

COMPTE RENDU

Petit projet "L' écovolontariat dans l'Eurodistrict PAMINA"

Congrès du 3 au 05 novembre 2025

Centre International Albert Schweitzer, Niederbronn-les-Bains



Publié par les organisations responsables du VEFA/DFÖJ

BUND/FÖJ-Konsortium der Umweltverbände Rheinland-Pfalz (FÖJ-KUR)

Dr. Jochen FREY, Telse SUNDERMANN & Laura WEDEMANN

Association Volontariat Maison de Rhénanie-Palatinat (VMRP)

Nolwenn ÉTIENNE & Luisa WERNER

CIFÉE (Collectivité | Interculturalité | Formation | Échange | Engagement)

Gesa HAHN

Ainsi qu'à l'équipe chargée de la conférence

René DÖSCHER & Nolwenn TALEC

Sommaire

Lundi 03/11/2025	3
Mot de bienvenue, présentations, faire connaissance	3
Objectifs et programme du congrès	5
Présentation de la zone du projet : Eurodistrict PAMINA	5
Accompagnement pédagogique des volontaires (1)	6
Communication (interculturelle)	7
Soirée des spécialités	9
Mardi, 04/11/2025	9
Accompagnement pédagogique des volontaires (2)	9
Conditions générales du Service Civique et de l'IJFD	11
Point pour les structures françaises en Service Civique	11
Règlements et directives dans l'Internationaler Jugendfreiwilligendienst (IJFD)	13
Gestion de crise	15
Publicité & Réseautage, notamment dans l'espace PAMINA	17
Poster 1 : Comment impliquer les volontaires dans la communication ?	18
Poster 2 : Comment les structures d'accueil peuvent-elles s'impliquer ?	18
Poster 3 : Comment rester en contact dans l'espace PAMINA ?	19
Mercredi 5/11/2025	19
Protection contre les violences physiques, psychologiques et sexuelles	19
Résumé et perspectives	21
Évaluation	22

Lundi 03/11/2025

Mot de bienvenue, présentation de l'équipe, du CIAS/Niederbronn, faire connaissance

Hallo und Guten Tag 😊

L'équipe organisatrice, composée de huit collègues issus.es des organisations responsables du Volontariat écologique franco-allemand (VEFA), a chaleureusement accueilli tous les participants et toutes les participantes et s'est réjouie de la présence de plus de 30 personnes à cette rencontre.

Avant le temps prévu pour faire connaissance en extérieur, le Centre International Albert Schweitzer a été présenté et la maire de Niederbronn-les-Bains a prononcé quelques mots de bienvenue.



Joëlle Winter, directrice du Centre International Albert Schweitzer

Joëlle Winter a accueilli les participant.es dans le dialecte alsacien, sa langue maternelle, qui la relie à l'Allemagne, en particulier à la Sarre, au Palatinat et à la Bade. Le CIAS aborde l'histoire sous différents angles : le point de vue français, le point de vue allemand, le point de vue régional/alsacien. Le dialecte alsacien fait également partie de cette perspective régionale.

Albert Schweitzer, à qui la maison est dédiée, est né comme Alsacien en 1875. Après la Première Guerre mondiale, il est devenu français, puis à nouveau allemand pendant la Seconde Guerre mondiale et redevenu français après... Sa biographie permet de bien comprendre les relations franco-allemandes et leurs vicissitudes. Il a reçu le prix Nobel de la paix pour son engagement contre les armes nucléaires. Il est donc une source d'inspiration pour la maison.

Niederbronn-les-Bains est également appelée « la perle des Vosges du Nord ». Cependant, 15.835 défunts de la Seconde Guerre mondiale sont enterrés à Niederbronn-les-Bains.

La maison appartient à l'association **Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge** (« Service des Sépultures Militaires Allemandes (SESMA) ». Le Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge est une organisation qui s'occupe des sépultures de guerre de la Première et de la Seconde Guerre mondiale dans le monde entier. L'Allemagne est le seul État à avoir confié cette tâche à une organisation privée. Il existe deux autres centres similaires au CIAS en Europe : à Ysselsteyn (Pays-Bas) et à Usedom (à 1 km de la frontière polonaise), tous deux situés près d'une frontière et à côté d'un cimetière militaire.

Ces centres ont pour **mission** d'accompagner les familles et de mener des actions éducatives. Des familles viennent régulièrement se recueillir sur les tombes de leurs proches, mais leur nombre diminue naturellement avec le temps. Les proches viennent pour rendre visite, effectuer des recherches et se rendre au centre. Le CIAS tente d'obtenir des infor-

mations sur ces personnes auprès des visiteur.euses afin de préserver autant d'informations que possible de l'oubli. Les biographies constituent également le cœur du travail pédagogique du CIAS.

La majorité des visiteur.euses sont des élèves âgé.es de 14 à 17 ans (de la 4ème à la terminale). Au total, le centre accueille 5 000 visiteur.euses chaque année, dont 80 à 90% sont des élèves. Il n'est pas toujours facile de transmettre des informations à cette tranche d'âge. Afin de faciliter l'accès aux thèmes abordés, l'équipe du centre travaille souvent avec des biographies individuelles afin de rendre le sujet plus concret pour les jeunes. Divers livres historiques, documents, lettres, uniformes, etc. sont utilisés. Certains d'entre eux sont également adaptés pour le travail avec les enfants, par exemple les traces de la guerre dans la nature (exemple : tronc d'arbre avec des traces de brûlures).



