

## **La valeur ajoutée des affectations de longue durée dans la coopération par l'échange de personnes**

### *Synthèse des résultats d'une étude menée par E-Changer*

*Cette étude, mandatée par E-CHANGER avec le soutien de UNITE, a été réalisée en 2005 et 2006 par Joëlle Ruedin (ancienne coopérante E-CH). Elle avait comme objectif d'analyser la spécificité et la pertinence des affectations de longue durée (plusieurs contrats, plus de 4 ans) par rapport à celles de plus courte durée (1 contrat, maximum 3 ans). La méthodologie utilisée intègre à la fois des techniques quantitatives (questionnaires) et qualitatives (entretiens ouverts) appliqués sur total de 43 coopérant/es représentatifs/ves.*

#### **A. Le rôle du/de la coopérant/e au Sud<sup>1</sup> et son évolution**

Formatrice de formateurs et conseillère, la personne coopérante travaille de moins en moins de manière isolée : impliquée dans une structure organisatrice, elle appartient à un réseau ou renforce un réseau d'articulations entre différentes instances socio-politiques locales, nationales et internationales et le projet dans lequel elle est engagée. Ce qui sous-entend un processus dynamique où ses fonctions changent constamment. Dans ce sens le renforcement institutionnel est une dimension qui prend de plus en plus d'importance dans la coopération par l'échange de personnes, à la demande des partenaires Sud.

Le renouvellement du mandat du/de la coopérant/e favorise une relation de confiance avec les partenaires Sud, que ce soit le partenaire sur le terrain (le plus souvent une ONG Sud) et/ou la population bénéficiaire (un groupe organisé ou en voie d'organisation, socialement défavorisé). C'est pourquoi, un renouvellement de mandat au moins une fois devient souvent indispensable lorsque le rôle de la personne coopérante est d'agir en profondeur au niveau du renforcement institutionnel de l'organisation partenaire Sud.

#### **B. La fonction de pont Nord-Sud**

La fonction de pont Nord-Sud, qui considère plusieurs types d'échanges entre le Nord et le Sud, principalement des activités de sensibilisation au Nord, se diversifie et prend de l'importance (site Internet, contacts médias,...) dans mandats récents<sup>2</sup>. Pourtant, les réponses au questionnaire tendent à montrer que le *groupe de soutien*<sup>3</sup> se renforce avec la durée de l'engagement dans le Sud, que la personne coopérante reste sous mandat ou non. En revanche dès le retour au Nord, cette fonction de pont diminue et le groupe de soutien disparaît. Toutefois, d'après les témoignages, l'expérience Sud se manifeste dans la manière de vivre la quotidienneté au Nord, résultats qui viennent confirmer l'enquête de Chantal Furrer<sup>4</sup>.

Effectivement, les liens Nord-Sud ne se construisent pas d'office : ils supposent un effort conscient de communication de la part du/de la coopérant/e engagé/e au Sud, avec le Nord. Ils vont de pair avec une prise de conscience des processus sociaux au Sud et un engagement concret dans la politique au développement ainsi que pour des relations Nord-Sud plus justes. Sans ce travail constant de communication avec le Nord, qui se bonifie aussi avec le temps, l'échange de personnes perdrait son sens.

#### **C. L'effet et l'impact du travail au Sud**

Les réponses au questionnaire indiquent qu'une majorité de personnes engagées sur la courte durée, et la totalité de celles qui l'ont été ou le sont encore sur le long terme, estiment avoir dynamisé de nouveaux processus, en particulier durant les dernières années de l'affectation. Alors que des effets économique-organisationnels<sup>5</sup> sont déjà constatés lors

<sup>1</sup> Le coopérant ou « coopér-acteur » selon E-CH remplit un engagement professionnel et social au Sud comme au Nord (sensibilisation).

<sup>2</sup> Dès 2003, E-CH a renforcé le rôle de sensibilisation des coopérants en l'inscrivant de manière plus contraignante dans le contrat de travail et dans la préparation au départ.

<sup>3</sup> Chaque coopérantE doit constituer un groupe de soutien au Nord avec 3 fonctions principales : sensibilisation au Nord, appui personnel et/ou technique au coopérant et soutien financier au partenariat

<sup>4</sup> réf. Chantal FURRER « E-Changer et changer... ici et maintenant : l'impact d'engagement des volontaires FSF (E-CHANGER) de retour (1982-1996) sur la société suisse » Fribourg, 1999

<http://www.unite-ch.org/Diverse/Archiv/fran%E7ais/Etude-C-Furrer-Vol-de-retour.pdf>

<sup>5</sup> formation, renforcement institutionnel, échanges de compétences techniques et sociales

du premier mandat, les effets socio-politiques<sup>6</sup> du travail réalisé s'observent davantage lors d'affectations de plus longue durée. Au niveau des impacts, on peut même dire que ce sont avant tout dans des engagements de très longue durée que de véritables changements socio-politiques peuvent se vérifier (influence sur l'opinion publique, l'ensemble d'un groupe bénéficiaire ou sur les politiques publiques par exemple).

