

COMPTE RENDU NARRATIF 2023

Appel à projet Volontariat d'Échanges et de Compétences (VEC)

Version 28 février 2024

Contact : Philippe Dhaussy (GREF), phdhaussy@gmail.com

1. L'association déposante

Numéro de candidature (<i>*attribué automatiquement</i>)	VEC2-2023
Nom	Groupement des Educateurs Sans Frontières
Acronyme/sigle	G.R.E.F.
Adresse du siège social de l'association (rue, code postal)	219, Rue de la Croix Nivert, 75015 Paris
Région d'implantation du siège social de l'association	Île-de-France
Département d'implantation du siège social de l'association	Paris
Date de création de l'association (<i>figurant sur la déclaration au Journal Officiel</i>)	18 mai 1990

Représentant légal de l'association	Jacques Guillaud	Mail : Jacques.guillaud38@orange.fr	Tél : 06 81 50 85 83
Personne référente en charge du projet déposé	Philippe Dhaussy (Trésorier)	Mail : phdhaussy@gmail.com	Tél :06 70 72 08 42
Nombre de salariés	Total : 2	dont ETP : 2	dont postes FONJEP : 0

2. Projet – objet de la demande

Intitulé du projet	Projet associatif d'accompagnement socio-éducatif dans les pays en développement
Résumé du projet réalisé	<p>Le but du projet était de consolider le projet associatif global du GREF décliné en projets de terrain et avoir les moyens de son fonctionnement (siège, salariés). L'envoi de nombreux volontaires avec transfert de compétences est le cœur de métier du GREF, sur lequel est basé son projet associatif.</p> <p>Les projets de terrain répondent à quatre axes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Améliorer l'accès et la qualité de l'éducation 2. Contribuer au développement économique et social 3. Encourager les productions et consommations durables 4. Accompagner l'action citoyenne, le développement local et l'insertion professionnelle. <p>Avec trois approches transversales :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Émancipation des jeunes filles et des femmes 2. Synergie entre les actions « là-bas » et « ici » 3. Interculturalité <p>Ce programme se concentre sur les Pays les Moins Avancés (PMA) d'Afrique et des Caraïbes pour les deux premiers axes et sur l'Europe de l'Est pour l'axe 3.</p> <p>Le nombre de missions en 2023 a été de 64, correspondant aux départs de 157 volontaires, et 1547 jours en totalité.</p>
Dates de réalisation du projet	01/01/2023 31/12/2023

Les objectifs visés par le projet ont-ils été atteints ? (Veuillez développer votre réponse)

Les principaux objectifs de ce projet ont effectivement été atteints.

Compte tenu des objectifs prévus, ce projet a renforcé notre volonté de continuer à accompagner les attentes exprimées par nos partenaires. Les objectifs étaient multiples. Le premier était d'adopter davantage une approche pluridimensionnelle dans les projets qui impliquaient de nouvelles compétences. Ceux-ci ont l'occasion d'intégrer de nouveaux adhérents avec leurs compétences propres si différents terrains (éducation, développement local).

Un des objectifs était aussi d'initier et consolider de nouveaux partenariats dans une approche de complémentarité de nos savoir-faire. Nous avons beaucoup échangé avec des ONG et associations de taille diverses. Parmi celles-ci : Solidarité Laïque, IECD, Agir ABCD, AGEEM, REPTA, IECHEM, Coalition Education, SCD, IFAID, FONJEP, EuroMed, France Volontaire, Action Education, Engagés et déterminés, Initiatives et Développement, associations adhérentes dans les RRMA régionaux, Ingénieurs Sans Frontières, Universités Sans Frontières et des fédérations comme Coordination Sud, CLONG. Nous étions en contact avec beaucoup d'entre elles, mais les échanges actuels se situent beaucoup plus dans la recherche de complémentarité et la recherche de projets communs