Mot de bienvenue de Anne Guillier, maire de Niederbronn-les-Bains

Anne Guillier remercie les organisateurs de l'avoir invitée à passer un petit moment à la conférence et souhaite la bienvenue aux participant.es à Niederbronn-les-Bains. À partir de 2003, Anne Guillier a travaillé au Centre International Albert Schweitzer (CIAS) en tant que directrice d'un programme de volontariat appelé « Initiative Chrétienne pour l'Europe (ICE) ». Elle continue d'exercer cette fonction, parallèlement à son travail de maire, et accompagne ainsi les volontaires allemand.es et européen.nes qui viennent en France. Il y a également quelques Français.es qui effectuent un volontariat en Europe. Les structures d'accueil se situent plutôt dans le domaine social. Le bureau de l'Initiative Chrétienne pour l'Europe se trouve dans le centre-ville de Niederbronn, où elle travaille avec deux employées, car l'organisation s'est agrandie depuis 2003. Chaque année, 40 à 50 volontaires européen.nes effectuent leur service volontaire dans toute la France par l'intermédiaire de l'ICE.

De 2014 à début 2026, Anne Guillier a été maire de Niederbronn-les-Bains et soutenait ses habitant.es autant que possible. En France, le poste de maire est une fonction bénévole, ce qui signifie qu'elle l'exerçait en plus de son activité professionnelle principale. Cela ne lui permettait pas toujours d'être pleinement disponible pour ses administré.es.

PAMINA à Niederbronn-les-Bains : il existe par exemple un groupe de travail qui s'occupe du thermalisme dans la région PAMINA, afin d'échanger et de se soutenir mutuellement. PAMINA fait donc partie intégrante du travail concret et quotidien.

Objectifs et programme du congrès

Parmi les **objectifs du congrès**, on peut citer :

- La possibilité de se rencontrer, de se retrouver entre responsables des structures d'accueil et d'établir un lien rapproché entre les structures et leur organisme responsable respectif.
- Le souhait des organismes responsables de bien accompagner les structures d'accueil, de leur donner des infos et des outils pour le quotidien avec les volontaires, ce qui concerne entre autres :
 - Le cadre administratif, les personnes contact
 - Les structures dans lesquelles nous évoluons
 - Le contenu pédagogique pour le quotidien en tant que tuteur.rice, gestion des situations de crise, etc...
- Créer un espace pour des questions/réponses et un échange mutuel en langue française et allemande
- La mise en réseau des structures dans un espace transfrontalier (surtout dans l'espace PAMINA et le territoire du Haut-Rhin), en tant que ressource pour des thèmes écologiques et pédagogiques et du soutien mutuel
- Transmettre l'ambiance du VEFA et ses séminaires et ainsi faire l'expérience de l'aspect interculturel du programme (une occasion rare pour les structures d'accueil)



Présentation de la zone du projet : Eurodistrict PAMINA

Victoria Hansen (bureau PAMINA de Lauterbourg) a présenté l'Eurodistrict PAMINA. Ce nom est composé des initiales des régions **PA** (Palatinat du Sud), **MI** (Haut-Rhin central) et **NA** (Alsace du Nord), qui coopèrent au niveau transfrontalier. Le territoire s'étend sur environ 6.500 km², compte env. 1,7 million d'habitant.es et quelques 14.000 frontali.ères.

L'Eurodistrict rassemble des districts, des villes et des collectivités territoriales et encourage la coopération transfrontalière en vue du développement durable de la région ainsi que pour faciliter la vie quotidienne de la population. Parmi les domaines d'action figurent notamment la culture, la jeunesse, l'éducation, la mobilité, l'environnement, le sport, le tourisme et les affaires sociales. Le bureau PAMINA emploie 12 personnes.

Dans le domaine de la jeunesse, divers projets existent déjà, parmi lesquels la **Conférence PAMINA des jeunes et des écoles** sur la protection du climat ainsi que le **Réseau PAMINA des jeunes**, qui favorise les échanges entre les acteur.rices du travail auprès des enfants et des jeunes. La Jeunesse des Amis de la Nature de Bade fait partie du réseau depuis plusieurs années et a ainsi pu mettre en place avec succès des séjours franco-allemands pour enfants sur des thèmes écologiques.

Enfin, le **fonds pour les petits projets**, lancé en 2025 et dans le cadre duquel s'est déroulée notre conférence, a été présenté. Ce fonds soutient des projets transfrontaliers dans les domaines de la jeunesse, du sport, de l'écologie et de la culture, menés dans l'espace PAMINA. Le montant de la subvention est compris entre 5.000 € et 65.000 €, avec une contribution propre d'au moins 10 % et une durée de projet de 6 à 12 mois.

La version détaillée de la présentation est disponible sur [notre site web PAMINA](#).

Accompagnement pédagogique des volontaires (1)

Le premier grand module de cette journée était consacré aux questions relatives au rôle des tuteurs et tutrices. Parmi celles-ci figuraient notamment l'accompagnement pédagogique général, le quotidien sur le lieu d'intervention ou encore l'apprentissage de la langue par les volontaires.

Le cadre de cette unité était le suivant : un climat de confiance, la confidentialité, une prise de parole réfléchie (en reliant sa propre intervention à des expériences personnelles), une écoute attentive (sans interrompre avant la fin de l'intervention) ainsi que l'assurance (assumer la responsabilité de ce que l'on communique).

Au cours d'un temps de réflexion individuelle, chacun.e devait faire part au groupe de trois éléments qui fonctionnent bien ou mal dans la structure d'accueil, ou poser des questions à ce sujet. L'échange s'est déroulé à l'aide de fiches d'animation au sein de petits groupes de travail. Pour la présentation en plénière, deux aspects positifs et trois aspects moins efficaces ont été sélectionnés.

Résultats du travail de groupe

Aspects positifs :

- Bonnes relations, certaine proximité entre les tuteur.rices et les volontaires
- Échanges personnels / relations personnelles dans la structure d'accueil
- Année de volontariat = « année de formation informelle », acceptée et reconnue au sein de la structure d'accueil
- Bonne disponibilité des tuteur.rices et intégration des volontaires au sein de la structure d'accueil (évaluation des volontaires)
- Il est important d'adapter individuellement l'accompagnement du/de la volontaire.
- Mise en place de moyens de communication pour les volontaires (par exemple, livrets d'accueil, moments d'échange, réunions formelles)
- Accompagnement réussi de la mise en œuvre du projet personnel

Points à améliorer :

- Les attentes de beaucoup de volontaires ne cessent d'augmenter.
- Il y a davantage de volontaires « sensibles » > un accompagnement plus personnel doit être mis en place parallèlement à l'accompagnement professionnel.

