

MAEE

RAPPORT FINAL

Evaluation du dispositif de Volontariat de Solidarité Internationale Tome 2 - Annexes

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

Octobre 2009

• **iram Paris** (siège social)

49, rue de la Glacière 75013 Paris France

Tél. : 33 (0)1 44 08 67 67 • Fax : 33 (0)1 43 31 66 31

iram@iram-fr.org • www.iram-fr.org

• **iram Montpellier**

Parc scientifique Agropolis Bâtiment 3 •

34980 Montferrier sur Lez France

Tél. : 33 (0)4 99 23 24 67 • Fax : 33 (0)4 99 23 24 68

Sommaire

SOMMAIRE	3
ANNEXE 1 – TERMES DE RÉFÉRENCES	5
ANNEXE 2 - PRÉSENTATION DES EXPERTS	37
ANNEXE 3 - COMITÉ DE PILOTAGE DE L’ÉVALUATION	39
ANNEXE 4 - LISTES DES PERSONNES RENCONTRÉES	41
<u>ANNEXE 5 : LES GRANDES LIGNES MÉTHODOLOGIQUES</u>	43
Méthode pour les enquêtes de perception à Madagascar, au Tchad et au Maroc	43
Méthode pour l’analyse GRH	47
Méthode pour le sondage auprès des anciens volontaires	48
ANNEXE 6.1 - GRILLES D’ENTRETIEN POUR LES ÉTUDES DE PERCEPTION À MADAGASCAR, AU TCHAD ET AU MAROC	55
ANNEXE 6.2. – QUESTIONNAIRE POUR SONDEGE AUPRÈS D’ANCIENS VOLONTAIRES	69
ANNEXE 7.1. - ÉTUDE DE PERCEPTION DU VSI MADAGASCAR	77
ANNEXE 7.2. - ÉTUDE DE PERCEPTION DU VOLONTARIAT AU TCHAD	95
ANNEXE 7.3. – ÉTUDE DE PERCEPTION DU VSI AU MAROC	131
<u>ANNEXE 8 – DOCUMENTATION CONSULTÉE</u>	163

Annexe 1 - Termes de références



CONFIDENTIEL

Direction de la Coopération Internationale et du Développement (DGCID)

CID/SMR/EVA

Bureau de l'évaluation SMR/EVA

MAAIONG

Volontariat de solidarité internationale

EVALUATION du dispositif : bilan et perspectives

Termes de référence version n°8 (26 mai 08)

NOTE PRELIMINAIRE

Le volontariat de solidarité internationale est une des principales priorités du MAEE. Dans ce cadre, le secteur associatif participe à la promotion du volontariat tout en bénéficiant des aides de l'État prévues par le dispositif législatif et réglementaire régissant le contrat de volontariat de solidarité internationale mis en place en 2005.

La dernière évaluation intitulée « Le volontariat français dans les pays en développement » (ainsi que des évaluations concernant l'AFVP) par l'ancien ministère de la coopération porte sur la période 1988-1994. Elle a précédé l'entrée en vigueur du décret de 1995 abrogé par la loi du 23 février 2005.

Aussi a-t-il été jugé nécessaire qu'une nouvelle évaluation procède par la réalisation d'un bilan et d'une analyse sur la dernière décennie en tenant compte de l'évolution du dispositif depuis 1994 et qu'elle ait une visée prospective.

Ses objectifs principaux sont :

- de dresser un état des lieux du Volontariat de Solidarité Internationale (VSI) soutenu par le Ministère des Affaires Étrangères et Européennes (MAEE).
- de caractériser les nouvelles pratiques de volontariat issues de la loi de 2005.
- d'analyser en termes quantitatif et qualitatif des changements depuis 1995 dans les formes d'aides de l'État au dispositif de volontariat de solidarité internationale.
- d'apprécier l'optimisation du dispositif à l'éclairage, en particulier des modalités d'intervention à l'international et des dispositifs d'autres pays européens.

