

ÉVALUATION

2011
→ n° 118



Évaluation du dispositif de volontariat de solidarité internationale

Direction générale
de la mondialisation,
du développement
et des partenariats



Synthèse du rapport

ÉVALUATION DU DISPOSITIF DE VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

The logo for 'iram' consists of the lowercase letters 'iram' in a sans-serif font. The letter 'i' is red, 'r' is green, 'a' is yellow, and 'm' is blue.

Évaluation réalisée par :

Agnès Lambert
Raphaël Beaujeu
Helena Stucky de Quay
Didier Beaufort
Moctar Ahmed
Riad Bensouiah
Ralison Andriamandranto

Synthèse du rapport

Rapport remis en octobre 2010

*Ce document est la synthèse d'un rapport établi à la demande
du ministère des Affaires étrangères et européennes.
Les analyses et commentaires développés n'engagent que leurs auteurs
et ne constituent pas une position officielle.*

Remerciements

Les auteurs tiennent ici à remercier l'ensemble des interlocuteurs rencontrés
pour leur disponibilité et la qualité de leurs contributions.

Le CD-Rom joint contient le rapport complet de l'évaluation.

Tous droits d'adaptation, de traduction et de reproduction par tous procédés,
y compris la photocopie et le microfilm, réservés pour tous pays.

Le volontariat de solidarité internationale (VSI) et la loi n°2005-159

Régi par la loi n°2005-159, par le décret d'application n°2005-600 et différents arrêtés, il s'agit d'un volontariat effectué auprès d'associations de droit français ayant pour objet des actions de solidarité internationale. Celles-ci sont libres de sélectionner leurs volontaires pour des missions d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire. Les volontaires de l'Association française des volontaires du progrès (AFVP) peuvent, en outre, être affectés sur des projets soutenus par les postes ou par les collectivités territoriales, dans le cadre de la coopération décentralisée.

En 2008, 27 associations françaises étaient agréées pour le volontariat de solidarité internationale, suivant les critères définis par la loi. Elles interviennent le plus souvent en étroite liaison avec leurs partenaires de la société civile du pays d'accueil. L'AFVP occupait jusqu'en 2009 une place particulière au sein des associations agréées pour l'envoi de VSI : ses relations avec le ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE) sont en effet régies par un contrat global d'objectifs et de moyens et ne relèvent donc pas des textes réglementaires d'application de la loi de 2005.

Le MAEE, sauf pour les projets soutenus par les postes, n'a pas de relations directes avec les volontaires. Il cofinance leurs missions via les associations, dès lors que leur durée atteint au moins 12 mois. Les aides prévues par la loi concernent principalement la formation obligatoire du volontaire avant départ, sa couverture sociale, sa réinsertion professionnelle et sa réinstallation en France. Les associations perçoivent en outre une somme mensuelle pour la gestion des VSI.

Objectifs de l'évaluation

⇒ Les principaux objectifs de l'évaluation ont été de dresser un état des lieux du dispositif de VSI soutenu par le MAEE. Il s'agit d'analyser en termes quantitatif et qualitatif les changements depuis le décret de 1995 à la loi de 2005 et jusqu'en 2007, dans les formes d'aides de l'État au dispositif de VSI et d'apprécier la mise en œuvre du dispositif par les associations d'envoi de volontaires.

L'évaluation a cherché également à analyser l'adéquation de ce dispositif aux nouveaux enjeux de la coopération internationale, aux nouvelles formes de collaboration entre partenaires du Nord et du Sud, et enfin à l'émergence des acteurs non étatiques dans ce champ. Elle a permis de situer la place du dispositif VSI par rapport aux nouvelles orientations de la politique de coopération française¹, mais également européenne.

1- Voir par exemple la conférence de presse donnée le 19 juin 2008 par le secrétaire d'État à la Coopération et à la Francophonie, M. Alain Joyandet.

L'évaluation a concerné en priorité les six associations d'envoi ayant bénéficié d'une subvention égale ou supérieure à 300 000 euros : la Délégation catholique pour la coopération (DCC), la Guilde européenne du raid (GER), le Service de coopération au développement (SCD), Action contre la faim (ACF), la Fédération internationale pour le développement économique et social pour la coopération (FIDESCO) et Médecins du monde (MDM), en y ajoutant l'AFVP², signataire d'un contrat d'objectifs et de moyens avec le MAEE. Les autres associations d'envoi agréées (21) ont également été concernées par l'évaluation, mais dans une moindre mesure.

Les recommandations sont d'ordre stratégique et opérationnel. Les propositions portent également sur les perspectives de capitalisation des acquis, susceptibles d'améliorer les interventions ultérieures, notamment dans les domaines de la formation, du suivi, de l'accompagnement, de la validation des acquis et des dispositifs de réinsertion des volontaires. Les recommandations s'appuient également, entre autres, sur la comparaison avec les dispositifs des autres pays. Enfin, de manière opérationnelle, il est également proposé des critères sur lesquels s'appuyer pour le renouvellement des agréments des associations d'envoi de volontaires.

Démarche et méthode

→ Cette évaluation est un appui à la construction d'une appréciation partagée entre les différentes parties prenantes. Pour répondre aux questions posées par l'évaluation, plusieurs modes de collecte de l'information ont été combinés de manière complémentaire :

- la documentation relative au cadre juridique du dispositif ;
- les bases de données du Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (FONJEP), du MAEE et de l'AFVP relatives au suivi des volontaires, qui ont fait l'objet d'un traitement et d'une analyse statistique ;

- les entretiens individuels avec les représentants des associations agréées et/ou les responsables techniques des associations d'envoi ;
- la réalisation d'une enquête perception sur la base d'entretiens à Madagascar, au Tchad et au Maroc ;
- des entretiens et un atelier avec les responsables en gestion des ressources humaines et responsables de formation des associations agréées et de l'AFVP ;
- un sondage auprès d'anciens volontaires afin d'appréhender la place du volontariat dans leur expérience professionnelle et humaine ;
- des investigations dans d'autres pays européens afin de pouvoir nourrir la réflexion et les propositions stratégiques et opérationnelles.

Contenu de l'évaluation

→ Le rapport est structuré de la manière suivante :

- la première partie présente les tendances lourdes ou un état des lieux du dispositif de VSI depuis la dernière évaluation de 1994 à partir de l'analyse des données disponibles, de la documentation, des entretiens avec les personnes ressources responsables des associations d'envoi ;
- la seconde partie met en évidence, à travers les résultats des études de perception au Sud, la grande diversité des situations et des pratiques amenant à faire des typologies d'associations d'envoi, de profils de volontaires, de relations partenariales, pour pouvoir conduire l'analyse des données collectées lors des études de perception et du sondage ;
- la troisième partie aborde davantage les changements de nature qualitative comme l'évolution du contenu du statut du volontaire, à partir de la perception de volontaires en poste, de partenaires et de bénéficiaires.

2- L'AFVP est devenue la plateforme France Volontaires le 1^{er} janvier 2010. Elle s'est vu confier la mission de promouvoir et développer, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, les différentes formes d'engagements relevant du volontariat international d'échange et de solidarité.

- la quatrième partie apprécie la pertinence du dispositif de VSI par rapport aux enjeux actuels et par rapport au débat État/ONG. La pertinence des modes d'intervention, à travers les domaines d'intervention et les missions des volontaires, est également analysée. Enfin, la pertinence du volontariat est prise en compte par rapport à une approche partenariale Nord/Sud ;
- la cinquième partie analyse l'efficacité du dispositif, tel qu'il est mis en œuvre par les associations d'envoi (sélection, formation, suivi) et les partenaires (suivi) à travers la perception des différents acteurs sur le terrain. L'analyse de l'efficacité conduite à partir des perceptions au Sud est complétée par l'analyse en gestion des ressources humaines auprès des responsables de ressources humaines et des responsables de formation des sept principales associations d'envoi. Les résultats du sondage auprès des anciens volontaires permettent également d'apprécier l'efficacité du dispositif ;
- la sixième partie, en regard de l'évolution des contextes, analyse l'apport du dispositif de VSI en termes de partenariat Nord/Sud, mais également son impact et la pérennité des processus qu'il a suscités dans les pays d'accueil des volontaires. Ces deux aspects sont abordés à partir des études de perception conduites à Madagascar, au Tchad et au Maroc. Les types de personnes interrogées ont été des volontaires en poste, des partenaires et des bénéficiaires. La diversité des situations rencontrées a été prise en compte grâce à la proposition de typologies ;
- la septième partie présente une comparaison avec d'autres dispositifs européens, notamment belge et allemand ;
- la dernière partie, à travers les différentes analyses conduites dans le cadre de l'évaluation, présente les recommandations d'ordre stratégique et opérationnel.