- Certain.es volontaires ont besoin de plus de sécurité et de temps pour planifier leur mission avant le début de leur volontariat. Ce besoin de planification doit être pris en compte dans la définition de leurs tâches, avant et au début de leur mission.
- Le premier contact dans la structure d'accueil est souvent difficile.
- Au début, les volontaires manquent d'une vue d'ensemble de la structure d'accueil ainsi que de leur responsabilité personnelle vis-à-vis de leurs activités (par exemple, le travail avec les animaux).
- Certain.es volontaires ne souhaitent pas s'engager à raison de 35 heures par semaine.
- Il est nécessaire d'encourager la prise de responsabilité personnelle : le lieu d'intervention doit aider les volontaires à identifier les problèmes lorsque les choses ne se passent pas bien et à développer leur sens des responsabilités.
- Indispensable : accord au sein de l'équipe de la structure d'accueil sur les tâches confiées aux volontaires (discussion préalable nécessaire)
- Problème de la barrière linguistique : difficultés linguistiques, pas nécessairement avec l'équipe, mais surtout avec les personnes que les volontaires rencontrent (par exemple, les enfants).
- Peu de possibilités d'accompagnement des volontaires après la fin de leur VEFA : difficulté pour les tuteur.rices à trouver du temps par la suite.
- Question : comment résoudre le problème du mal du pays ?

Communication (interculturelle)

Cette session avait pour objectif de sensibiliser aux questions interculturelles par le biais d'une expérience personnelle. Il s'agissait de mieux comprendre les différents modes de communication et les malentendus pouvant survenir au quotidien. Pour illustrer ces concepts, un atelier a été organisé, similaire à ceux que les organisations responsables mettent en place avec leurs volontaires.

Exercice « Speed dating »

Les participant.es forment un cercle intérieur et un cercle extérieur et mènent de brèves conversations. Le cercle intérieur reçoit certaines consignes (par exemple : parler à voix basse, utiliser une langue étrangère, éviter ou rechercher le contact physique), contrairement au cercle extérieur. Au bout d'une à deux minutes, le cercle extérieur change de partenaire.



Réflexion

Cercle extérieur : les conversations ont été perçues comme une expérience intéressante, mais aussi parfois comme déconcertantes, inattendues ou distantes. Certains se sont demandé si les malentendus étaient « intentionnels ». D'autres ont mieux réussi à s'adapter à la situation. Cercle intérieur : les différents modes de communication ont suscité des réactions variées. L'utilisation d'une langue étrangère a parfois été source d'incertitude, le contact physique actif a été perçu de manière différente, et l'absence de contact visuel a souvent été perçue comme impolie ou distante.

Expériences interculturelles avec les volontaires

- Par gêne, les volontaires ont souvent tendance à répondre rapidement « oui », même s'ils n'ont pas tout compris.
- Les différentes formes de politesse en allemand et en français peuvent prêter à confusion.
- Les formulations indirectes en français ne sont pas toujours perçues comme une demande précise.

Différences interculturelles (présentées de manière simplifiée)

- Communication
 - Allemagne : plutôt directe et explicite (« Tu peux t'en occuper ? »)
 - France : plutôt indirecte et implicite (« Pourrais-je vous inviter ? »)
- Gestion du temps
 - Allemagne : plus structurée, étape par étape (monochrome)
 - France : plus flexible, choses en parallèle, moins structurée (polychrome)
- Hiérarchie
 - Allemagne : hiérarchies horizontales, relations plutôt d'égal.e à égal.e.
 - France : socialisation plus hiérarchisée (notamment par le système scolaire), il est souvent plus difficile d'établir une relation de confiance avec un.e supérieure et d'aborder certains sujets.
- Contexte et transmission d'informations
 - Allemagne : beaucoup de contexte et d'informations de fond, parfois de manière un peu longue
 - France : entrée en matière rapide, les questions et les interventions sont attendues.

Perceptions possibles

Les volontaires français.es perçoivent parfois les structures allemandes comme « rigides », « distantes » ou « impolies ». Les volontaires allemand.es trouvent parfois les méthodes de travail françaises « floues », « désorganisées » ou « arbitraires ».

Conclusion pour les structures d'accueil

- Toujours tenir compte des différences interculturelles.
- Encourager activement les volontaires à aborder leurs questions et leurs difficultés et à s'exprimer librement dès le début.
- Changer de perspective et s'expliquer mutuellement en conséquence.
- La culture n'est qu'un facteur parmi d'autres ; la personnalité individuelle et la situation jouent également un rôle important.
- De plus, les compétences linguistiques, le nouvel environnement et la différence d'âge influencent le comportement des volontaires.
- Les volontaires sont encore jeunes, ce sont des personnes qui ne sont « pas toujours très affirmées ».

Soirée des spécialités



La soirée des spécialités est un élément central du travail en séminaire franco-allemand. Dans ce cadre, tous les tuteurs et tutrices ont également été invités à apporter une spécialité culinaire de leur région et à la présenter lors d'un buffet commun, en précisant son origine et, le cas échéant, les allergènes qu'elle contient.

Afin de favoriser les échanges interculturels, une activité a été organisée avant la dégustation : les participant.es ont observé les spécialités et cherché des réponses à des questions portant notamment sur leurs souvenirs, le choix de la spécialité ou leurs expériences culinaires dans le pays partenaire. Ils ont ensuite échangé leurs impressions avec une autre personne. Une playlist franco-allemande sur le thème de la gastronomie a accompagné cette activité.

Ensuite, tout le monde a pu déguster les spécialités et continuer à échanger de manière informelle. La soirée a été très bien accueillie et a permis de créer des liens au sein du groupe. Comme il y avait beaucoup de spécialités, celles-ci ont continué à être dégustées pendant les pauses et les repas jusqu'à la fin de la formation. Miam !

