

Les co-animateurs devraient se rencontrer avant le projet et devraient être capables de discuter de leurs attentes et clarifier leurs rôles. Si les co-animateurs viennent de différents pays, mieux de 2 continents, c'est une chance pour votre chantier d'entamer une discussion sur la diversité culturelle, ou pour simplement essayer de se comprendre mieux l'un l'autre.

Animer les chantiers à peu de volontaires

Nous avons étudié les différents conflits, qui peuvent arriver sur un chantier, généralement composé de quinze participants. Mais quelques chantiers, par exemple de type social, ont un nombre plus petit de volontaires. Quel sera alors le rôle de l'animateur ?

Votre rôle sera en effet légèrement modifié. Comme le groupe à gérer est plus petit, vous devez vous assurer qu'il y aura assez d'activités organisées ; vous devez créer la cohésion dans le groupe avec une ligne transversale, ce qui signifie un objectif commun pour que les volontaires se considèrent comme une équipe et pas comme des individus.

En effet, le risque dans les petits groupes est que les intérêts personnels dominent sur les intérêts du groupe. Cependant, un petit groupe a quelques avantages : la communication est plus facile en raison du nombre limité de volontaires.

Les conflits ne sont pas nécessairement plus simples à traiter (la poignée d'affaire) : les conflits peuvent être plus importants car plus personnels. Le rôle principal de l'animateur est d'empêcher l'hostilité entre les individus, si c'est le cas une réunion avec tous les membres du groupe ou les personnes concernées est nécessaire. N'essayez pas d'éluder les conflits.

LE LIVRE DES COMPTES

Une de vos obligations en tant qu'animateur est de gérer le budget.

Soyez bien attentif, avec un peu d'organisation, vous n'aurez aucun mal à gérer le budget du chantier.

Les choses à savoir

Le calcul du budget

Votre budget est calculé par jour et par le **nombre de personnes présentes sur le chantier**. Cela inclut les volontaires, le(s) animateur(s), le(s) coordinateur(s) (si durant sa visite il fait 2 repas avec vous). Par contre, les personnes invitées lors d'un repas ne doivent pas être incluses dans ce compte.

Pour chaque personne et par jour le budget est de 6 euros.

Pour avoir un budget journalier, multipliez 6 euros par le nombre de personnes sur le chantier.

Pour avoir un budget total, multipliez le budget journalier par le nombre total de jours du chantier.

Attention le budget animation est compris dans ce calcul. Nous vous conseillons donc de prévoir 50 centimes d'euros par jour et par personne pour les frais d'animation.

Les versements

Vous aurez **deux à trois versements durant le chantier selon qu'il dure 2 ou 3 semaines**. Le 1er versement vous est fait par le délégué régional le 1er jour du chantier. Il correspond à 10 jours de chantier. Le 2nd versement se fait en début de deuxième semaine du chantier. Il correspond à 7 jours de chantier. Le 3ème versement se fait en début de la dernière semaine, correspondant aux 4/5 derniers jours du chantier.

Ces versements s'effectuent par :

- **mandat** : vous recevrez un courrier à votre nom (souvent à la mairie) et devez aller retirer l'argent à la poste avec ce courrier et votre carte d'identité. N'oubliez pas le reçu pour vérifier que la somme retirée est exacte.
- **virement bancaire** : vous recevrez l'argent directement sur votre compte. Vous n'avez plus qu'à le retirer au guichet le plus proche du chantier.

Vos responsabilités

Vous êtes responsable de l'argent qui vous est versé par J&R. N'oubliez donc aucun justificatif, et ne dépensez jamais cette somme pour des achats autres que ceux prévus (alcool, objets personnels...). Dans le cas contraire, vous devrez rembourser ces sommes.

Le budget comprend les dépenses liées à l'alimentation et aux animations. Vous pouvez également l'utiliser pour acheter les cartes téléphoniques pour appeler J&R, les bouteilles de gaz, les éléments manquants de la trousse à pharmacie... Les dépenses nécessaires seront ainsi ajoutées au budget.