Les témoignages des coopérant/es interviewé/es font également mention d'un effet boule de neige des processus construits, qui déclenchent d'autres dynamiques, parfois imprévisibles au départ, dont s'approprient les populations et organisations Sud.

#### **D. Le scénario de relais / durabilité au Sud**

La prolongation du mandat de coopération favorise la planification et la concrétisation d'un relais par des personnes locales. La majorité des coopérant/es opte pour la formation de plusieurs personnes au lieu d'une (homologue).

Le scénario de relais implique non seulement la délégation des tâches au sein de l'organisation Sud, mais encore, la mise en réseau au sein de la société civile, l'établissement de contacts avec les autorités Sud et l'obtention de la reconnaissance légale de ce qui a été construit, afin d'en garantir la durabilité. L'insertion ciblée du/de la coopérant/e, dès le départ dans une structure organisée, facilite la continuité du projet.

#### **E. La réinsertion socio-professionnelle en Suisse (ou au Sud)**

Dans le questionnaire, les coopérant/es durant leur premier mandat expriment plus de craintes quant à leur réintégration en Suisse que ceux/celles de longue durée, plutôt confiant/es. Les ancien/nés coopérant/es jugent que leur réintégration professionnelle a été relativement facile. Les raisons familiales pour rester au Sud ou rentrer au Nord après le(s) mandat(s) E-CHANGER, restent prépondérantes.

Les personnes coopérantes rentrées en Suisse se sont rapidement réintégrées professionnellement et elles en sont elles-mêmes surprises. Les anciens coopérants manifestent dans leur presque totalité que les compétences acquises au Sud ont été valorisées au niveau professionnel, à leur retour au Nord.

Néanmoins socialement et émotionnellement, le retour au Nord a souvent été plus éprouvant, mais les quelques témoignages de difficulté de réinsertion ne sont pas liés directement à la durée d'affectation au Sud.

#### **F. Conclusion : la plus-value de l'échange de personnes de longue durée**

L'échange de personnes de longue durée permet une meilleure connaissance du contexte Sud, une meilleure intégration du/de la coopérant/e au sein de l'organisation partenaire et une qualité accrue des échanges interculturels. Ceci garantit un effet et un impact plus important et favorise une bonne continuité au Sud tout en stimulant la qualité du travail de sensibilisation fait au Nord

En effet, dans la coopération que promeut E-CHANGER, le renouvellement des mandats de coopération est souvent nécessaire pour le renforcement d'organisations, la mise sur pied de méthodologies intégrées, surtout lorsqu'il s'agit favoriser des processus d' « empowerment » socio-politique avec des populations défavorisées. Ce n'est en effet que par un travail patient d'articulation au sein de la société civile et avec les autorités Sud, qu'on obtient une reconnaissance légale et légitime des partenaires et de leurs revendications (au niveau national, voire international).

Les coopérant/es qui restent longtemps au Sud préfèrent, pour la plupart, abandonner le statut de volontaire, partiellement ou totalement. La proportion de celles qui renouvellent leur affectation au-delà de la limite actuelle de neuf ans fixée dans l'accord-cadre DDC-UNITE 2005-08<sup>7</sup> reste faible (moins de 10% des coopérant/es E-CH). Cette étude permet donc de justifier le bien-fondé de maintenir de telles exceptions, négociées entre partenaires Nord et Sud, dans un programme de coopération par l'échange de personnes.

L'échange de personnes du XXIème siècle s'inscrit dans une logique de relais où les mandats renouvelés plus de deux fois deviennent rares, de par l'état d'esprit peut-être plus pragmatique, sans doute moins « vocationnel », des coopérants actuels. Les résultats remarquables, obtenus par une poignée de coopérants E-CHANGER engagés sur le très long terme, méritent d'être considérés et valorisés de manière particulière en tenant compte à la fois des aspects de durabilité et d'impact au Sud et au Nord ainsi que la sécurité sociale des coopérant/es.

<sup>6</sup> Influences sur les autorités et politiques publiques, l'opinion publique, la mise en réseau, « empowerment » social

<sup>7</sup> Cette limite a été fixée avant tout pour des questions d'assurance sociale : à partir de 9 ans avec le statut de volontariat, des lacunes peuvent porter des préjudices significatifs au niveau de la prévoyance (AVS, LPP) et en cas d'invalidité.