Mardi, 04/11/2025

Accompagnement pédagogique des volontaires (2)

Le module suivant, consacré à l'accompagnement pédagogique des volontaires, portait sur la dimension personnelle ainsi que sur l'organisation de la vie des volontaires en dehors de leur structure d'accueil. Dans un premier temps, les (anciennes) volontaires ont fait part de leurs remarques, demandes et conseils concernant **l'accompagnement pédagogique** dans la structure d'accueil :

- L'importance du rôle de la tutrice/du tuteur varie d'une personne à l'autre et dépend de la structure et de l'équipe.

- Au début, un accompagnement soutenu est important par rapport à la barrière de la langue.
- Au début, les informations doivent être réduites et répétées, car il n'y a qu'une partie qui est vraiment comprise par les volontaires, qui peuvent être dépassés.es. Des supports écrits aident.
- La tolérance à l'erreur et un échange attentif sont essentiels ; au début, il est normal que les volontaires soient moins performant.es.
- L'intégration dans l'équipe (par exemple lors de repas communs) aide contre le mal du pays et soulage les tuteur.rices.
- Les tuteur.rices ne sont pas des psychologues ; limite claire, selon les cas, il est nécessaire d'orienter vers des professionnel.les et impliquer l'équipe pédagogique des organismes responsables ! Les organismes responsables proposent un soutien complémentaire, par le biais notamment d'entretiens individuels.
- Des entretiens-bilans réguliers (par exemple une fois par mois) créent un espace privilégié pour les problèmes.
- Il est important de clarifier tôt la réglementation du temps de travail, des heures supplémentaires et leur documentation.

Les points suivants ont été convenus au cours d'un **échange réciproque** :

- Du matériel comme des brochures de bienvenue peut être distribué (voir [notre site web PAMINA](#)).
- L'écoute suffit pour certaines problématiques ; de telle sorte de petites choses peuvent se régler tôt.
- L'accompagnement pédagogique ne remplace pas une psychothérapie, la communication rapide des problèmes aux organismes responsables est indispensable !
- L'échange entre structures d'accueil et organismes responsables aide pour se faire un avis et prendre des décisions.



Les points suivants ont été retenus sur le thème de **la vie des volontaires en dehors de la structure d'accueil**.

- La mobilité des volontaires (vélo, voiture, transports en commun) doit être prévue de manière réaliste et sûre par rapport à la situation de la structure d'accueil ; les responsabilités ne sont pas claires jusqu'à présent.
- L'intégration sociale des volontaires par le biais d'activités associatives, d'excursions, d'activités locales est importante et peut être initiée par plusieurs personnes de la structure d'accueil.
- La situation de logement influence grandement l'intégration des volontaires.
- Les volontaires ne sont pas des "employé.es", mais des jeunes gens engagés, dans une tranche de vie particulière et au fort investissement personnel.

À l'issue de la discussion sur la **situation personnelle des volontaires**, d'autres aspects ont été soulevés :

- Les frais de mobilité (carte de transport en commun par exemple) doivent être clarifiés le plus tôt possible.
- La responsabilité par rapport à la mobilité individuelle des volontaires (vélo électrique, voiture, sécurité) doit être clairement définie.
- Des réseaux existants comme le covoiturage peuvent améliorer la mobilité s'il y a un manque d'infrastructure.
- Un soutien financier pour la mobilité électrique n'est pas disponible ; si besoin, veuillez effectuer des recherches sur les possibilités de financement local.
- De manière générale, les conditions de vie dans l'environnement de la structure d'accueil doivent être présentées de manière transparente lors de la phase de recrutement.

Enfin, sur la **thématique de la langue étrangère**, ces points ont été retenus :

- La **structure d'accueil est LE lieu pour apprendre la langue**, notamment au début (pas de cadre social encore existant).
- Il est important de soutenir les volontaires dans leur acquisition linguistique en les informant entre autres sur les offres de cours de langue disponibles et en leur donnant du temps de travail pour cela.
- Il y a un cours proposé par l'OFAJ, qui est uniquement une initiation, pour les grand.es débutant.es (2h par semaine, en automne).
- Pendant les séminaires, la méthode tandem d'apprentissage en binôme franco-allemand) est utilisée et une aide à la recherche d'un.e partenaire tandem en dehors des séminaires est bienvenue.

Conditions générales du Service Civique et de l'IJFD

Point pour les structures françaises en Service Civique

1. Qu'est-ce que le Service Civique ? / Quelles volontaires en font ?

- Un programme de l'État français qui finance l'indemnité des volontaires en Allemagne et en France (par réciprocité)
- Un cadre contractuel : Nous faisons de l'intermédiation, le contrat de SC avec les volontaires et la convention de mise à disposition (*dans des structures d'utilité publique*).
- 3 jours de formations obligatoires pour les volontaires - FCC/PSC1 qui ont lieu pendant le 2^{ème} ou le 3^{ème} séminaire en France
- Un cadre financier : une indemnité de 504,98€/mois + une prestation de subsistance entre 114,85€/279,08€ par mois si un logement n'est pas mis à disposition.