Nous avons la volonté également de recruter des jeunes et faire de l'intergénérationnel un levier de transformation. Une commission a été créée au sein du GREF pour accentuer cet axe. Nous sommes agréés pour l'accueil de volontaire Services Civiques. Nous pouvons donc entreprendre des démarches pour les intégrés sur nos chantiers, en France et à l'international. Avec France Volontaire et d'autres associations, nous avons étudié les processus d'intégration de jeunes VSI. Nous exploiterons la capacité de portage qu'ont beaucoup d'associations que nous rencontrons régulièrement. Le recrutement de jeunes s'avère difficile en tant qu'adhérents, ceux-ci préférant créer ou adhérer à des associations de publics plus jeunes. Par contre, nous faisons le constat qui l'est tout à fait possible de travailler avec des associations de jeunes, comme par exemple (Engagés et Déterminés ou Ingénieurs Sans Frontières). Au niveau du siège de l'association, nous avons intégré, durant un an, une jeune coordinatrice et deux jeunes apprentis (université de Aix-Marseille). Puis depuis septembre, nous avons intégré une jeune alternante (en Master, *EDC Paris Business School*) pour la gestion financière de l'association. Si les finances nous le permettent, nous avons bien l'intention d'intégrer d'autres jeunes au siège, en particulier pour les missions de communication et de développement des partenariats.

Le GREF a renouvelé la composition de son conseil scientifique, composé de chercheur.ses, d'universitaires afin de suivre et de s'adapter aux évolutions de la solidarité internationale, notamment au travers de recherches-action.

Votre projet VEC a-t-il été vecteur de développement des activités et des missions de votre association ?

Le projet VEC a en effet été vecteur de développement des activités et missions du GREF puisqu'il a permis :

Pour les projets

- Les projets réalisés en France se sont développés et ont été davantage mis en avant au sein de l'association afin de renforcer le lien entre "ici" et "là-bas" (tandems solidaires, Education à la Citoyenneté et à la Solidarité Internationale (ECSI), projets ISI , VVSI). Environ 16 actions se déroulent aujourd'hui en France au titre du GREF, faisant de l'interculturalité un levier de changement fondamental. Les actions en France concernent aujourd'hui près d'un tiers des actions menées aux GREF.

- Les retours de missions en 2023 (64 missions, départs de 157 volontaires, 1547 jours en totalité) ont permis de mettre en évidence des liens renforcés avec les partenaires. L'ouverture des projets vers de nouvelles thématiques y a sans doute contribué.
- Certains projets ont encore rencontré des difficultés de financement. Aux Comores notamment, l'accompagnement et le suivi de l'équipe de direction et des formateurs se sont déroulés normalement, mais le financement par l'Ambassade de France s'est terminé en mars, sans perspective de nouveau financement à court terme. L'autonomisation a été partiellement acquise, mais le travail engagé par le GREF n'a pas pu être mené à son terme.

Pour les volontaires

- La publication du guide d'accompagnement des projets a permis aux volontaires une meilleure vision sur le cycle de projet.
- Le GREF a observé une diversification du profil des bénévoles : En 2023, le GREF a accueilli 160 nouveaux.elle.s adhérent.e.s aux profils tout à fait variés (juriste, médecin, psychologue, spécialiste du FLI et FLE, etc.).
- Une attention particulière a été portée par les adhérent.e.s concernant l'intergénérationnel et l'accueil de jeunes au sein des projets : le dispositif JSI-VVV/SI a permis à 3 associations de jeunes d'échanger leurs connaissances et 2 étudiants sont partis en mission en 2023.

Pour les partenaires

- Une évolution positive a été observée pour les partenariats locaux. En effet, leur implication dans les projets s'est renforcée. Certains partenaires parfois éloignés se sont progressivement rapprochés des projets menés, souvent de leur propre initiative. De plus, de nouveaux partenaires se dessinent (tel que l'ONG CEBEDES au niveau national) et expriment le souhait de conclure de nouvelles conventions avec le GREF.
- En juin 2023, lors des Journées Nationales de l'association, le GREF a choisi comme thème principal "comprendre l'Autre". L'objectif était ainsi de réfléchir collectivement aux relations partenariales, afin de toujours chercher à les améliorer : il s'agit là d'une des priorités du GREF.