Autres formes de volontariat

Il existe d'autres formes de volontariat, non étudiées dans le cadre de cette évaluation :

- **le Volontariat international en administration (VIA).** Il contribue, au titre de la coopération internationale, à l'action de la France dans le monde en matière d'action culturelle, d'environnement et de développement technique, scientifique et économique. Les VIA peuvent être affectés dans les consulats, les ambassades, ainsi que les services et les missions économiques français à l'étranger ;
- **le Volontariat international en entreprise (VIE).** Le VIE est une des formes du volontariat civil participant plus particulièrement au développement international des entreprises françaises. Les volontaires sont affectés dans des entreprises françaises à l'étranger ;
- **le service volontaire européen (SVE).** Faisant partie du programme européen «Jeunesse en action», le SVE a pour objectif de favoriser la participation des jeunes à diverses formes d'activités de volontariat, tant au sein qu'à l'extérieur de l'Union européenne, dans les domaines suivants : l'art et la culture, le social, l'environnement et la protection du patrimoine, les médias et l'information des jeunes contre les exclusions, le racisme et la xénophobie, la santé, l'économie solidaire, le sport, la diversité culturelle, l'avenir de l'Europe, etc.

Depuis la promulgation de la loi sur le service civique en mars 2010, toutes ces formes de volontariat (VSI, VIA, VIE, SVE) sont reconnues comme des formes de service civique.

SYNTHÈSE

Evolution du VSI – les principales tendances depuis 1994

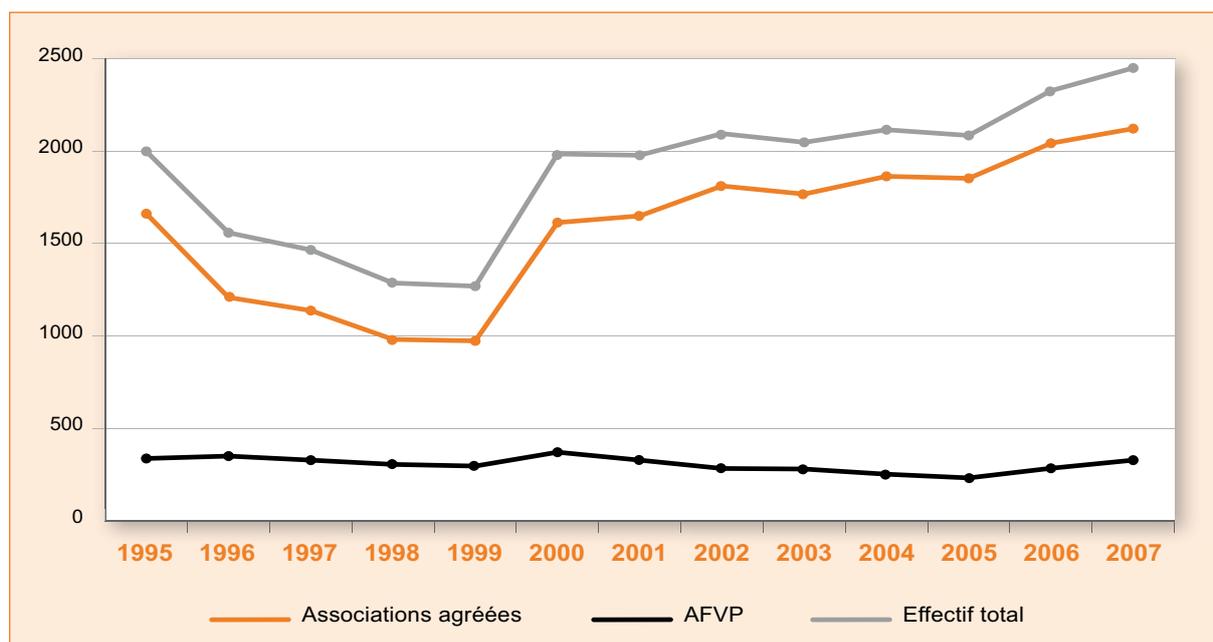
➔ Il ressort de l'analyse des bases de données volontaires du FONJEP, du MAEE et de l'AFVP des grandes tendances qui soulèvent déjà des interrogations quant à l'évolution du volontariat. Ces premiers constats pourront être mis en relation avec l'évolution du contexte.

Des VSI plus nombreux

➔ Les effectifs globaux de volontaires ont augmenté de 1995 à 2007. Pour l'AFVP, les effectifs restent stables, une situation liée à

la remise en cause de sa fonction d'opérateur par le MAEE et à la réforme dont elle a fait l'objet dans le cadre d'une convention d'objectifs et de moyens avec le ministère. En considérant les évolutions des effectifs par association, la DCC reste la première association d'envoi malgré la baisse du nombre de ses volontaires. Il faut noter en revanche la croissance spectaculaire de la GER et de la FIDESCO, cette dernière n'étant agréée que depuis 2007. La GER a bénéficié de transferts du portage d'associations comme la FIDESCO jusqu'à son agrément. Elle s'est également retrouvée à assurer le portage des volontaires des Missions étrangères de Paris (MEP) et de l'association Formation pour l'épanouissement et le renouveau de la terre (FERT) auparavant portés par la DCC. De tels transferts expliquent en partie la baisse des effectifs de la DCC.