2. Le soutien de vos volontaires à l'arrivée

- Ouverture d'un compte bancaire en France, pour la mise en place du contrat de Service Civique (si nécessaire), pour obtenir la CAF etc.
- L'Agence du SC est en train de voir pour rendre possible la mise en place de contrat avec des RIB de la zone SEPA.
 - *Pour le cycle 2026/27, nous allons essayer de mettre en place les contrats avant le début de la mission avec les comptes bancaires allemands des volontaires. Une ouverture de compte bancaire français ne sera peut-être pas nécessaire pour la mise en place du contrat.*
- Demande du n° de sécurité sociale auprès de la CPAM. Les volontaires reçoivent toutes les informations par mail de l'Association VMRP ou de CIFÉE au cours du mois de septembre.
- Demande d'aide au logement à la CAF. La demande n'est possible qu'une fois le contrat de service civique original et signé disponible. Les volontaires ont droit à la CAF même si certain.es vous disent le contraire. Vous pouvez éventuellement planifier un rendez-vous sur place avec le/la volontaire.
 - *La demande d'aide au logement peut prendre énormément de temps : il faut s'armer de patience.*

3. Formations obligatoires en tant que tuteur.rices

- Cette obligation existe depuis 2 ans. En tant qu'organisme agréé par l'Agence du Service Civique, nous sommes dans l'obligation de former nos tuteur.rices.
- Formations de l'Agence du Service Civique.
 - En ligne ou en présentiel
 - Formation gratuite
 - Le/la tuteur.rice doit suivre ces formations.
 - Participation à 2 modules min. au cours d'une période d'agrément (3 ans) :
 - 1ère participation = 1 module obligatoire (Découvrir son rôle de tuteur.rice) & 1 module au choix
 - 2ème participation = 2 modules au choix sur différentes thématiques
 - Fin du prochain agrément de l'association VMRP en juin 2026
 - Pas de limite maximum de formation.
- Inscription via n° d'Agrément de l'association Volontariat MRP : NA-000-23-00121 en créant un compte.
- Liste des formations/inscription : <https://www.tuteurs-service-civique.fr/>
- Une fois la formation suivie, merci de transmettre dès que possible les éléments suivants aux collègues à Dijon (info@ve-fa.org) : *Dates et horaires, intitulé du ou des modules, lieu (si la formation n'est pas en ligne), nom et prénom de la personne ayant suivi la formation.*
- ATTENTION : Au cours de ces formations toutes les informations ne concernent pas notre dispositif, mais parfois uniquement les services civiques franco-français.
- L'objectif sur le long-terme est de faire reconnaître et agréer les formations que nous faisons auprès du service civique.

4. Contrôle de l'Agence du Service Civique

Lors de la réception d'un courrier ou de la visite de quelqu'un de l'Agence nous vous demandons de nous contacter directement et immédiatement.

Règlements et directives dans l'Internationaler Jugendfreiwilligendienst (IJFD) – pour toutes structures en France qui accueillent des jeunes allemand.es

Objectifs de ce module :

- Partage et échange d'informations actuelles sur l'IJFD
- Règlements et directives à respecter par les structures d'accueil

Dans ce module, nous avons échangé des informations avec les structures d'accueil, de manière aussi décontractée et concrète que possible. C'est pourquoi le module a débuté par un quiz portant sur des questions importantes relatives au programme de volontariat IJFD, dispositif pour l'envoi de jeunes Allemand.es en France en tant que « volontaires DFÖJ ». À l'issue du quiz, les thèmes importants dans le cadre de l'IJFD ont été abordés avec les structures d'accueil. Ces thèmes figurent également dans les critères du FÖJ-KUR pour l'agrément des structures d'accueil dans le cadre du IJFD/DFÖJ. Au cours de l'examen de ces thèmes, de nombreuses questions ont été soulevées, ce qui a donné lieu à une discussion animée et constructive.

Thèmes :

1. Cadre général de travail des volontaires

- Les volontaires effectuent leurs missions **35h par semaine** (en moyenne sur l'année).
- Les volontaires **n'ont pas le droit de travailler seuls sur la ferme** (par exemple quand les tuteur.rices ne sont pas là, en congés) pour des raisons d'accompagnement pédagogique approprié, de neutralité du marché du travail (l'existence de la structure d'accueil ne doit pas dépendre de la présence des volontaires), de sécurité au travail et des questions d'assurance
- Les volontaires ont **26 jours de congés** sur les 12 mois (24+2 pour orientation professionnelle). Il est important de **planifier les absences ensemble** avec les volontaires au début de l'année de volontariat.
- Pour les jours fériés, ce sont les **jours fériés en France** qui s'appliquent pour les volontaires.
- Il y a **25 jours de formation** (« séminaires ») pour les volontaires, repartis en 4 semaines de 7, 8, 7, 7 jours, comptés comme 6, 7, 6, 6 jours de mission. **Les séminaires comptent comme temps de mission** (7h/jour, 6 jours au total, 1 séminaire avec 7 jours au total = 1 ou 2 jours de travail supplémentaires !) > **droit à 1 ou 2 jours de repos après un séminaire, selon la durée et les jours du séminaire.**

Il est important d'étudier la « Convention de participation d'un-e volontaire au Volontariat écologique franco-allemand (dans le cadre de l'Internationaler Jugendfreiwilligendienst - IJFD) » dans son intégralité.

2. Cadre de vie des volontaires

- La structure d'accueil met à disposition l'hébergement et la nourriture (cas pour les entreprises), ou aide le/la volontaire à la recherche de logement (cas pour les structures en Service Civique).
- Elle garantit la sécurité sur le lieu de travail et met à disposition tous les outils et certificats nécessaires à cet effet.

3. Accompagnement pédagogique

- La structure d'accueil ne confie aux volontaires que des **tâches adaptées à leur âge et à leurs capacités personnelles**.
- La structure d'accueil doit être capable d'assurer un **accompagnement pédagogique permanent** des volontaires. Elle désigne un.e professionnel.le compétent.e (**tuteur.rice**) qui présente l'établissement aux volontaires et qui est principalement responsable de l'attribution des tâches, de l'encadrement professionnel et de l'accompagnement pédagogique régulier sur le terrain. Ce tuteur/cette tutrice peut également déléguer certaines tâches des volontaires à d'autres personnes de la structure d'accueil, à condition de les avoir préalablement familiarisées avec les conditions générales de l'accompagnement pédagogique. Le tuteur/la tutrice doit avoir **suffisamment de temps pour assurer l'accompagnement**.
- Il y a **3 bilans** dans l'année à faire ensemble avec les volontaires : avant le 2^{ème} et le 3^{ème} séminaire + avant l'attestation finale + des entretiens réguliers notamment au début.
 - Les questionnaires d'évaluation (« Bilans ») fournis à l'avance par le BUND/FÖJ-KUR doivent lui être envoyés avant les séminaires 2 et 3.
 - Attestation qualifiante : avant/après le 4^{ème} séminaire.
- Le « **bonheur écolo** » (ou « Ökiglück en allemand) est un **programme d'échange entre volontaires**. La structure d'accueil s'engage à libérer les volontaires pour les événements obligatoires (séminaires) et pour le « Ökiglück » ainsi que pour les événements organisés par les organismes responsables et des projets liés au VEFA.