Veillez décrire les difficultés rencontrées dans l'élaboration de votre projet (difficultés attendues et inattendues, difficultés surmontées et difficultés trop contraignantes etc.). (Veillez développer votre réponse)

- La situation géopolitique en Afrique de l'Ouest est préoccupante. Nos missions concernant le Mali, le Niger et le Burkina Faso ont dû être stoppées. Elles ont dû être remplacées par les échanges en distanciel (visio-conférences).
- Le travail de communication est encore à parfaire. Si nous arrivons à obtenir des subventions supplémentaires, nous prévoyons en 2024 de recruter du personnel au siège à Paris (15^e) pour les actions de communication et de relations avec les partenaires.

3. Projet – Public ciblés

Les publics ciblés lors de l'élaboration de votre projet correspondent-ils aux publics visés lors du dépôt de votre candidature VEC ? (Veuillez développer votre réponse)

Dans le dossier de candidature déposé, nous avons principalement ciblé un public type seniors et retraités. Cela a effectivement été, entre juillet 2021 et décembre 2022, le public principalement mobilisé dans les missions (> de 90% des partant.e.s étaient des retraité.e.s).

Cependant, la mobilisation d'étudiant.e.s et d'actif.ve.s s'est révélée être extrêmement enrichissante pour le GREF. En effet, cette pluralité, tant de générations que de compétences, a apporté un nouveau regard sur nos actions et a permis de renforcer le partage et le dialogue entre nos équipes.

Ce projet a donc largement contribué à renforcer notre désir d'ouvrir notre association à de nouveaux profils.

En quoi les publics concernés par votre projet correspondaient aux objectifs de l'appel à projet VEC (Objectif AAP VEC ndllr : « Favoriser l'engagement volontaire de nouveaux types de publics notamment les actifs : salariés, agents publics, indépendants, etc., ainsi que les seniors et les retraités, souhaitant mettre à disposition leurs compétences au profit de missions de solidarité internationale menées par des ONG ; ») ?

Le GREF est en effet une association majoritairement composée de retraité.e.s. Ainsi, la majorité des volontaires investi.e.s dans les projets sur la période 2021/ 2022 étaient à la retraite.

Cependant, nous persistons dans notre souhait d'accueillir de nouveaux profils de volontaires. Plusieurs étudiant.e.s notamment ont été investi.e.s dans des projets GREF entre 2023. Dans notre dossier de candidature concernant ce projet, nous disions vouloir favoriser l'engagement volontaires de « toutes personnes actives ou retraitées, jeunes ou seniors, désirant mettre leurs compétences au service de projets de développement par l'éducation et la formation sur des périodes relativement courtes. ». Cette volonté reste inchangée.

4. Projet – Partenaires

INTITULE du projet	Territoire concerné	PARTENARIATS LOCAUX	PUBLICS	COMPÉTENCES
Clubs informatiques	Sénégal	Réseau des CFP dépendants du ministère de la formation professionnelle et de l'artisanat	Les formateurs de CFP et les jeunes apprenants intégrant les clubs informatiques.	- Compétences en informatique (niveau Master) - Création d'entreprise.
		Association Union des Jeunes Entrepreneurs du Sénégal (UJES)		
		Université d'Assane Seick de Ziguinchor (UASZ)		
		Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Artisanat		
Suivi et capitalisation - Femmes maraîchères	Bénin	Mairie d'ADJARRA Ambassade de France au Bénin HORTITECHS(ONG locale) SOLIDATIC(ONG locale)	- un groupement de 35 femmes et leurs familles - revendeuses - élèves de l'école proche (achat de légumes 1 fois/semaine)	Compétences à partager suivant la composition de l'équipe : - travail en équipe - animation d'ateliers
		Agence territoriale du développement agricole		