Evolution des effectifs des VSI



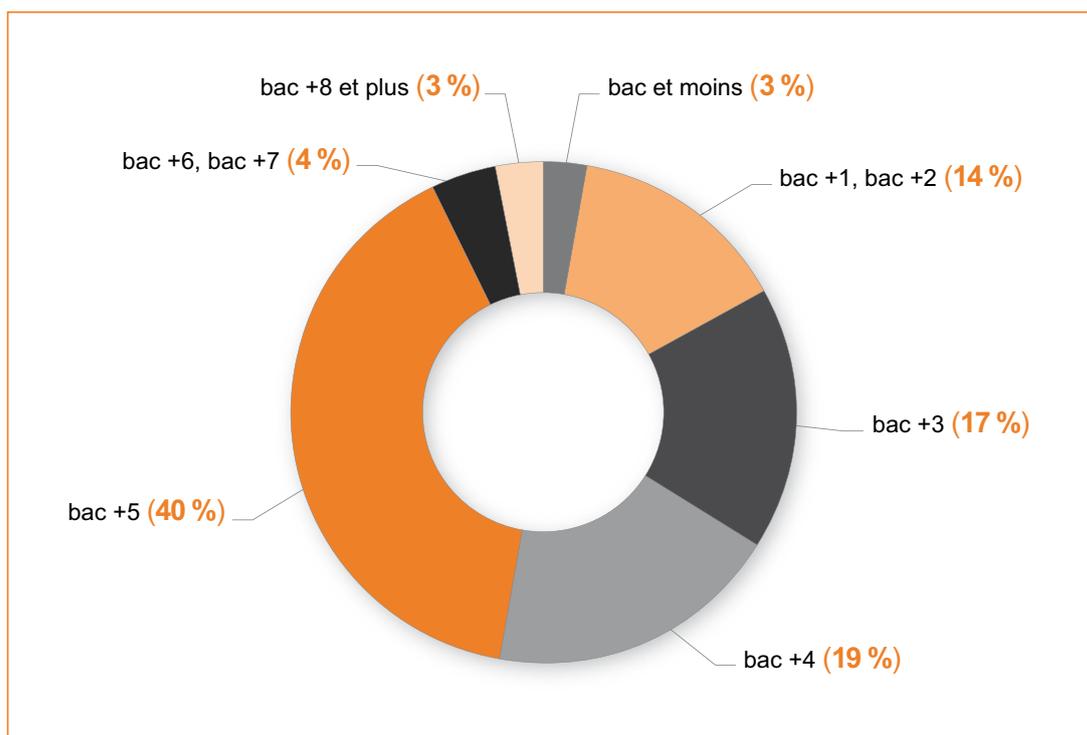
La féminisation du volontariat

→ La féminisation croissante des effectifs des VSI peut s'expliquer par l'évolution des domaines d'activité du volontariat, où les secteurs traditionnellement plus « féminins » (santé, nutrition et social, enfance) sont aujourd'hui dominants, alors que les domaines plus « masculins » tels que « infrastructures et urbain » sont marginaux³. Pour l'AFVP, à cette explication vient s'ajouter la suppression effective du service national en 2001, qui incitait auparavant un nombre conséquent de jeunes hommes à préférer le volontariat, cette forme de service civil, au service militaire.

La hausse du niveau d'études des VSI

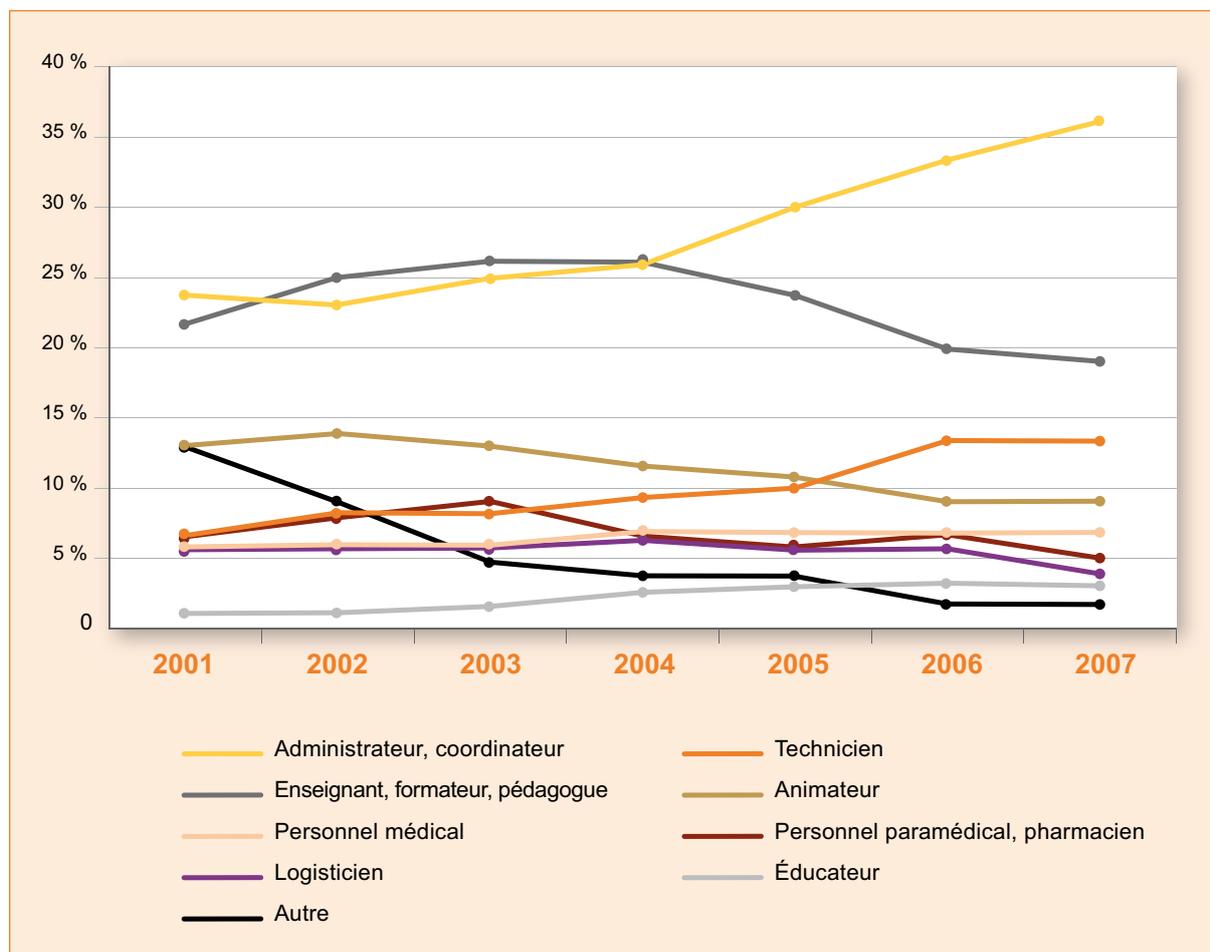
→ Selon l'étude du Comité de liaison des ONG de volontariat (CLONG-Volontariat) de mai 2008, une telle tendance serait due à plusieurs facteurs : du côté des partenaires, une exigence accrue de professionnalisme et des modes de recrutement basés davantage sur les diplômés que sur l'expérience ; du côté des jeunes, une difficulté à entrer sur le marché du travail et l'allongement de la durée générale des études. Concernant le domaine de formation, il faut noter la hausse depuis 2005 de la gestion avec une légère baisse du médical, ces deux domaines de formation restant toutefois au même niveau.

Répartition des VSI par niveau d'études en 2007



3- Les secteurs à dominante féminine ou masculine ont été déterminés sur la base des données 2007. Ainsi, la proportion de femmes dans le secteur « santé, nutrition » et « social, enfance » était respectivement de 61 % et 74 % et la proportion d'hommes dans le secteur « infrastructures, urbain » était de 67 %.

Evolution de la répartition des VSI par fonction occupée



Coordination et gestion : des fonctions de plus en plus présentes

➔ La hausse du nombre de volontaires occupant des fonctions de coordination et de gestion, même s'ils occupent de telles fonctions dans les domaines du médical, du social et de l'enseignement, est significative. Cette tendance peut être corrélée avec l'évolution des domaines de formation des volontaires. Enfin, elle révèle ce qui est attendu aujourd'hui des volontaires en poste dans un contexte caractérisé par la baisse des ressources affectées à l'Aide publique au développement (APD), la baisse du nombre d'assistants techniques et, paradoxalement, l'exigence accrue des bailleurs en termes financiers et de procédures.

L'Afrique, principal lieu d'affectation des VSI

➔ Concernant la répartition géographique des VSI et des Volontaires du progrès (VP), il faut noter la première place occupée par le continent africain, où l'Afrique de l'Ouest est en baisse au profit de l'Afrique centrale et de l'Afrique de l'Est et australe. Le continent asiatique est en hausse en ce qui concerne le nombre de VSI et de VP et occupe la seconde place, le continent américain se trouvant en troisième position.

Enfin, il convient également de noter une tendance observée chez les opérateurs tels qu'ACF ou MDM à salarier leurs volontaires et le recours encore limité au volontariat Sud/Sud.

Diversité des situations rencontrées dans les études de perception et essai de typologie

➔ Les études de perception conduites à Madagascar, au Tchad et au Maroc ont mis en lumière une grande diversité des formes prises par le volontariat, que ce soit à travers les domaines de formation des volontaires, la durée des expériences antérieures, le type de partenaires et de bénéficiaires, le type de situations contractuelles ou le type de projets et de missions des volontaires.