Pour tout achat, **le justificatif est indispensable** : il s'agit du ticket de caisse et de la facture demandée en plus aux commerçants.

Ces **factures** doivent comporter le prix, la date, le nom et la signature et/ou le tampon de l'établissement ainsi que la nature de l'achat. N'oubliez pas de demander ces justificatifs aux volontaires qui vont faire des courses.

La somme dont vous disposez est un peu supérieure à vos besoins. **N'utilisez donc le surplus qu'en cas de coup dur !**

Ne dépensez pas plus que votre budget ! Vous devrez rembourser la différence.

Le solde des premiers jours sera négatif ; cela correspond aux courses faites par la délégation pour le début du chantier.

Vous devez rendre à la fin du chantier (cf. page suivante) :

- Le carnet de compte rempli
- Le facturier
- 2 fiches de dons (apports en nature)

Les documents à remettre à l'association J&R

Vous devez à la fin du chantier vous rendre en délégation faire le bilan de votre chantier et également clôturer les comptes.

Vous disposez **d'un carnet de compte** : c'est un outil. Bien entendu, il ne peut en aucun cas servir comme justificatif de vos dépenses. Vous devez le remplir chaque jour.

| Jour | I. Nourriture Et Animation | | | | II. GPCE | I+II : Total des dépenses | Argent | |
|--------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------|----------|---------------------------|------------|---------------|
| | Nombre de vol. | Budget dispo. | Dépensé | Solde | | | Reçu | Reste |
| Dimanche | 13 | 78 | 146,50 | - 68,50 | | 146,50 | 750 | 603,50 |
| Lundi | 15 | 90 | | 21,50 | | 0 | | 603,50 |
| Mardi | 16 | 96 | 58,19 | 59,31 | | 58,19 | | 545,31 |
| Mercredi | 16 | 96 | 3,74 | 151,57 | | 3,74 | | 541,57 |
| Jeudi | 16 | 96 | 29,51 | 218,06 | | 29,51 | | 512,06 |
| Vendredi | 16 | 96 | 100 | 214,06 | | 100 | | 412,06 |
| Samedi | 16 | 96 | 70,68 | 239,38 | | 70,68 | | 341,38 |
| Total | 108 | 648 | 408,62 | 239,38 | | 408,62 | 750 | 341,38 |

↓
Calendrier du chantier

↓
Nombre de volontaires présents sur le chantier

↓
Budget nourriture et animation : 6 € x nombre de volontaires présents sur le chantier

↓
Somme de tous les tickets de la journée concernant la nourriture et l'animation

↓
Solde du jour = solde de la veille + disponibilité de la journée - dépensé nourriture - dépensé animation (loisirs). Cette opération vous permet de connaître la marge que vous avez et de prévoir les grosses dépenses.

↓
Cela correspond aux achats de bouteille de gaz, de carte téléphonique, d'élément de la trousse à pharmacie

↓
Ensemble des dépenses de la journée

↓
L'argent reçu de l'association (en 2 ou 3 fois)

↓
Ce qui reste dans la caisse après les dépenses du jour

Dans le carnet de compte, vous trouverez des fiches qu'il vous faudra remplir.

Le Facturier

Il récapitule toutes les dépenses et toutes les recettes (versements d'argent J&R) effectuées pendant le chantier. Ainsi, chaque dépense ou recette correspond à une ligne du facturier que vous devez remplir : n° de pièce, date indiquée sur le reçu ou la facture, organisme (J&R s'il s'agit d'un versement d'argent par notre association ; le nom du magasin, du commerçant ou de l'entreprise où a été effectué l'achat, s'il s'agit d'une dépense), objet de la dépense (N = nourriture, A = animation, GPCE) et enfin montant de la dépense ou montant de la recette. Vous devez conserver tous les tickets, reçus et factures dans une enveloppe.

Les Fiches de dons (Apports en nature)

Fiche **Apport en nature Alimentation** : une fiche doit répertorier tous les dons en nourriture faits à l'équipe du chantier, ainsi que le nombre de repas pris chez l'habitant (ou toute autre invitation). Cette fiche nous permet d'évaluer l'apport de la population locale. Il est donc fondamental que vous la remplissiez.