			-consommateurs/ acheteurs, personnel municipal, centre de santé, orphelinat, villageois - stagiaires de l'université de Calavi	(alphabétisation, socioéconomiques) sensibilisation Santé/hygiène/nutrition - gestion et agroécologie - communication : prise de photos et vidéos qualités : bienveillance, adaptabilité
Appui enseignement primaire	Guinée	Direction préfectorale de Dalaba	Les enseignants de ces 22 écoles + élèves	Ressources humaines attendues : membres du Gref enseignants d'IUFM/ESPE, conseillers pédagogiques, maîtres formateurs, maîtres chevronnés des classes élémentaires
		Directeurs scolaires de l'enseignement et de l'éducation		
		ADK association pour le développement de Kolhadé		
Formation professionnelle	Comores	CADF (Confédération des associations de Djomani en France)	Les jeunes exclus du système scolaire avec un niveau 3ème au minimum + la direction du centre (3 personnes), et les 12 formateurs.	Ingénierie de la formation professionnelle / gestion de centre de formation initiale et continue / expérience de formation dans les domaines du bâtiment.
		Commune de Djomani		
		CCIA chambre de commerce des Comores		
		OPACO organisation patronale des Comores		
Université de français	Tunisie	Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Kairouan (FLSHK)	Enseignant.e.s et étudiant.e.s de l'Université	- Enseignement universitaire - Français langue étrangère
		Institut français de Tunis (IFT)		
Formation professionnell e des femmes aux métiers du tourisme	Madagascar	Rassemblement des femmes pour le Développement de Sainte-Marie	Jeunes femmes majeures sans emploi de Sainte-Marie (première mission âge de 19 à 35 ans)	- FLE, créativité (création de démarches adaptées et adaptables, motivantes), sens de la communication (avec les stagiaires) et du travail en équipe
Appui aux élèves de minorité Kanak	France (Nelle Calédonie)		Les élèves	
Apprendre en jardinant (Petite Enfance)	Bénin	DEM	CP/CRP et RUP primaire et maternelle Les parents d'élèves Les APE Les enseignants	Posture de co- construction et « approche orientée changement » Travail collaboratif en présentiel et à distance Capacité d'écoute et d'organisation Adaptabilité aux imprévus Expériences dans la formation de formateurs
		DEP		
		GRAE		
		L'Institut National de Formation et de Recherche sur l'Éducation Permanente (INFRE)		
		Programme Alimentaire Mondial (PAM)		
Petite Enfance	Sénégal	associations locales,	Enfants de 3 à 8 ans	Adaptation, écoute , connaissance enfants, milieu très rural,
		ANPETCP		

				conditions correctes mais basiques
Préscolaire et jeunes vulnérables	Maroc	Ministère du préscolaire et de la culture marocain	Superviseurs encadrants et jeunes	Enseignants maternelle - primaire - même collègue psychologue Universitaire Compétence dans le livre jeunesse Qualités : savoir s'adapter à toutes situations savoir manipuler un ordinateur être prêt (e) à travailler en équipe Avoir un regard curieux
		Fondation Marocaine pour l'Amélioration du Préscolaire		
Petite Enfance	Tunisie	CONNECT	Directrices de jardins d'enfants - éducatrices - conseillers pédagogiques - inspecteurs de la petite enfance.	Connaissance de la petite enfance, les besoins et le développement du jeune enfant, connaissance des techniques éducatives, des problématiques de santé, d'éducation, capacité à animer un groupe et à s'adapter à divers publics, capacité à analyser des pratiques.
		Association "Tous pour l'enfant"		
		Association des inspecteurs de la petite enfance		
Enseignement primaire avec Educmad	Madagascar	ACCESMAD Madagascar	- Enseignants de disciplines scientifiques des lycées partenaires d'ACCESMAD - Formateurs de l'association de professeurs scientifiques IVO SIANSAs, coordinateurs scientifiques du MEN et conseillers pédagogiques des Directions générales de l' Education Nationale - DREN))	Expérience en disciplines scientifiques et en formation de formateurs. Connaissance en TICE
		IVO SIANSAs (AS malgache)		
Petite Enfance	Côte d'Ivoire			
Bénin	Petite Enfance	INFRE-DEM	Chefs de régions pédagogiques (inspecteurs), Conseillers pédagogiques, Responsables d' Unités pédagogiques de façon indirecte : enseignants des EM	- Savoir travailler en équipe -savoir s'adapter à une culture, un mode de fonctionnement, et des contraintes matérielles et institutionnelles différentes