Mais, dans le même temps, l'analyse des entretiens auprès des 60 volontaires et des 27 partenaires rencontrés a permis de confirmer et d'illustrer certaines tendances lourdes venant d'être évoquées, notamment concernant les missions et les profils de postes (prédominance des postes de coordination, gestion). Ce constat interroge quant au rôle que les volontaires sont amenés à jouer dans des contextes de plus en plus difficiles.

Autre élément que pointe cette évaluation, sur la base des enquêtes de perception dans ces trois pays : le dispositif de VSI ou VP semble impliquer et responsabiliser peu directement les partenaires du Sud.

Trois typologies ont été retenues, permettant de faire une analyse, tout en rendant compte de cette diversité :

- (1) les volontaires, selon l'ancienneté de leur expérience antérieure ;
- (2) les associations d'envoi, les opérateurs et les associations de portage ;
- (3) les types de relations avec partenaire au Nord, avec partenaire au Sud, de mise en œuvre directe, de portage.

Quel volontariat aujourd'hui ?

➔ La perception du volontariat, ce qu'il représente et le contenu qui en est donné aujourd'hui sont appréciés selon différents points de vue : celui des volontaires, celui des partenaires d'accueil des volontaires et, dans la mesure du possible, celui des bénéficiaires (appuyés par les partenaires d'accueil des volontaires).

Perception des volontaires en poste

➔ Dans les trois pays étudiés, il apparaît que les motivations des volontaires rencontrés sont d'abord d'ordre professionnel, notamment pour ceux vivant leur première expérience.

Une telle évolution peut être analysée en regard du contexte. En effet, la dégradation du marché du travail et l'incertitude qui pèsent sur l'avenir des jeunes ne seraient-elles pas les principaux déterminants faisant du volontariat une porte d'entrée sur le marché du travail ?

Les motivations d'ordre humain et religieux viennent aussitôt après et concernent des volontaires qui ont tous plus de trois années d'expérience. En troisième lieu sont exprimées les motivations à la fois humaines et professionnelles. Il est intéressant de noter que les motivations d'ordre humain et religieux sont formulées différemment qu'en 1994. Les volontaires parlent aujourd'hui davantage en termes d'« engagement, de solidarité » mais également « d'utilité, de faire quelque chose qui a du sens », et s'expriment moins en termes « d'aider les autres, aider les pauvres ». Une telle évolution par rapport à 1994 pourrait être mise au crédit d'un plus grand réalisme concernant les limites de l'aide, mais également à celui d'une plus grande modestie par rapport à ce que les volontaires pensent apporter. La dimension de « partage » est plutôt présente chez les personnes croyantes et les personnes plus âgées.

La prise de conscience des enjeux politiques (contexte géopolitique, enjeux du développement), comme la découverte d'une culture et de valeurs différentes sont également des facteurs de professionnalisation contribuant à la capacité à analyser et à se positionner socialement.

Perception des partenaires d'accueil et des bénéficiaires

➔ Pour la plupart des partenaires d'accueil, il s'agit de pallier un manque, qu'il s'agisse de ressources humaines, de cadre administratif sécurisant, de ressources financières, voire de crédibilité. Le recrutement d'un volontaire est aussi présenté comme une habitude, une tradition, il arrive qu'il soit perçu comme ayant été imposé par les partenaires au Nord à leurs partenaires au Sud. La dimension religieuse et de solidarité est peu exprimée par les partenaires.

La comparaison avec l'évaluation de 1994 met en évidence le fait que certaines motivations mises en avant par les partenaires sont restées les mêmes, telles que « garantir une saine gestion des moyens engagés pour le bailleur et l'ONG Nord⁴ » et « faciliter l'accès aux financements par des bailleurs Nord ». Mais la situation a évolué depuis cette période : le renforcement des acteurs au Sud, l'exigence des bailleurs et la baisse simultanée de l'aide, notamment française, font que la motivation à prendre un volontaire s'inscrit dans de nouvelles contraintes pour les partenaires rencontrés et, d'après leurs réponses, moins dans l'échange ou le renforcement de leurs capacités que par le passé.

Un décalage entre la demande des volontaires et les besoins des partenaires ?

➔ Un décalage est donc constaté entre la demande des volontaires les plus jeunes, qui sont sans expérience et qui attendent une expérience professionnalisante, et les partenaires, qui ont besoin de compétences de plus en plus pointues et susceptibles de sécuriser financièrement et administrativement leur projet. Ce décalage est moindre lorsqu'il s'agit de volontaires ayant déjà une expérience professionnelle, s'inscrivant davantage dans une motivation humaine et d'échange et susceptibles de mettre leur savoir-faire au service des partenaires. Les contraintes externes fortes déjà évoquées expliquent cette difficulté d'ajustement entre les besoins des uns et des autres.

Pertinence et cohérence du dispositif

➔ La pertinence et la cohérence du dispositif sont appréhendées par rapport aux grands enjeux de la coopération au développement, en considérant les évolutions en termes de tendances lourdes, les premiers constats sur le volontariat, les instruments de définition et d'encadrement et enfin les modes d'intervention.

Plusieurs questions se posent au regard des grands enjeux de la coopération au développement et de ses évolutions actuelles. En quoi le dispositif de VSI permet-il de répondre aux besoins des partenaires au Sud, à ceux d'une société civile au Nord constituée de jeunes en recherche d'emploi, mais également de moins jeunes voulant mettre leurs compétences au service des partenaires au Sud ? En quoi le dispositif de VSI est-il pertinent par rapport à l'évolution du contexte caractérisée par la baisse de l'APD, la remise en cause de l'assistance technique en France et les contraintes sur les partenaires au Sud ?

Les premières tendances observées à partir de l'analyse des données quantitatives depuis 1994, de celles des enquêtes de perceptions et du sondage révèlent déjà les difficultés du dispositif, et le risque de faire jouer au volontaire un rôle qui dépasse ses attributions.

Les outils du dispositif

➔ En termes d'outils, si la loi de 2005 relative au volontariat de solidarité internationale actualise le cadre réglementaire, deux éléments méritent d'être notés : le premier concerne les conditions d'agrément des associations souhaitant faire appel au concours des volontaires et le deuxième le développement de la pratique du portage.

Des critères d'agrément sont définis par la loi, les conditions étant que l'association qui en fait la demande justifie d'un minimum de trois années d'activité à l'étranger. Elle est tenue de présenter un budget en équilibre et une situation financière saine sur les trois derniers exercices budgétaires

4- Évaluation 1988-1994, p. 14.

et de disposer de ressources d'origine privée supérieures à 15 % de son budget annuel au cours des trois derniers exercices budgétaires. L'association doit également présenter les garanties nécessaires à l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger. Dans le dossier de candidature, l'association est tenue de faire apparaître les points suivants :

- les méthodes de sélection et de recrutement des volontaires ;
- la formation avant le départ ;
- les contrats signés avec les volontaires ;
- le niveau et la justification des indemnités ;
- la définition des postes ;
- les moyens de gestion et de suivi des volontaires pendant la mission ;
- l'appui prévu pour les volontaires au retour.

Le dossier doit comporter également les documents comptables rendant compte de la situation financière de l'association.

L'évaluation constate à cette étape que si les points mentionnés ci-dessus doivent être renseignés par l'association d'envoi dans le dossier de demande d'agrément, leurs modalités de mise en œuvre (formations, contrats, suivi, appui retour) ne sont pas précisées. En outre, les modalités de suivi et d'évaluation par le MAEE de la manière dont les associations d'envoi mettent en œuvre ces différents aspects ne sont pas non plus prévues.

Concernant le portage, non explicitement prévu par la loi⁵, les associations non agréées qui souhaitent envoyer des volontaires en mission sur leurs projets dans le cadre de la loi du 23 février 2005 peuvent faire appel à la pratique du portage. Un volontaire est « porté » lorsqu'il part en mission avec une association française non agréée par le ministère des Affaires étrangères, mais qu'il est pris en charge par une association agréée. Cette prise en charge peut varier d'une association à l'autre : il revient aux deux parties

de décider des responsabilités de chacune vis-à-vis du volontaire. Les deux structures doivent s'accorder sur une convention de portage.