Fiche **Apport en nature Animation** : cette fiche concerne tout ce qui se rapporte aux loisirs et aux déplacements offerts par la commune et ses habitants (entrée et transport gratuits pour des visites, excursion, etc.).

ANNEXES : EXEMPLES D'ACTIVITÉS

Group building

"Leading and following: leading each other blind folded through the training site"

Aim: Establish trust in each other. Experience following and leading.

Method: energiser

Task: All team members stand in a line facing the back of the person in front of them. With the exception of the first person in the line everybody is blindfolded, and they put their hands on the shoulders of the person in front of them. The first person in line then leads the team through the training site (or the meeting site). Change roles after some minutes, so that everyone gets to be the leader. Use your creativity for variations of this exercise: the leader can ask the others to do different things, such as climb over "barriers", talk, sing or draw etc.

Time: 20 minutes in a team of 4 persons plus some minutes for discussion following the exercise.

Materials: blindfolds for all team members except one.

"Breaking in"

Aim: To experience what it is like to gain acceptance into a group.

Method: energizer then brainstorm or discussion

Task: Instruct the group to form a tight circle, interlocking arms. Ask for one or two volunteers to stay on the outside of the circle. Announce that these "outside" individuals must try to get into the centre of the circle. Do not specify that the group must try to keep the outsiders out; simply observe how difficult it is for the outsiders to get in. You can let the group determine how flexible they will be about letting someone in. Once the outsider gets in, he becomes a part of the group and another must step out. The person outside may use any technique to get in - pushing, reasoning, tricking, etc. Stop the game when no one else wants to be on the outside.

Discussion: Explore the ways in which people tried to get into the group, and talk about ways in which you typically try to get acceptance. Explore the feelings you experienced as a member of the group trying to keep someone out. Ask if anyone was more lenient in letting the outsiders get in (remind the group that you did not specify that the group HAD to keep the outsiders out, only that the outsiders had to try to get in).

Time: 30 - 50 minutes

"Voting With Your Feet"

2

Aim: This exercise is useful to provoke thinking and discussion about various issues during the training.

Method: confrontation

Rules: Below is an explanation of the rules of the game and some suggestions for debate, but of course you can suggest others....The leader of the game must explain the rules and make sure that they are obeyed! One wall of the room is "agree", another is "disagree" and a third is "don't know". It is best that the leader prepares in advance the chosen statements and writes them on a large sheet of paper or flipchart where he can display them one at a time. Leader asks players nearby to point to one sentence and he reads it aloud. The players have a few seconds to take their position in the room according to their vote, and without speaking.

The leader then asks them to start a discussion to try to persuade those at the other end of the room or in the middle to accept their point of view and move. 5 or 6 minutes are allowed for the discussion after which the leader asks them to stand in their "final positions".

2

Looking Without Glasses CCSVI

Then the next questions can be discussed.

- Volunteers are only cheap labour
- Volunteers must adapt to the project and the country they are going to
- The creation of a United Europe will favour better relations with the South countries
- When a volunteer team cannot reach a decision unanimously, the camp coordinator has the final word
- Good group dynamics depends on the competence of the camp coordinator
- If a coordinator sees tension rising in a group, it is up to him to try to release it
- It is an obligation for every volunteer to take part in a preparation session before attending a work camp in the South run by a partner organisation
- The corporate life of the group of volunteers in a camp is more important than the work
- The camp coordinator must maintain a certain distance from the other volunteers
- A workcamp is humanitarian work
- You are going to suffer from culture shock
- The project you are going to is exactly as described in the brochure
- Food and hygiene are rudimentary
- Women do not have the right to speak

Time: depends on how many question you want to deal with: more or less 10 min/question

Intercultural learning

"Can you see what I see? Can I see what you see?"³

Aim: Everybody sees things differently – so how about looking at your meeting room? Participants choose a particular view they like and show it to others. In addition to encouraging empathy between people, this energiser can be useful for helping team and participants create a more informal setting for the activity.