				-avoir des connaissances sur le développement de l'enfant, les didactiques et la pédagogie -compétences de base dans les NTIC
Ecole maternelle communautaire	Togo	Perle du Monde TOGO - Point focal maternelle	Enfants de 3ans et demi à 5 ans et demi (moyenne section et grande section, la petite section dépend du social), les mères éducatrices, le comité de pilotage et tous les villageois	Capacité d'adaptation aux conditions de vie de la mission et à la culture africaine Animation petite enfance, Français langue étrangère souhaité
Francophonie et interculturalité	Cuba	ICAP	Les enseignants de français de l'Université d'Holguin	Professeurs d'université spécialistes du FLE, de l'interculturalité
		Radio Holguin	<ul style="list-style-type: none"> • Les étudiants de français de l'université de Holguin • Les guides touristiques et le personnel d'accueil des touristes 	
		Maison Victor Hugo		
		Association des professeurs de Français à Cuba		

Le tableau global des partenariats locaux du GREF est dans le fichier joint :
Tableau_partenariat_locaux_GREF_VEC_23fev24.xlsx.

Comment avez-vous procédé au recrutement des volontaires ?

Notre action vis-à-vis du recrutement de volontaires dans nos projets comprend plusieurs étapes clés :

1. **Définition des besoins** : nous collaborons avec nos partenaires locaux pour définir les besoins en termes de compétences et de qualités des volontaires pour chaque projet.
2. **Communication** : nous communiquons sur les opportunités de volontariat à travers différents canaux. D'abord, dans le but de faire connaître l'association et recruter de nouveaux volontaires, les adhérent.e.s du GREF participent activement à des manifestations grand public (marché du monde, festisol, rentrée des associations ...): une occasion pour faire découvrir nos différentes opportunités de volontariat. Nous intégrons également des encarts de présentations dans des publications ciblées (MGEN, ICEM, MFR) afin de viser un public intéressé par nos actions. Le GREF est représenté dans chaque R.R.M.A et communique sur ses actions.

Enfin, en interne, au-delà de diffuser les opportunités de volontariat par mail, les adhérent.e.s du GREF sont également informé.e.s des possibilités de participer à des missions lors des journées régionales et nationales organisées par l'association. Les porteur.se.s de projets jouent un rôle clé en suscitant l'intérêt des participant.e.s aux projets et en créant un « vivier » de volontaires.

3. **Recrutement** : Nous recrutons des volontaires en utilisant des critères précis tels que les compétences professionnelles, les expériences antérieures et les motivations. Nous organisons ainsi des entretiens individuels pour mieux comprendre les compétences et les motivations de chaque candidat.e.
4. **Formation** : Nous veillons à préparer et à former chaque volontaire avant leur départ. Deux journées réservées aux adhérents de l'année , permettent à ceux-ci de mieux comprendre le fonctionnement de l'association, les différentes formes d'engagement et les enjeux de la solidarité internationale.

Combien de volontaires avez-vous fait partir en mission de volontariat ?

Entre janvier et décembre 2023 (12 mois), nous avons exécuté 64 missions, correspondant au départ de 157 volontaires et 1 547 jours de missions.

Sont-ils tous revenus de leur mission VEC ? (Si non, veuillez expliquer succinctement pourquoi.)

Oui, toutes les personnes parties sont revenues de leur mission VEC.

Comment s'est déroulé leur mission de volontariat (avant le départ, pendant la mission sur place et après, au retour des volontaires). (Veuillez développer votre réponse)

Avant les départs des missions :

Avant chaque mission, un rassemblement (que l'on appelle « tuilage ») est organisé par le.la coordonnateur.rice du projet pour les volontaires partant.e.s afin de les préparer. Ce rassemblement a pour but de sensibiliser les volontaires aux aspects culturels, sociaux et politiques du pays concerné, de leur fournir une vision globale de l'organisation pratique de la mission, de les familiariser avec les partenaires locaux et les échanges prévus, de les informer sur les résultats obtenus lors des missions précédentes, ainsi que les activités à mettre en place. Ces rassemblements sont complétés par la consultation du *Guide d'Accompagnement des Projets* (disponible sur l'intranet du GREF) et en particulier les fiche de préparation aux missions.