4. Cadre financier

- La contribution financière à verser au FÖJ-KUR s'élève à
 - **90€** pour les **associations** (accueil en Service Civique)
 - **140€** pour les **entreprises**, fermes, magasins, ...
- **Soit installer un virement automatique (avec le nom du/de la volontaire), soit régler la facture max. 4 semaines après son arrivée !**

5. L'assurance des volontaires allemand.es – Dr. Walter

- Que faire quand ma/mon volontaire a un accident ?
 - Appeler les **urgences** si nécessaire
 - Consulter le numéro **0049-2247-92250-13** (distribué à toutes les structures d'accueil, à afficher visiblement dans leur bureau) :

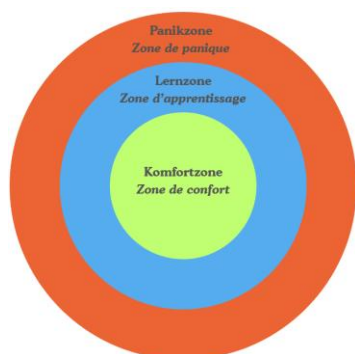
- **Informez le FÖJ-KUR**

- Attention : Les volontaires **ne doivent pas utiliser la carte vitale**, même s'ils la reçoivent, car Dr. Walter est une assurance privée allemande pour les volontaires à l'étranger.
- Les volontaires ont une assurance de responsabilité civile, mais seulement **pour les petits objets. Il faut assurer les machines et les voitures soi-même** (cf. Convention).

Gestion de crise

Ce module traite du thème de la **gestion de crise** qui tient à cœur à l'équipe car il se trouve que pour certain.es volontaires, l'année de VEFA est souvent une possibilité de fuir des problèmes personnels ou le moment où ils se rendent compte qu'ils ont des problèmes (souvent psychiques).

Afin d'apporter un soutien compétent aux structures d'accueil, le « modèle des 3 zones » de Karl Rohnke a tout d'abord été présenté (voir illustration). La zone de confort (verte) décrit un état familier et sécurisant. En sortant progressivement de cette zone, on accède à la zone d'apprentissage (bleue), qui permet le développement et de nouvelles expériences. Si l'on dépasse ses limites personnelles, on atteint la zone de panique (rouge). Dans cet état, il est nécessaire de revenir dans la zone de confort avant de pouvoir recommencer à apprendre.



Remarques :

- Par "zones", on entend l'état dans lequel une personne se trouve.
- Il est parfois compliqué de savoir dans quelle zone se trouve la personne.
- On entend souvent de la part des volontaires une volonté de quitter leur zone de confort.

Les participant.es ont ensuite discuté en **petits groupes** de la manière dont on peut soutenir les volontaires en cas de surmenage et identifier à temps les situations de stress.

Parmi les **défis fréquents**, on peut citer :

- La difficulté pour les tuteur.rices de repérer à temps les signes de malaise et de savoir quand et comment intervenir.
- Les difficultés des volontaires à s'adapter au rythme quotidien ainsi qu'à l'organisation et à la structuration de leur journée.
- Une grande sensibilité au stress, à la pression et aux responsabilités
- Des contraintes physiques dues à des conditions de travail inhabituelles et physiquement éprouvantes (par exemple, le froid, le travail en extérieur)
- Les limites des possibilités de soutien de la part de la structure d'accueil

Selon les groupes de travail, **les principales pistes de solution** sont les suivantes :

- Échanges formels réguliers (points quotidiens), discussions informelles
- Soutien à l'organisation et à la planification du déroulement de la journée
- Adaptations de l'environnement de travail (vêtements adaptés, outils de réduction du stress)
- Répartition du travail et des responsabilités au sein de l'équipe afin d'éviter l'isolement
- Présence renforcée des tuteur.rices, tout en tenant compte de leurs propres limites

Les **ressources suivantes** sont considérées comme importantes :

- Les organisations d'envoi (avec leur rôle d'intermédiaire et de coordination)
- Les professionnel.les de la santé mentale (thérapeutes, psychologues)
- Un accompagnement linguistique dans la langue maternelle
- Le soutien de l'équipe et du groupe
- Des activités communes en dehors du travail, qui favorisent la confiance et la stabilité sociale
- Un regard extérieur neutre sur les situations difficiles ainsi qu'une planification anticipée (par exemple concernant les conditions météorologiques, l'équipement, les pauses)

Pour les situations de crise aiguës, telles que les crises de panique, des mesures simples ont été recommandées, par exemple :

- sortir ensemble, prendre l'air, proposer un verre d'eau,
- créer un cadre sécurisant,
- des exercices de respiration,
- des méthodes telles que la « cohérence cardiaque » pour apaiser le système nerveux.



Il a été souligné que toutes les méthodes ne conviennent pas à tout le monde et qu'une présence calme et bienveillante peut souvent suffire.

Pour conclure, le modèle du « paysage de glacier » a permis de mettre en évidence que chaque personne porte en elle des fardeaux invisibles. Le rôle de l'accompagnement consiste à instaurer une stabilité, à proposer un accompagnement pédagogique et, si nécessaire, à orienter vers un soutien thérapeutique. L'adaptation individuelle des tâches ainsi qu'une coordination étroite entre les volontaires, les structures d'accueil et l'organisme responsable sont ici déterminantes.