Method: Energiser

Task:

- Each participant receives a piece of A4 paper and a pen/pencil
- The facilitator explains that participants should write their names on and then tear a hole in their paper so that it looks then like a picture frame (actually, it does not really matter what shape the hole has as long as you can see through it).
- Then everyone has to find a view or an object on which to stick their frame. They are invited to use their imagination – nothing is prohibited!
- After this the participants invite each other to look through their frames and describe what they see.
- The energiser is finished once the facilitator has the opinion that participants have seen through the majority of frames.
- Reflection and evaluation: no debriefing is necessary for this energiser, but a discussion can be productive.

Suggested questions:

- How was it for you to choose something you found interesting with no restrictions?

³

Source: Andi Krauss, Network Rope

- How did you help others to see exactly what you see?
- What surprised you?
- How did you manage to see what others could see in their frames?

Do not be surprised by the range of positions which participants find themselves in when they stick their frames to (or near) their preferred object. It has been known of frames being fixed on lamps 3 metres high, or on underneath of radiators, etc. This energiser can be useful to start discussions about empathy or constructivism.

Time: 15 to 20 minutes minimum

Material: A piece of A4 paper and a pen or pencil for each person, sticky tape (approximately one per every six persons)

"Abigail"

Aim: Abigail has very often been used to prepare participants of an intercultural exchange for their experience. It is useful when introducing the otherwise abstract concept of values to people, since it very clearly puts participants in a situation where they have to apply values in order to make a ranking. Abigail fits into our idea of relationships – mother and daughter, friends, boyfriend, sexuality. Listening to this story we look at it through our own personal assumptions (the age of the characters, the location and the circumstances). You make assumptions instead of acting on information.

Method: Buzz group or snow ball and debriefing

Material: Per participant one copy of the following story:

"Abigail loves Tom who lives on the other side of the river. A flood has destroyed all bridges across the river, and has left only one boat afloat. Abigail asks Sinbad, the owner of the boat, to bring her to the other side. Sinbad Agrees, but insists that Abigail has to sleep with him in return. Abigail does not know what to do and runs to her mother and asks her what she should do. Her mother tells Abigail that she does not want to interfere with Abigail's own business. In her desperation Abigail sleeps with Sinbad who, afterwards, brings her across the river. Abigail runs to Tom to happily embrace him and tell him everything that has happened. Tom pushes her away bluntly and Abigail runs away. Not far from Tom's house, Abigail meets John, Tom's best friend. She tells everything that has happened to him as well. John hits Tom for what he has done to Abigail and walks away with her."

Task: Introduce the exercise to the participants as being one about finding out about different values. Ask everybody to read the story by themselves and to rank each character (Abigail, Tom, Sinbad, Abigail's mother, and John) according to their behaviour:

Who acted worst? Who's second worst? Etc. After most of the people have done their ranking, ask them to get together in small groups (3 to 6), to discuss about how they perceive the behaviour of the characters. The task of the small groups is to come up with a common list – a list that everybody in the small group can agree on. Ask them to avoid using mathematical methods in order to establish the list, but rather to build that list on the basis of a shared understanding of what is good and what is bad.

After the small groups have come up with their lists, you can optionally repeat this phase by bringing two small groups together to form medium size groups (if you do that, don't make the initial small groups larger than 4).

Evaluate the exercise in plenary by first bringing together the results and by discussing the similarities and differences between them. Slowly move on to ask on which grounds people made their ranking. How could they decide what was good and what was bad behaviour?

Time: 1h30-2h30 (5 minutes introduction, 10 minutes individual reading and rating, 30-45 minutes small group work, (optional) 30 minutes in larger group, 30-45 minutes evaluation in plenary)

Reflection and evaluation: One focus of the evaluation is the relevance values have for us to determine what we think is good and what is bad. After having established that insight, the next step is to look at how easy or difficult it is to negotiate about values when having to establish a common list. You can ask people how they managed to come

up with a common list – which arguments worked to convince them, and why, and where there was a border of being able to understand and/or follow the other. A possible follow up is to then look at where we learned what is good and what is bad – and what that tells us about what we have in common and what makes us different.