Pendant les missions sur place :

Les volontaires partent très souvent en équipes, sauf exception. Les nouveaux.elle.s volontaires sont toujours accompagné.es par quelqu'un ayant déjà participé au projet. Cela permet aux nouveaux.elles volontaires de l'association de participer à des missions, tout en étant bien accompagné. Le.a Coordonnateur.rice de Projet, qui fait partie intégrante de l'équipe, assure la coordination des différents aspects de la mission tandis que le.la Responsable Pays est généralement en charge de la gestion des partenariats avec les institutions, les ministères, l'ambassade de France, l'agence de l'AFD, les espaces volontariats, les autres ONG internationales.

Au retour des volontaires :

A la suite d'une mission, l'équipe projet se réunit de nouveau afin de faire le point sur les actions menées. L'équipe rédige alors le compte-rendu de mission, précédemment évoqué avant la mission. Ce document a une organisation bien précise et permet d'évoquer :

- La description de la mission ;
- Les activités menées pendant la mission ;
- L'évaluation de la mission par rapport à nos objectifs initiaux ;
- L'analyse synthétique de la mission : les aspects positifs, négatifs, les difficultés précises rencontrées etc. ;
- La capitalisation : comment les équipes ont-elles surmonté telle ou telle difficulté ? Quels outils utilisés se sont révélés pertinents ? etc.

Ce document permet ainsi de faire le lien entre chaque mission et permet aux volontaires de mieux appréhender l'histoire d'un projet afin d'optimiser les futures actions.

Quelle formation au départ avez-vous proposé aux volontaires ?

Avant chaque départ en mission, nous veillons à ce que chaque volontaire soit formé.e. Des formations internes sont ainsi organisées par le pôle formation du GREF afin de préparer les volontaires aux différentes missions.

Aussi, comme évoqué précédemment, les réunions de préparation au départ, appelées « tuilages » sont également de réels moments de formations : nous y abordons les aspects culturels, sociaux et politiques du pays/ de la zone concernés.

Enfin, les adhérent.e.s sont également incité.e.s à participer aux webinaires organisés par les RRMA ou autres organismes, dont le GREF est membre.

Comment avez-vous accompagné les volontaires pendant leur mission sur place ?

Le.a Coordonnateur.rice de Projet fait partie intégrante de l'équipe,. S'il ou si elle ne fait pas partie de la mission, il ou elle entretient une relation permanente avec l'équipe sur le terrain. La direction sur GREF peut à tout moment être un support en cas de problèmes.

Quel appui au retour avez-vous proposé aux volontaires ?

Comme évoqué précédemment, le retour d'une mission ne signifie pas, symboliquement, que la mission est réellement achevée. Nous accordons une grande importance à la mise sur écrit des actions réalisées, des ressentis de chacun.e afin de pouvoir en discuter et rester dans une démarche d'amélioration continue.

Ainsi, au retour de la mission, l'équipe projet se retrouve une fois encore afin de rédiger collectivement le compte rendu de mission. C'est une étape importante, car elle permet de faire le point sur ce qui a été réalisé et sur la manière dont la mission s'est déroulée.

Quelles ont été les conditions des missions des volontaires ? (Indemnités, logement et restauration, accueil et intégration au lieu de mission etc.)

Les conditions d'accueil et de logements sont évidemment variables selon le lieu où se déroule l'action (pays, ville, brousse...). Le logement est parfois proposé par les partenaires. Les hébergements sont le plus souvent simples, fonctionnels. Néanmoins, le GREF reste vigilant quant à la sécurité de ses adhérents.e.s. Le coût de l'hébergement est pris en charge par le budget de la mission. Il n'y a aucune indemnité versée aux volontaires qui, par ailleurs, prennent en charge leurs repas.

5. Projet – Communication

Quel bilan tirez-vous de la communication que vous avez mis en place pour votre projet VEC (que ce soit concernant la publication des offres de volontariat, la sensibilisation de nouveaux publics au VEC, la valorisation de votre projet etc.)