Le point de vue des évaluateurs est qu'il est important qu'un tel mode d'envoi des volontaires, appelé à se développer massivement, fasse l'objet d'une attention particulière.

Modes d'intervention

➔ Concernant les modes d'intervention, appréhendés à différents niveaux que sont les grands domaines d'intervention, les cadres d'intervention ou les types de projets, les types de missions spécifiques (profil de poste) demandées aux volontaires, avec notamment le degré de responsabilité exigé, les questions suivantes se sont posées :

- tous les domaines sont-ils pertinents pour le volontariat ? La mission d'évaluation s'interroge quant à la pertinence de l'envoi de volontaires sur certains projets en zone rurale et dans certains domaines comme l'urgence, sauf lorsque qu'il s'agit d'opérateurs d'envoi spécialisés dans ce dernier domaine, ou la coopération décentralisée, domaine de coopération complexe faisant intervenir de nombreux acteurs et nécessitant un accompagnement important des volontaires. Les évaluateurs estiment que l'envoi de volontaires sur un projet en zone rurale n'est pas forcément pertinent, étant donné le temps nécessaire pour parvenir à construire une relation de confiance et de travail avec les bénéficiaires ;
- les volontaires peuvent-ils intervenir dans n'importe quel cadre ? Les évaluateurs doutent de la pertinence d'affecter des volontaires sur de très gros programmes de la Banque mondiale et de l'Union européenne comportant une architecture complexe et plusieurs composantes, à moins qu'il ne s'agisse d'un volet précis dans le cadre duquel le volontaire peut être en contact direct avec le terrain et les associations de base ;
- les volontaires peuvent-ils réaliser toutes les missions et assumer toutes les responsabilités ?

5- La question de l'intégration de la notion de portage dans la loi de 2005 s'était posée lors de la préparation de la dite loi, mais l'intégrer dans la loi présentait le risque d'une requalification du contrat de volontaire en contrat de travail, ce qui explique pourquoi la notion n'avait finalement pas été retenue.

Le point de vue de l'évaluation est qu'il n'est pas pertinent que des volontaires, notamment ceux qui n'ont pas d'expérience professionnelle antérieure, se retrouvent « responsables-coordonateurs » sur un projet. Il n'est pas non plus pertinent qu'un volontaire sans expérience se retrouve avec d'importantes responsabilités non prévues par son profil de poste, pour suppléer un manque de ressources. Le risque de cette tendance observée aujourd'hui est d'en arriver à un volontariat de substitution de l'assistance technique mais également des compétences locales. Il peut en revanche être envisagé de faire appel à un volontaire ayant une expérience plus longue pour répondre aux besoins d'un partenaire.

Approche partenariale Nord/Sud

➔ Sur l'échantillon des 49 partenaires ayant participé à l'enquête de perception, plus des quatre-cinquièmes sont des structures du Nord françaises, religieuses ou associatives, et seulement un cinquième sont des acteurs du Sud, soit trois collectivités malgaches et six associations. Les entretiens auprès de 27 partenaires ont également montré que leurs motivations à prendre un volontaire visaient à pallier un manque en ressources humaines et économiques et qu'elles s'inscrivaient surtout dans un contexte de contraintes avec une dimension d'échange malheureusement limitée. La pertinence du dispositif de volontariat par rapport à une approche partenariale est également appréhendée à travers les différentes pratiques correspondant à sa mise en œuvre : les relations entre chaque partenaire et l'association d'envoi, la prise en compte de l'évolution des besoins du partenaire par l'association d'envoi, les modalités de définition du poste, enfin le contrat. Les perceptions de la manière dont le volontaire s'inscrit dans une relation de partenariat sont également analysées.

Concernant la capacité des associations d'envoi à s'ajuster à la demande des partenaires, le premier constat à ce niveau réside dans les difficultés qu'elles rencontrent lorsqu'elles répondent à la demande d'un partenaire situé au Nord. Les volontaires font alors les frais d'une relation partenariale Nord/Sud pas toujours clarifiée, les partenaires Sud ayant parfois le sentiment que le volontaire leur est imposé. Un autre problème, dans le cas d'un partenariat avec un acteur

du Sud, peut être la capacité de l'association d'envoi à apprécier avec distance et dans le cadre d'une visite, au mieux annuelle, l'évolution du contexte dans lequel va se trouver le volontaire.

La définition du profil de poste est un enjeu fort de la dimension partenariale à laquelle peut contribuer le dispositif de volontariat. Dans le cas des associations caritatives, la définition du profil de poste par les partenaires du Sud ne pose globalement pas de problèmes. Lorsque le partenaire au Nord (association ou collectivité) demande le volontaire et définit seul son profil de poste, le partenaire au Sud, pourtant en relation directe avec le volontaire, peut considérer qu'il n'est pas pris en compte et le volontaire risque d'en subir les conséquences. Dans le cas du portage, l'association portée définit elle-même le profil de poste du volontaire, ce qui devrait *a priori* favoriser l'adéquation du poste aux besoins du projet et du partenaire au Sud. Cependant, tout dépend de la qualité du partenariat entre l'association portée et son partenaire du Sud. L'association d'envoi a alors peu de maîtrise, quel que soit le niveau de contrôle qu'elle entend mettre en place, notamment si elle porte un grand nombre d'associations. Enfin, dans le cas d'un partenaire au Sud qui demande un volontaire, la définition du profil de poste peut demander du temps, mais elle a l'avantage de s'inscrire dans un processus d'échange et de comporter une dimension d'apprentissage.

Il faut toutefois noter que le partenaire du Sud peut avoir des difficultés à assurer l'indemnité contractuellement prévue, comme cela a été vu notamment pour Madagascar.

Les accords tripartites, voire quadripartites, impliquant l'ensemble des parties prenantes correspondent à de bonnes pratiques mises en œuvre par les associations d'envoi. Il demeure néanmoins une limite à ces accords. Les partenaires du Sud sont rarement impliqués dans le contrat du volontaire alors que ce sont eux qui l'accueillent.

La perception des bénéficiaires de l'appui des volontaires peut dépendre d'un contexte partenarial complexe où le partenaire du Sud comme les bénéficiaires ressentent la présence des volontaires comme imposée ou comme une conditionnalité pour les bailleurs. Dans un tel contexte, le volontaire rencontrera des difficultés à se situer.

La perception des bénéficiaires est également liée à la capacité à s'inscrire dans une dynamique d'échange où le volontaire reçoit autant qu'il donne. À ce niveau, l'adaptation des méthodes et des savoir-faire à transférer, notamment pour les missions de formation et d'apprentissage, est importante. Autre aspect, les volontaires sont dans une attitude de partenariat et de partage à travers la pratique de la langue.

En matière de renforcement de la dimension partenariale, il est important de signaler les situations de binôme (volontaire/local) mises en œuvre dans plusieurs cas, notamment à Madagascar. Il s'agit d'une bonne pratique qui facilite les transferts de compétence et limite la substitution.

Pertinence et efficacité des pratiques en matière de gestion des ressources humaines

Recrutement et sélection

➔ Dans l'approche de la GRH, les objectifs de recrutement concernent principalement l'adéquation entre le profil d'un candidat et un poste cible. Si l'on observe globalement la mise en place de processus formalisés dans le recrutement et la sélection des candidats, les caractéristiques des outils posent parfois question. Les descriptifs de postes produits (hormis ACF et MdM) pourraient être optimisés : description affinée des compétences requises, positionnement fonctionnel et hiérarchique clarifié, objectifs et résultats attendus par rapport aux missions explicitées. La formalisation des compétences requises est par exemple moins importante du point de vue de l'adéquation VSI – poste puisqu'elle constitue en principe un critère de recrutement. La formulation des objectifs d'un poste ou d'une mission pose aussi la question de l'évaluation et donc de la valorisation du travail du VSI sur le terrain. Affiner ces éléments permettrait aussi de faciliter l'(auto-)reconnaissance des compétences développées sur le terrain.