A variation of the exercise is to play it as done here, and then to repeat it with a changed story, in which all the women become men, and vice-versa. Does the same ranking still apply? Why do things change? More variations are possible: Include the age of the characters in the story and play around with it, make them all have the same gender, include ethnic or national Background. And then look at how the changes in the story make a difference to your ranking and why that is.

In order to get the best results from the exercise, it is essential that you establish an open atmosphere in which every ranking of the story is valuable and where you do not start “blaming” people for arguments you might consider strange or bad yourself.

“Euro Rail A La Carte”

Aim: “Euro-Rail “à la carte” is an exercise addressing our stereotypes and prejudices

Method: buzz group

Task: imagine you are going to travel on a train and you receive descriptions of people you could travel with. You have to choose with whom you would most like to travel with and the ones you would least like to travel with... This exercise provides much material for debate about our prejudices in real life. Similar exercises exist where you live in a house with different neighbours, are stranded on an island or have to take a hitchhiker with you. Because of its flexibility, it is a perfect exercise to be adapted to the various circumstances of your target group’s situation and experiences (nationalities, conflicts discussed, issues present...).

Example:⁴

At first, everyone chose (from the list below) individually three people they would most like to travel with and three people they would not like to travel with. Then, they presented their choices and reasons to the group. Finally the group had to make a common list and present the lists to others.

There was lots of discussion in the groups. Some people had on their “yes” list the same person that someone else had on their “no” list. If someone had really good arguments about their choices, the others changed their minds. But it seemed to be very difficult to choose a common list. It was already difficult to choose an individual list, but a common list was much harder. Groups presented their lists and they were quite different. There was one person that none of the groups wanted to travel with: #13.

1. Serbian soldier from Bosnia
2. A Finn going to meet a friend, carrying lots of cheap alcohol and cigarettes.
3. Italian DJ, whose pockets seem to be full of dollars
4. African woman selling leather clothes
5. HIV-positive young artist
6. A gypsy from Hungary who has just been released from jail
7. Basque activist who visits Russia often
8. German rap-artist who lives a very alternating life
9. Blind accordion player from Austria
10. A Latvian hockey fan who is crazy about Latvian hockey team
11. Middle aged Romanian woman without a visa travelling with a one-year-old child
12. Aggressive hard policy feminist from Holland
13. Young Swedish skinhead who is under the influence of alcohol
14. Wrestler from Belfast who seems to be going to a football match
15. Polish prostitute from Berlin
16. French farmer who speaks only French and who has a basketful of cheese that smells quite strong
17. Kurdish refugee living in Germany, coming back from Libya
18. Overweight stockbroker from Switzerland

⁴ Transboundary training 28 April – 3 May 2004 in Märjamaa, Estonia

19. Estonian who flees from the police for being a thief.
20. Ukrainian student who doesn't want to go back home
(You can use a variation: add new element for each person)

"Cultionary"

Aim: Explore stereotypes and prejudices and inspire creativity in the group.

Method: energiser and discussion

Task: What is your mental image of someone from another country? How can you express this image as a drawing?

Two groups: one member of each group has to act out a word given by the organizers; the other people in the group have to guess the word and first group to guess is the winner (given words: racism, refugee, conflict, European, Muslim, Jew, HIV positive, Polish, tourist etc.). A former volunteer then gives his account of how he approached a different culture.

"Words and Expressions "

Aim: This leads to a better comprehension of its significance in different cultural contexts

Method: discussion

Task: Give to the volunteers a certain number of words relating to the project or to everyday life e.g. volunteer, family, workcamps, exchange, friends, etc. The exercise is to compare the meaning in different languages when the expression is translated literally. This exercise brings out the implicit connotation of a term.

"Albatross Country"

5

Aim: The goal of the game is to make participants feel a light culture shock caused by experience they do not expect at all and have not been warned about. The aim is to teach them to be attentive to other values and habits.