Sur ce plan, le projet de l'association visait à renforcer le lien entre les volontaires en leur proposant un accès à l'ensemble des ressources indispensables à son fonctionnement. Une migration vers des outils plus efficaces s'est poursuivie en 2023 et a permis :

- Une rénovation du site externe pour permettre une plus grande lisibilité et transparence de notre démarche et des actions menées ;
- Une restructuration du site interne afin de fluidifier les informations entre volontaires ;
- La mise en place de plateformes collaboratives – type Google Drive et Dropbox dans le but de renforcer le caractère collectif des réflexions ;
- La mobilisation de l'ensemble des adhérent.e.s sur les enjeux de la communication afin de stimuler la production de contributions de qualité sur nos projets (création de *flyers* en 2022 destiné.e.s au recrutement de volontaires).

Pour ce faire, nous avons fait appel, comme initialement prévu, à des compétences adaptées en interne comme en externe. Nous avons fait appel par exemple à une *web designer* pour la refonte du site internet (interne comme externe).

Quelles restitutions avez-vous mises en place (événements de valorisation, productions, communication sur le projet etc.) ?

Entre janvier et décembre 2023, nous avons mis en place plusieurs événements :

- Les Journées Régionales : plusieurs fois par an, des journées régionales sont organisées dans chacune des régions GREF (15 régions). Ces journées permettent aux volontaires de se retrouver et d'échanger sur les différentes actions menées. C'est une occasion pour les différentes équipes, en effet, de partager leurs expériences.
- Les Journées Nationales : rencontres à la fois studieuses et festives, elles réunissent entre 50 et 60% des volontaires nationaux. Ces journées donnent lieu, outre les Assemblées Générales, à des conférences-débats animé.e.s par des expert.e.s et universitaires, à des ateliers de réflexions ou encore à la présentation des projets et de leur évolution. Ces journées sont un moment extrêmement important dans la vie de notre association, car elles permettent de communiquer sur les projets et de favoriser l'échange d'expériences et de compétences.

Au-delà des événements « en interne », la refonte du site a aussi considérablement permis de mettre en avant les projets menés et la place que notre association accorde aux volontaires.

Dans un second temps, nous avons aussi renforcé notre présence sur les réseaux sociaux - Facebook et LinkedIn - afin de renforcer la communication sur les actions entreprises grâce au projet VEC.

6. Budget

Cf fichier joint :

budget_GREF_VEC2_2023_format_Fonjep_28fev2024.xlsx

7. Projet – Évaluation

Quel bilan de votre projet tirez-vous grâce aux résultats obtenus ?

Compte tenu des objectifs initialement prévus pour ce deuxième phase VEC (2023), nous avons adopté davantage une approche pluridimensionnelle dans les projets menés avec le recrutement de nouvelles compétences. Nous avons initié et consolidé de nouveaux partenariats (complémentarité de savoir-faire), nous avons renforcé le lien entre les projets réalisés en France et à l'international, nous avons recruté en priorité des jeunes et fait de l'intergénérationnel un levier de transformation. Le GREF affirme donc rester dans la lignée de ces objectifs initialement prévus. Les premiers résultats cités ci-dessus vont par ailleurs favorablement dans ce sens.

Aspects négatifs ou obstacles

En 2023, dans l'ensemble, quelques difficultés ont été rencontrées pour mobiliser certains participants aux projets, mais pas d'obstacles majeurs. Il s'agit principalement de difficultés liées à la mouvance des contextes locaux (enjeux politiques, sécuritaires etc.). En voici quelques exemples précis.

Dans l'un des projets menés par exemple, dans la région de Boucle du Mouhoun au Burkina Faso, les obstacles étaient principalement liés à la montée des violences dans certains villages périphériques à Dedougou, entraînant la fermeture d'écoles et rendant les déplacements et les visites de classe plus difficiles. De plus, les difficultés de connexions numériques ont limité les échanges entre l'équipe du GREF et les partenaires. Au Bénin, il a également été impossible de rencontrer le laboratoire de recherche en sciences sociales de Parakou pour des raisons de sécurité.

Dans le même sens, la situation politique au Sénégal, en particulier en Casamance, influence les projets en cours. Des préoccupations majeures liées aux élections présidentielles ont en effet pris beaucoup de place par rapport au projet chez les partenaires.

Au-delà des obstacles liés aux questions politiques et sécuritaires, le GREF a dû, cette année encore, faire preuve d'adaptation permanente afin de cibler précisément les objectifs des partenaires et les aligner avec, à la fois, les contextes locaux et les exigences des bailleurs de fonds.