Publicité & Réseautage, notamment dans l'espace PAMINA

Les objectifs de ce module étaient de mettre en évidence **l'importance de la communication et du travail en réseau** pour la pérennité du programme DFÖJ/VEFA, de recenser les **actions menées** dans le cadre du DFÖJ/VEFA (notamment dans l'espace PAMINA et du côté français) et de discuter d'idées visant à **impliquer durablement les volontaires et les structures d'accueil** dans ce processus.

La communication autour du programme DFÖJ/VEFA revêt une importance particulière en Allemagne et en France, car elle incite les jeunes de chaque pays à effectuer un service civique dans le pays voisin, tout en s'adressant aux structures susceptibles d'accueillir des volontaires. Les actions de promotion menées par les deux pays se complètent ainsi mutuellement.

En France, cependant, le programme est nettement moins connu qu'en Allemagne. De plus, une année de service civique y est souvent perçue négativement et peut éventuellement avoir un impact défavorable sur le système français d'orientation universitaire (Parcoursup). Cela rend difficile la recherche de participant.es français : pour le cycle 2025/26, par exemple, l'organisme porteur VMRP n'a pu pourvoir que 24 des 30 places disponibles. De plus, huit confirmations de participation ne sont parvenues qu'à la fin du mois d'août, soit peu avant le début du programme.

À l'aide de la méthode « **World Café** », trois ateliers thématiques (tables) ont été mis en place, au cours desquels les participant.es ont pu échanger leurs idées et leurs suggestions. Les participant.es pouvaient également changer de table.



Les **résultats** ont été consignés sur trois posters :

Poster 1 : Comment impliquer les volontaires dans les actions de communication ?

1) ... grâce à des supports d'information et à une présence sur le terrain :

- Prise de contact avec les enseignant.es dans les écoles et les universités
- Distribution de dépliants et de supports lors d'événements, dans les écoles et les universités (notamment en France)
- Rendre visite à son ancienne école et éventuellement partager son expérience
- Prendre contact avec les parents via la liste de diffusion de l'école
- Participer à des salons de l'orientation professionnelle (voir affiche 2)

2) ... via les réseaux sociaux

- Instagram : publier via [@dfoej.vefa](#), [@vefa.vcfa](#), [@cifee.fr](#)
- Les contenus de [@dfoej.vefa](#), [@vefa.vcfa](#), [@cifee.fr](#) sont partagés sur les réseaux sociaux locaux

3) ... via d'autres communautés

- Articles dans les journaux locaux et les bulletins municipaux
- Radios locales → par exemple, interviews / podcasts avec des volontaires
- Présence lors d'événements organisés dans des MJC et d'autres structures locales

4) ...en ligne, via des réseaux et des plateformes

- Utiliser les portails d'emploi et de service civique
- Publier des annonces claires et attrayantes !
- Assurer une présence sur les moteurs de recherche

Poster 2 : Comment les structures d'accueil peuvent-elles s'impliquer ?

1) ...en étant présentes dans les établissements scolaires

- Diffusion d'informations sur le VEFA dans les lycées (notamment dans les classes « Abi-Bac » ou franco-allemandes), par exemple via des dépliants
- Les structures d'accueil interviennent en tant qu'intervenant.es sur place
- Sensibiliser les parents au DFÖJ/VEFA

2) ...en ligne et via les réseaux sociaux

- Instagram : partages de publications du VEFA et des structures
- Réaliser et publier de courtes vidéos (3 min) mettant en scène des (ancien.nes) volontaires
- Utiliser les listes de diffusion des structures d'accueil, si possible

3) ...par le biais d'événements et de réseaux

- Stands d'information ou ateliers lors de festivals (nature) ou d'événements liés à la formation
- Participation à des salons et forums, par exemple au Forum franco-allemand à Strasbourg, à d'autres salons de l'étudiant.e et de l'emploi
- Organiser soi-même (avec des volontaires) des actions telles que l'« Alter Tour » (randonnée à vélo)

Poster 3 : Comment rester en contact dans l'espace PAMINA ?

1) ... grâce à des projets d'échange et à des petits projets

- Le « bonheur écolo/Öki-Glück » et d'autres initiatives similaires en collaboration avec les volontaires, notamment lors d'événements organisés par les structures d'accueil
- Participation à des projets et événements organisés par le bureau PAMINA, ou à ceux dans lesquels le bureau PAMINA est impliqué

2) ...en trouvant de nouvelles structures d'accueil autour de chez vous

- Approcher de manière ciblée les institutions, structures et projets locaux/régionaux
- « Soutien de voisinage » en milieu rural/local (exemple : « Hand aufs Herz » à Reininghof/Palatinat du Sud-Ouest)

3) ...en renforçant la présence en ligne

- Utiliser et faire connaître le site web <https://pamina.foej-rlp.de/fr/>
- Ajouter des liens vers les événements (fêtes, spectacles, journées portes ouvertes, etc.)
- Déléguer la communication et la présence en ligne aux volontaires actuels

4) ...par le biais d'une réunion de suivi des sites d'intervention dans l'espace PAMINA

- Réunion de suivi avant 2029, date de fin de la période de financement des petits projets PAMINA
- Exploiter d'autres possibilités de financement (par exemple, le Fonds citoyen franco-allemand)

Mercredi 5/11/2025

Stratégies de protection contre les violences physiques, psychologiques et sexuelles

Au moment de la conférence (novembre 2025), plusieurs plans de protection des organismes responsables étaient encore en cours d'élaboration ; c'est pourquoi la session suivante s'est principalement concentrée sur les idées et les réflexions, les besoins ainsi que l'échange avec les structures d'accueil.

Les **objectifs de cette unité** étaient donc les suivants :

- une brève introduction générale (« Qu'est-ce qu'un plan de protection ? »)
- un aperçu de l'état d'avancement des plans de protection des organismes responsables
- la sensibilisation des tuteur.rices à la prévention et à la protection

Définitions

- Violence (sexuelle) : transgressions délibérées, fréquentes et massives des limites, ainsi que mépris des réactions (de défense) manifestées verbalement ou non verbalement par la personne concernée

- Plan de protection : mesures et attitudes visant à protéger contre la violence, ainsi qu'à assurer la prévention, l'intervention et le suivi.