Les associations développent différentes stratégies de recrutement et de sélection afin de traiter

le nombre de candidatures. L'automatisation de certains processus à travers des outils informatiques permet de gagner en efficacité (gestion des bases de données postes/VSI).

L'évaluation de l'adéquation profil-poste s'effectue selon plusieurs étapes donnant lieu à une validation. La structuration de ce processus varie selon les associations. Pour certaines, les étapes de validation sont nombreuses et impliquent plusieurs acteurs internes ou externes (associations « portées »). Pour d'autres, la validation s'opère en une ou deux étapes et est effectuée par la même personne, ce qui peut induire un risque de non adéquation profil-poste.

Les modes de diffusion des postes à pourvoir varient selon les associations d'envoi, correspondant à des logiques différentes. Pour les opérateurs comme ACF et MdM et pour la GER également, les descriptifs de postes formalisés sont diffusés. Ils partent du descriptif de poste pour aller vers un candidat potentiel. Les autres associations telles que la DCC, la SCD ou la FIDESCO présentent plutôt des exemples de mission, des domaines d'intervention ou seuls les intitulés de postes. Il s'agit plutôt d'« ouvrir le champ des orientations possibles » en partant de l'identification des compétences, aptitudes et intérêts des candidats. Dans cette perspective, ces associations ont pour point de départ le profil professionnel du candidat pour lequel ils recherchent une mission adéquate.

Les délais entre le dépôt de candidature et le départ sur le terrain sont extrêmement variables (de moins d'un mois à une année) d'une association à l'autre. Pour certaines associations d'envoi, de tels délais font explicitement partie du processus de préparation du candidat afin de lui laisser le temps de construire sa « position » de volontaire et sont appréciés en tant que tels. Du point de vue des associations d'envoi, les délais moyens renvoient également à un mode de gestion de l'adéquation entre la demande et l'offre, et pour certains à l'entretien d'un vivier de volontaires.

Préparation au départ et formation

➔ La préparation au départ est abordée sous trois angles : les aspects organisationnels et administratifs, le « positionnement » et l'intégration, la formation ou l'acquisition de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Du point de vue des aspects organisationnels, les associations renseignent effectivement les candidats sur les modalités contractuelles, les aspects sécuritaires et organisationnels. Il est intéressant de remarquer que les aspects sécuritaires tiennent une place importante dans l'information faite aux candidats, non seulement pour les associations opérateurs mais aussi pour les associations d'envoi.

Le « positionnement » et l'intégration des candidats par rapport à leur poste et à l'association s'effectuent principalement lors des formations dispensées par les associations. Ces formations constituent un pré-requis à l'envoi sur le terrain, elles sont dispensées par les associations elles-mêmes.

Le taux de suivi de ces formations pour toutes les associations d'envoi est important. Les intervenants sont des animateurs internes et externes. Les premiers jouent un rôle important dans la transmission de savoirs liés à l'association (« passeurs culturels ») tandis que les seconds interviennent souvent sur des contenus techniques (gestion de projet par exemple). Le rôle des « passeurs culturels » que jouent les intervenants internes est intéressant de deux points de vue. Premièrement, parce qu'ils permettent aux participants de se positionner en tant que volontaires de l'association et donc d'en comprendre les principes d'action et les valeurs. Deuxièmement, parce que les volontaires sont amenés à représenter l'association sur le terrain et qu'ils doivent être, dans une certaine mesure et selon les situations, capables de communiquer à propos de l'association. La formation intègre ainsi une fonction de socialisation secondaire, qui participe à la construction d'un sentiment d'appartenance à l'association.

L'analyse des dispositifs pose cependant la question de l'équilibre entre les contenus liés au positionnement du VSI et à l'acquisition de compétences techniques. Dans cette perspective, il semble que certains dispositifs développés pourraient être optimisés et orientés davantage vers les besoins de formation liés aux situations professionnelles et aux postes.

L'évaluation du transfert des acquis et des effets de la formation est peu développée et constitue certainement une piste à explorer dans la perspective d'optimiser l'adéquation de l'investissement formation aux besoins des situations professionnelles.

Les entretiens avec les volontaires laissent également apparaître que les attentes et les besoins des futurs volontaires pour lesquels il s'agit de la vraie longue première expérience ne sont pas les mêmes que ceux des futurs volontaires qui ont déjà travaillé durant trois à quatre années. Une différenciation des publics basée notamment sur l'ancienneté de l'expérience professionnelle et personnelle permettrait peut-être de mieux répondre aux besoins.

Enfin, les dispositifs intégrant de l'alternance et des modalités pédagogiques variées sont susceptibles d'être plus efficaces au niveau du réinvestissement des acquis de la formation en situation professionnelle. Il s'agit de bonnes pratiques mises en œuvre par certaines associations.

Suivi des VSI sur le terrain

➔ Le suivi administratif est globalement bien assuré par les associations d'envoi et bien perçu par les volontaires. Mais la perception de ce suivi est néanmoins variable en fonction du contexte pays, plus difficile au Tchad ou avec des lourdeurs administratives au Maroc. Dans le cas des volontaires « portés », la perception mitigée du suivi est plutôt liée à la distance relationnelle entre le volontaire et l'association d'envoi.

Concernant le suivi technique et opérationnel par les partenaires d'accueil, il est lié au type de projet et aux compétences du partenaire dans les domaines techniques requis. Différents cas de figure permettent de schématiser le mode de suivi du partenaire local selon différentes situations. Cette typologie des différentes situations devrait permettre également d'envisager les solutions à chaque cas :

- association d'envoi en relation avec un partenaire au Sud signataire et engagé : le projet est clairement défini ou non, ainsi que la mission du VSI et le partenaire local a la capacité technique de suivre le travail du VSI (cas peu fréquents dans les études menées) ;
- association d'envoi en relation avec un partenaire au Nord qui envoie un volontaire pour son partenaire au Sud. À ce niveau, tout dépend de la relation entre le partenaire au Nord et son partenaire au Sud et de la manière dont

ce dernier est impliqué dans le suivi. Mais le suivi dépend également de la capacité du partenaire au Sud dans ce domaine, ce qui est rarement le cas. Une solution doit alors être trouvée pour que le VSI ait un référent technique sur place ;

- association d'envoi qui assure le portage, mais le suivi technique est uniquement du ressort de l'association portée et de son partenaire au Sud et dépend donc de la qualité de leur partenariat ;
- association d'envoi qui met en œuvre directement ses outils de suivi adaptés.

Accompagnement au retour de mission

➔ L'accompagnement au retour est parfois initié sur le terrain par l'envoi d'un questionnaire préparant le retour du volontaire et lui permettant de formaliser un ou plusieurs projets professionnels. Cette préparation au retour peut faciliter l'accompagnement par l'association au moment opportun en ciblant plus précisément les besoins du volontaire.

La plupart des associations proposent une formation lors du retour de mission du VSI. Les formations proposées portent en majorité sur le retour d'expérience. Certaines associations proposent aux participants d'identifier les compétences développées sur le terrain et de s'exercer par exemple à des simulations d'entretien de recrutement. Ces pratiques semblent constituer une offre pertinente par rapport aux problématiques liées au retour de mission. Parfois, l'analyse des compétences développées est initiée sur le terrain ou en amont de la mission (plus rare), ce qui permet aux VSI de s'auto-évaluer à différents moments de la mission et pas seulement à la fin. Les outils liés à cette auto-évaluation (questionnaires, dossiers, entretiens) semblent constituer des pratiques pertinentes et efficaces.

Les entretiens montrent que le fait de partager son expérience de VSI avec d'autres participants constitue un soutien important lors du retour

de mission. Certaines associations proposent ainsi une base de contacts permettant aux VSI d'intégrer un réseau d'anciens VSI ou encore de participer à des activités bénévoles développées par l'association.