Dans un autre projet à Madagascar, par exemple, la création d'une structure subventionnée par la Suisse a rendu difficile le placement de stagiaires en stage pratique dans les hôtels. Pour surmonter cette difficulté, une nouvelle activité a été créée, consistant en une journée d'initiation à la culture malgache pour les touristes. De plus, le stage pratique pour 8

stagiaires a été organisé après le départ de l'équipe principale, avec un suivi assuré par les co-formatrices.

Des obstacles matériels, tels que le coût des formations, ont été résolus grâce à l'implication du secteur privé qui a pris en charge une partie des coûts. Cependant, ces aides ne peuvent être maintenues sur le long terme. Des visioconférences ont été organisées avec les partenaires, et les formateurs sont restés en contact via WhatsApp avec plusieurs enseignants laotiens depuis la mission de juillet 2022.

Enfin, dans le projet aux Comores, intitulé "Centre de formation et d'insertion", les principaux obstacles concernent la prise en charge du fonctionnement par l'État comorien, qui est inexistant depuis 10 ans. Cette prise en charge est partiellement assurée par les partenaires français et comoriens, mais leur engagement n'est pas automatiquement renouvelé chaque année. Le GREF n'a pas la capacité d'intervenir pour résoudre ce problème.

Êtes-vous satisfait de ces résultats ? (Veuillez développer votre réponse).

Chaque année, le FONJEP propose nous d'accompagner et de nous soutenir, via le dispositif Volontariat d'Échanges de Compétences (VEC). Ce soutien nous permet de préparer, gérer et suivre de manière efficace les actions menées. La communication autour des projets, ainsi que la formation des volontaires n'est possible que grâce en partie à cette subvention. Elle nous permet également de renforcer notre stratégie en interne et donc notre efficacité en externe en déterminant des objectifs clairs à réaliser en amont du projet; chaque bilan permet ainsi de mettre le doigt sur des réorientations et réajustements à faire dans le futur.

Ce dispositif permet à nos volontaires d'horizons différents de mettre à profit leurs compétences propres dans une ou plusieurs actions de solidarité internationale. Les missions qui leur sont proposées sont relativement plutôt courtes (entre 2 et 5 semaines). Elles permettent une grande diversité des profils. Bien que le GREF soit une association majoritairement constituée de retraité.e.s, elle communique chaque année en direction de différents publics afin d'étoffer les équipes et faire de l'intergénérationnel un levier de changement. Un.e volontaire a souvent l'occasion de partir au sein d'une équipe configurée en moyenne de 3 ou 4 volontaires. L'objectif est évidemment l'échange et la montée en compétences de chaque acteur.rice, aussi différent.e.s soient-ils.elle.s.

Les partenaires des actions menées sont inévitablement concerné.e.s par ce dispositif, car au cœur des échanges et de la co-construction d'action. Partie intégrante du projet, les partenaires sont en effet la source même des principales demandes. Le GREF est en effet très attaché au dialogue avec ses partenaires et tient toujours à répondre à un besoin exprimé localement. C'est ainsi que, dans un dialogue permanent, les équipes des projets se construisent progressivement et que, chaque année et grâce à ce dispositif, les compétences en interne évoluent et se diversifient.

L'association s'engage également à ce que toute proposition de moyens matériels soit adaptée aux possibilités locales afin que la continuité de leur usage soit assurée et que tout acquis significatif fasse l'objet d'une diffusion et d'une recherche de démultiplication. La pérennisation des actions et le transfert de compétences, possible grâce à cette subvention, est selon nous indispensable.

Les compétences requises dans les actions sont ainsi souvent très différentes, car adaptées au projet et au public cible : elles peuvent concerner la petite enfance, l'enseignement du

français ou la formation et l'insertion professionnelle comme le maraîchage, le codage informatique et la gestion d'activités génératrices de revenus. Nous accordons également beaucoup d'importance au "savoir être", au-delà du "savoir faire". Nous sommes en effet convaincu.e.s que certaines qualités humaines sont indispensables dans le volontariat de solidarité internationale.