Au cours de deux exercices, les participant.es se sont penché.es sur la prévention de la violence et les plans de protection. À cette occasion, ils.elles ont réfléchi à la fois à leurs expériences antérieures et aux plans de protection existants au sein de leurs structures, ainsi qu'aux attentes, à leurs préoccupations et aux avantages potentiels de ces dispositifs pour leur propre travail.

Introduction : Qu'est-ce qu'un plan de protection ?

Un plan de protection est à la fois un document, un guide et une attitude. Il vise à :

- Prévenir la violence,
- Identifier les incidents,
- Permettre aux personnes concernées d'accéder à de l'aide et les soutenir,
- Définir des étapes d'action claires.

Éléments constitutifs

- Analyse des risques, analyse des mesures de protection existantes ou envisageables
- Prévention, règles de conduite (notamment à travers des modules dans les séminaires)
- Intervention (avec des guides pratiques)
- Suivi

Pourquoi dans le cadre du volontariat ?

- Les volontaires constituent un groupe vulnérable, en particulier à l'étranger.
- Le nombre d'incidents survenus au cours de l'année de volontariat est relativement élevé (une enquête en ligne menée par l'Association VMRP auprès de trois cycles d'anciens volontaires a révélé que jusqu'à 50 % des volontaires ayant vu des dépassements des limites, parfois graves, dans ce contexte)
- Il existe un déséquilibre de pouvoir dans la relation entre les tuteur.rices et les volontaires.
- Les tuteur.rices sont généralement des personnes de confiance importantes pour les volontaires.
- Les plans de protection sont également utiles en dehors du lieu d'intervention, par exemple dans l'espace public ou lors de contacts numériques.
- La prévention peut réduire les risques, mais ne peut pas les éliminer complètement.

Principaux retours des groupes

- Les plans de protection apportent des repères et une sécurité à toutes les personnes concernées (volontaires, tuteur.rices, public des structures d'accueil (no-

tamment les enfants et les mineurs), pédagogues des organismes porteurs, victimes et personnes accusées – y compris à titre préventif.

- Il est essentiel de créer des espaces de confiance et une culture du dialogue ouvert.
- Il est important de disposer de structures de contact claires et de possibilités d'action.
- La violence ne commence pas seulement par des agressions graves ; les limites sont perçues de manière individuelle.
- Il faut réfléchir aux rapports de force entre les volontaires et les tuteur.rices.
- Comment traiter les informations lorsqu'il s'agit de rumeurs ?
- Un plan de protection permet de définir à l'avance un cadre clair afin de signaler aux personnes concernées qu'on est à leur écoute. Il montre également que l'on réagit aux situations et que l'on agit de manière cohérente
- Les plans de protection dans le cadre du volontariat doivent s'appliquer de manière générale, mais aussi être adaptés aux situations spécifiques des structures d'accueil.

Quelle est la suite ?

- Les trois organisations élaborent des dispositifs adaptés et coordonnés entre elles. Des informations sur l'avancement de ces dispositifs sont communiquées régulièrement par les organismes responsables respectifs.
- Les interlocuteur.rices des organismes responsables se tiennent à votre disposition à tout moment pour répondre à vos questions.
- Les numéros d'urgence et les services de conseil sont mis à jour en permanence.
- Bien entendu, un soutien est également apporté aux personnes concernées avant même que les plans de protection ne soient finalisés.

Résumé et perspectives

Avant la clôture de la conférence, le projet de site web du FÖJ-PAMINA a été présenté : <https://pamina.foej-rlp.de/fr/>.

Ce site web a pour objectif de donner à tous les actrices et acteurs de l'espace PAMINA un aperçu du projet, ainsi que de leur offrir la possibilité d'échanger et de créer des liens entre eux, même après la fin du projet.

À cet égard, les participant.es ont formulé les commentaires et suggestions suivants à la suite de la présentation :

- La page web ne devrait pas contenir beaucoup de blocs de texte, mais plutôt davantage de listes à puces et de légendes pour les photos.
- La page devrait être entièrement disponible en allemand et en français (DE | FR), car il s'agit d'un projet franco-allemand.
- On pourrait aussi créer des liens vers les sites web des participant.es au projet.

- Il serait possible d'ajouter un forum : lorsqu'un message y est publié, tous les membres du forum devraient alors recevoir automatiquement un e-mail.
- Il convient encore d'envisager de donner accès à ce site web aux structures d'accueil de l'espace PAMINA afin qu'elles puissent publier elles-mêmes des événements ou autres.
- Tout le monde souhaite qu'une réunion de suivi du projet ait lieu dans environ 3 ans.

Évaluation

La conférence a fait l'objet d'une évaluation écrite via Mentimeter, ainsi que d'une évaluation orale en séance plénière.

En séance plénière, les participant.es ont notamment souligné les échanges personnels et professionnels, l'atmosphère bienveillante, l'engagement commun ainsi que la collaboration entre les organismes responsables, les volontaires et les anciennes volontaires. L'animation, la qualité de la traduction, les méthodes interactives, les activités dynamisantes et les rencontres informelles ont été particulièrement appréciées.

Il a été jugé important de partager des moments avec les personnes qui sont au cœur du volontariat. Cela permet de rendre concrète l'administration et l'organisation, qui restent généralement en arrière-plan, ce qui a été perçu comme très enrichissant.

Parmi les défis cités figuraient le programme intense, les pauses trop courtes, les barrières linguistiques et le manque de temps pour approfondir les sujets et échanger.

Nous remercions chaleureusement tous les participants et toutes les participantes pour leur ouverture d'esprit, leur motivation et leur grand engagement, qui ont façonné et enrichi cette conférence 😊.

Jochen, Laura et Telse;
Gesa; Luisa et Nolwenn E;
Nolwenn T. et René