D'autres modalités d'accompagnement sont par ailleurs proposées par les associations. Par exemple, le retour fait systématiquement l'objet d'un entretien individuel mené avec une personne de l'association, voire parfois avec un psychologue afin d'évaluer l'impact des facteurs de stress sur le volontaire. Le fait de proposer un appui psychologique aux volontaires semble pertinent dans la mesure où il n'est pas toujours aisé pour un volontaire d'initier seul cette démarche.

Beaucoup d'associations soulignent néanmoins les difficultés opérationnelles de l'accompagnement de la démarche. L'analyse de ces difficultés permettrait d'identifier des mécanismes pouvant être mis en place afin de faciliter ces démarches.

Mais ce qui frappe, c'est le faible niveau de suivi par les volontaires des sessions d'appui au retour, soit seulement 25% de l'échantillon, en regard de l'importance des difficultés ressenties sans que les anciens volontaires se soient exprimés sur leurs causes. En revanche, l'appui financier⁶ concerne davantage de volontaires, soit 39% de l'échantillon. La situation est d'autant plus étonnante que les volontaires ayant bénéficié de l'appui au retour se montrent globalement satisfaits des prestations offertes (appui technique comme financier).

Impact et durabilité

Du point de vue des partenaires et des bénéficiaires

➔ L'impact et la durabilité du dispositif sont perçus à plusieurs niveaux : la motivation initiale du partenaire pour prendre un volontaire, le fait d'avoir un objectif en termes d'impact et de durabilité, mais également une méthode et une organisation du travail qui favorisent le transfert

6- Le décret d'application n°2005-600 du 27/05/05 de la loi prévoit le versement d'une prime forfaitaire d'insertion professionnelle sous conditions (2 001 €) ainsi que d'une indemnité de réinstallation aux volontaires ayant effectué une mission d'au moins 24 mois (3 700 €).

de compétences et l'appropriation. Enfin, les partenaires ont exprimé leur perception de l'impact du travail des volontaires.

L'analyse des entretiens a montré que le choix d'un volontaire, dont le poste est renouvelé à l'identique tous les deux ans, ne s'inscrit pas nécessairement dans une optique de durabilité. La demande de VSI est motivée d'abord pour combler un manque en ressources humaines, en moyens financiers et en crédibilité. Elle est ensuite motivée par la volonté de renforcer les capacités. Dans un seul cas elle a pour objectif de rendre pérenne une structure locale. Le fait d'avoir un objectif en termes d'impact et de durabilité, mais également une méthode et une organisation du travail qui favorisent le transfert de compétences et l'appropriation a rarement été rencontré. Cependant, les bonnes pratiques en termes de renforcement des mécanismes de pérennité et d'appropriation pour les partenaires locaux ont pu être identifiées, comme le mode de travail en binôme (volontaire/homologue local). Des modes d'organisation de l'équipe permettant le partage et le transfert de compétences en limitant les rapports hiérarchiques ont également été mis en place sur des projets avec des volontaires.

Pour les anciens volontaires

➔ L'ensemble des volontaires interrogés est globalement satisfait de son expérience de VSI (plus de 80%). Cette satisfaction provient des apports à la fois professionnels et humains que leur a fournis la mission de volontaire.

Ce niveau de satisfaction contraste avec le ressenti des volontaires sur leur retour en France puisque seulement 39% d'entre eux ont jugé leur retour « facile ». On s'aperçoit alors que plus de la moitié des volontaires qui s'estiment satisfaits de leur mission ont jugé leur retour difficile.

Ce niveau élevé de satisfaction contraste également avec le faible appui technique et financier dont ont bénéficié les volontaires après leur mission, ainsi qu'avec le fort taux d'inactivité au retour constaté surtout chez les volontaires ne bénéficiant pas d'expérience professionnelle avant le départ.

Cependant, certains résultats précédemment évoqués permettent de répondre en partie à ces

paradoxes. Il a été constaté que si les volontaires n'ont que faiblement bénéficié d'un appui au retour, la part d'entre eux estimant en avoir eu besoin était également faible. Par ailleurs, ceux qui en ont bénéficié sont globalement satisfaits des prestations. De même, si une part importante des volontaires a connu des difficultés d'insertion professionnelle immédiatement après le retour de mission, la plupart d'entre eux occupe aujourd'hui une activité et n'ont connu qu'une courte période de chômage. Enfin, une part importante des volontaires interrogés étaient avant leur mission des salariés, pour qui le VSI n'était pas vu comme une opportunité d'ouvrir des portes sur une nouvelle carrière professionnelle, mais comme un moyen de renforcer des compétences dans le même métier. Les attentes et les exigences étant moins fortes à la base, ou tout du moins plus concrètes, la probabilité de sortir satisfait de cette expérience était plus grande.

La comparaison avec d'autres dispositifs de volontariat existant en Europe

➔ Les principaux éléments de comparaison qui ressortent notamment des dispositifs mis en place en Belgique et en Allemagne sont les suivants :

- le volontariat dans sa définition et dans sa mise en œuvre s'inscrit dans le cadre de l'évolution de la coopération au développement et de la place « en deuxième ligne » que doivent occuper les ONG au niveau de la revalorisation et de l'appui aux initiatives des acteurs au Sud. C'est dans un tel contexte qu'en Belgique, le terme de « volontaire » a évolué avec un souci de professionnalisation vers celui de « coopérant ONG » ;
- un mode de financement des ONG caractérisé en Belgique, à la différence de la France, par un fort engagement des pouvoirs publics avec en contrepartie un contrôle accru (voir réforme 2006, audit des ONG et différenciation entre ONG programme et ONG projet) ;

- il existe en Belgique et en Allemagne plusieurs dispositifs, comme en France. Dans le cas de la Belgique, le nouveau dispositif vient d'être mis en place pour répondre à la demande croissante des jeunes qui ont besoin de se forger une première expérience de terrain. Ce dispositif spécifique répond également au fait que le dispositif « coopérants en ONG » étant devenu plus exigeant au niveau des modes de recrutement (pré-requis professionnels, expérience), un dispositif complémentaire s'avérerait nécessaire. Dans le cas de l'Allemagne, le programme *weltwärts* a été mis en place spécifiquement pour les jeunes d'origine et de revenus modestes. Il s'agit de répondre aux besoins des jeunes qui font preuve d'un vif intérêt pour un travail de volontaire dans les pays en développement et ne peuvent être recrutés dans le programme JP de la DED ;
- concernant la définition des fonctions assurées par les volontaires, la comparaison des deux dispositifs belges mérite d'être faite. Les « coopérants ONG » assurent pour un tiers des fonctions de coordination des programmes, et pour 45% travaillent pour un partenaire local. Dans le cas des « jeunes volontaires » en revanche, la fonction de coordination n'est pas prévue et le rôle des volontaires est de contribuer au projet sous la responsabilité du coordinateur. L'existence de dispositifs différents et des fonctions différentes attribuées aux « coopérants ONG » et aux jeunes du « service volontaire » évitent ou au moins limitent le fait que des jeunes sans expérience prennent des responsabilités et remplissent des tâches qui dépassent leurs capacités ;
- en ce qui concerne la dimension partenariale et surtout les moyens de la développer, une réflexion est conduite sur l'importance de travailler en binôme avec un homologue local. Ainsi le dispositif « service volontaire » belge de la CTB envisage de recruter un agent local de qualification équivalente pour travailler avec le volontaire.

Ces éléments de comparaison constituent des pistes à explorer pour le VSI.

Les recommandations

➔ Face au constat d'une tendance à un volontariat de substitution, tant de l'assistance technique que des compétences locales, mais également à l'instrumentalisation du volontariat par les différents acteurs impliqués qui poursuivent chacun des objectifs différents (volontaires, partenaires, bailleurs) et partant de la nécessité d'un moins grand décalage entre les principes affichés du volontariat et la réalité de sa mise en œuvre, il est recommandé que les dispositifs évoluent dans le sens d'une meilleure prise en compte de la diversité des situations identifiées dans cette étude. Il est proposé de prendre en compte des besoins différents, notamment ceux des jeunes pour lesquels il s'agit de la première expérience ou avec peu d'expérience. Des dispositifs différents et complémentaires, de même que des formations spécifiques pourraient être mis en place avec des associations éventuellement spécialisées dans cette catégorie de public.