Method: role play and discussion

Task: The game starts when the participants enter the room where the "masters" of the country meet them. The participants are guided into the room where a circle of chairs is waiting for them: the boys go and sit down on the chair, the girls on the ground beside them. The girls take off their shoes, the boys do not.

The Albatrosses are dressed in special clothing, the women barefoot, and the man with shoes on.

First the women who took place on the chair were convinced to take place on the ground. All the communication between the Albatross people and between guests happens in a special Albatross language. The Albatross language exists, but only a small part of it is used during a greeting ceremony: clicking, hissing and humming. Albatross people communicate through mental telepathy. The sounds they use are only meant to draw someone's attention.

After the greeting the Albatross woman rises and offers some food to each man, starting with Albatross man, or let another woman put the food into the man's mouth. Afterwards the women are fed. From time to time, the Albatross women come back to their man and the Albatross man pushes the head of the Albatross women gently towards the ground.

Then the drink is offered. The Albatross woman first gives the glass to the Albatross man, then to the male guests and then to the female guests. Albatross women return to their kneeling position next to the Albatross man.

One after another Albatross people stand up and walk round the circle of guests, communicating with one another by means of clicking sounds. Without making this clear to the visitors they pick out the female guest with the largest feet. This guest is guided towards the place next to the chair of the Albatross man.

She has to kneel down there, just like the Albatross woman. The last activity is that the Albatross man takes female guest with him together out of the room.

Reflection and evaluation: The discussion is the most important thing in this game. First the participants are asked to describe what they have seen, as objectively as possible. Then they are asked what values the Albatrosses have. Then the Albatross people explain the real version.

And it is: Albatross culture honours women more than men. The Earth is sacred. Fertility is blessed. Those who bring new life are one with the Earth and only they can be in direct contact with the ground, thanks to their inherent qualities. That is why men have to wear shoes and why their greeting takes energy from the ground. The role of man and woman in this society is a reflection of their relation to the Earth, though a visitor will very likely assign another meaning to these roles. The fact that the man pushes the head of the kneeling woman towards the ground is a proof that he fulfils his duty in his community: it is his task to remind her of her holiness. He helps her not to forget that.

After the game the participants try to draw some conclusions by themselves.

Time: 60-90 min.

Motivation and participation

Cocktail Party

Aim: create good atmosphere and energy the volunteers.

Method: Energiser

Task: 15 and more participants, one leader. The leader secretly from the others selects a murderer, who is supposed to kill other players. The party starts – players go from one to the other and greet by shaking hands. The way to kill is to rub the palm of the other participant; the victim should dramatically die 10 seconds after the rubbing. After the death the other players should try to guess who is the murderer among them. If they do not succeed, the game goes on until the next person dies.

The Pyramid Of Motivation

Aim: This exercise aims at bringing participants to question themselves about their motivation. If necessary, it is possible to give indications to the participants, to help them find their way between personal expectations and reality encountered.

Method: Buzz group or snowball and debriefing

Task: The group is divided into smaller groups (it is better not to have large groups at the beginning because the first stage provokes the most debate.) Each group is given a piece of paper with a statement of a reason for volunteering.

They have to arrange these reasons in the form of a pyramid of priorities with the important at the top. Having formed the groups and explained the game, the sub groups build their pyramids, and then in groups compare two pyramids. At the end, there is an open discussion with the trainers, on their respective choices.

- To help others
- To make friends
- To travel
- To improve my skills
- To learn about other cultures
- To change myself
- To be useful
- To be free
- To learn a language
- To have a cheap holiday
- To "manage a group"

**Ce guide a été rédigé à votre attention par l'équipe de
Jeunesse et Reconstruction. Nous espérons qu'il vous
aidera au mieux dans l'animation de votre chantier.
Toute remarque le concernant sera la bienvenue.**

**MERCI POUR VOTRE AIDE DANS
L'ORGANISATION DE NOS
PROJETS ET DANS LA
PROMOTION DES VALEURS DE
J&R
BON CHANTIER !**