Pour renforcer la dimension partenariale peu visible dans le VSI tel qu'il apparaît aujourd'hui, il est recommandé :

- d'inciter les associations d'envoi à sélectionner leurs partenaires sur la base de critères en terme de pérennité et de renforcement des acteurs au Sud ;
- dans tous les cas, de clarifier la nature des relations entre les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du poste de volontaire en réalisant au préalable un diagnostic de la situation partenariale ;
- d'impliquer dans le contrat l'ensemble des parties prenantes et en particulier le partenaire d'accueil au Sud, même si c'est le partenaire du Nord qui en a fait la demande. À ce niveau, les représentants locaux de la plate-forme de volontariat pourraient exercer un rôle de veille pour s'assurer que les partenaires d'accueil au Sud sont bien impliqués dans le processus.

Une autre recommandation serait d'éviter de rechercher des volontaires pour des postes de coordinateurs responsables. Cependant, pour les partenaires ayant besoin de sécuriser leur projet au niveau financier et administratif face au bailleur, il pourrait être envisagé d'affecter un volontaire expérimenté à ce type de poste. Il est

recommandé que, dans un tel cas, la mission du volontaire s'accompagne en même temps d'un objectif de renforcement de l'autonomie du partenaire au Sud, avec transfert de compétences dans ce domaine. Le projet pourrait alors recruter un national bénéficiant de l'appui et garantissant la pérennité des acquis. Mais dans tous les cas, il est recommandé, comme c'est en général le cas, que les volontaires soient sous la responsabilité du coordinateur du projet. Ils devraient également être suivis et appuyés par un référent technique de leur domaine de compétence dans la mesure où il est avéré que les partenaires locaux n'ont pas de compétence technique dans tous les domaines.

Dans le domaine de la formation et pour répondre à la diversité des profils des volontaires, les propositions faites précédemment, concernant la mise en place de dispositifs différenciés tenant compte de l'expérience antérieure des volontaires, peuvent constituer une réponse. Au vu de la diversité des domaines techniques dans lesquels interviennent les volontaires, des synergies sont également à établir entre les associations d'envoi et la plate-forme volontariat, qui aura un rôle à jouer. À ce niveau également, les formations en cours de mission, telles que pratiquées par des associations d'envoi, sont des bonnes pratiques à développer.

Un suivi efficace des volontaires en poste serait à mettre en place, reposant sur une synergie entre différents acteurs compétents pour pouvoir couvrir les différents types de problèmes auxquels le volontaire va être confronté, qui dépendront du type de domaine concerné, du type de projet, du type de mission, du type de partenaire.

Le renforcement des capacités des partenaires au Sud, en tant qu'objectif et en termes de méthode, est une entrée vers la qualité. La définition du profil de poste est également un processus qui s'inscrit dans une démarche partenariale avec une dimension d'apprentissage conduisant au renforcement du partenaire au Sud.

Étant donné le rôle qu'est appelé à jouer le portage dans le développement du volontariat, mais également au risque que représente une croissance rapide, il est recommandé que les mécanismes de portage fassent l'objet de précautions, de règles et d'un suivi spécifique des accords et de la convention de portage. Le choix des partenaires portés pourrait également répondre à un certain

nombre de critères en termes de dimension partenariale et de renforcement des capacités qui soient les mêmes que pour le choix des partenaires des autres associations d'envoi. Pour le suivi sur le terrain, les représentants locaux de la future plate-forme de volontariat pourraient assurer un suivi spécifique des volontaires en poste et des partenaires d'accueil dans le cadre d'un dispositif de portage.

Cette réflexion sur la qualité pourrait conduire les associations d'envoi à se mettre d'accord autour de critères pouvant être pris en compte dans le renouvellement des agréments par le MAEE. Il est donc proposé à cette étape que la définition des profils de poste comporte les compétences requises en termes d'expérience, l'objectif et les résultats attendus de la mission, le contexte institutionnel et hiérarchique du projet, l'équipe et le binôme, le référent technique, le contexte, les enjeux et les marges de manœuvre. Il est également proposé que les documents contractuels impliquent l'ensemble des acteurs, notamment le partenaire d'accueil, et qu'ils comportent un certain nombre d'éléments comme les responsabilités administratives, financières et techniques de chacun ; les modalités d'accompagnement générique et technique ; le mode de suivi sur place.

Pour une meilleure visibilité du VSI, l'évaluation recommande une harmonisation des critères de classification, des bases de données mais également des études complémentaires dans le domaine de l'analyse des coûts et dans l'analyse de l'impact de la présence des volontaires dans des secteurs ou zones de concentration. Enfin, il est recommandé que les modalités de mise en œuvre du portage fassent l'objet d'une évaluation spécifique permettant de comparer et de mutualiser les méthodes de portage des différentes associations.

Pour limiter les tendances à l'instrumentalisation du volontariat, répondre à l'exigence d'efficacité et enfin renforcer sa visibilité et améliorer son image vis-à-vis des milieux professionnels, il importe d'adopter une démarche évaluative pour les associations comme pour les volontaires. Ce qui suppose pour ces derniers que les objectifs et résultats de leur mission soient définis et représentent ainsi un cadre par rapport auquel ils vont pouvoir s'inscrire dans un processus d'auto-évaluation les préparant au retour.

SIGLES ET ACRONYMES

ACF	Action contre la faim
AFVP	Association française des volontaires du progrès
APD	Aide publique au développement
AT	Assistant technique
BM	Banque mondiale
CLONG Volontariat	Comité de liaison des ONG de volontariat
CTB	Coopération technique belge
DCC	Délégation catholique pour la coopération
DED	Deutsche Entwicklungsdienst – Service de coopération allemand
FERT	Formation pour l'épanouissement et le renouveau de la terre
FIDESCO	Fédération internationale de développement économique et social par la coopération
FONJEP	Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire
GER	Guilde européenne du raid
GRH	Gestion des ressources humaines
JP	Jeunes professionnels
MAEE	Ministère des Affaires étrangères et européennes
MDM	Médecins du monde
MEP	Missions étrangères de Paris
SCAC	Services de coopération et d'action culturelle
SCD	Service de coopération au développement
SVE	Service volontaire européen
UE	Union européenne
VAE	Valorisation des acquis de l'expérience
VIA	Volontaire international en administration
VIE	Volontaire international en entreprise
VP	Volontaires du progrès
VSI	Volontariat de solidarité internationale

Le volontariat de solidarité internationale (VSI) permet à des citoyens, pour un temps déterminé, de mettre leurs compétences au service d'actions de solidarité internationale, de développement ou d'urgence humanitaire.

L'État, et plus particulièrement le ministère des Affaires étrangères et européennes, soutient ce dispositif dans la mesure où il concourt pleinement au renforcement de l'efficacité des interventions à l'étranger d'un nombre significatif d'associations françaises.



De 1995 à aujourd'hui, le cadre législatif régissant le VSI a connu plusieurs ajustements en vue de répondre au mieux aux besoins des structures et personnes bénéficiaires, sans que pour autant leurs effets en soient appréciés.

L'évolution des pratiques de volontariat, la complémentarité du VSI par rapport aux autres dispositifs existants, l'évolution de sa place comme instrument spécifique de coopération sont autant de questions que la présente évaluation aura approfondies dans un souci permanent d'ajustement des politiques publiques liées à l'action extérieure de la France.

Ministère des Affaires étrangères et européennes
Direction générale de la mondialisation,
du développement et des partenariats
Service des Programmes et du Réseau/Pôle évaluation

27, rue de la Convention
CS 91533 75732 Paris Cedex 15

www.diplomatie.gouv.fr