L'évaluation du dispositif de Volontariat de solidarité internationale est confiée à un prestataire extérieur, sélectionné après mise en concurrence.

Elle est réalisée sous la conduite d'un comité de pilotage (CP) et pourra servir de base à une réflexion à caractère stratégique.

Sa réalisation suit un certain nombre de principes présentés dans ce document.

1. CONTEXTE ET DESCRIPTION

LE VOLONTARIAT DE SOLIDARITE INTERNATIONALE (VSI) SOUTENU PAR LE MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPEENNES

Le VSI est régi par la loi 23 février 2005 qui définit le VSI en son article premier : « Toute association de droit français agréée ayant pour objet des actions de solidarité internationale, peut conclure un contrat de volontariat de solidarité internationale avec une personne majeure. Ce contrat, exclusif de l'exercice de toute activité professionnelle, a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire.

Il n'existe plus de limite d'âge supérieure ni de critères de nationalité. Pour bénéficier du dispositif législatif, la durée minimale des missions est d'un an (durée moyenne des missions : 2 ans).

La durée cumulée des missions accomplies par un volontaire, de façon continue ou non, pour le compte d'une ou plusieurs associations, ne peut excéder 6 ans.

Les aides de l'État aux associations agréées au titre du VSI concernent : la formation, la couverture sociale, la gestion et l'appui au retour.

Les associations et les volontaires :

Sur les 27 associations agréées, on distingue deux formes de volontariat :

1. Les associations dont l'unique activité est le volontariat de solidarité internationale.
2. Les associations qui sont opérateurs de leurs projets et œuvrent pour l'essentiel dans le domaine de l'urgence et de l'humanitaire.

Parmi ces associations, certaines pratiquent le « portage » en permettant à des associations ne disposant que d'un nombre limité de volontaires en mission de bénéficier des aides de l'État.

En 2007, on a recensé 2094 volontaires, dont 370 volontaires relevant de l'AFVP répartis dans 103 pays. 46 % d'entre eux étaient dans la tranche d'âge 25-29 ans ; 54% étaient des femmes et 63% des volontaires avaient un niveau d'études égal ou supérieur à « bac+4 ».

C'est en Afrique subsaharienne et dans l'Océan indien qu'il y a le plus grand nombre de volontaires avec 54 % des effectifs. L'Asie (27 %), l'Amérique centrale et l'Amérique du Sud (13 %), les pays du Maghreb (3 %) et l'Europe non communautaire (2 %) viennent ensuite.

Les missions des volontaires couvrent tous les domaines de la coopération au développement et de la solidarité internationale : santé (25%), éducation (25%), social (15%), gestion et coordination de projets (14%), puis le développement rural (10%).

L'Association française des Volontaires du Progrès (AFVP) :

L'AFVP jouit d'une situation à part en raison de sa création (en 1963) sur l'initiative des pouvoirs publics et de plusieurs associations de jeunesse. L'AFVP a signé en décembre 2006 avec le MAEE un Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) d'une durée de 3 ans (2007-2009). L'essentiel de ses ressources provient de la subvention annuelle versée par le MAEE.

2. JUSTIFICATION DE L'ÉVALUATION

Le Comité des évaluations du 13 décembre 2007, présidé par Madame le Directeur Général de la Coopération Internationale et du Développement (DGCID) a retenu, au titre du programme 2008 le principe d'une évaluation de l'appui apporté par l'État aux associations agréées au titre du Volontariat de solidarité internationale (VSI) de 1995 à 2007.

Quatre raisons principales fondent cette décision :

- La dernière évaluation sur le volontariat de solidarité internationale remonte à 12 ans (1995) et portait sur la période 1988-1994. Elle a précédé l'entrée en vigueur du décret de 1995.
- Cette nouvelle évaluation se place après la suppression du service national (1997) et 2 ans après la mise en place de la loi sur le VSI de 2005.
- Une appréciation des activités menées dans le cadre du VSI ainsi que du degré d'adéquation de leur mise en œuvre au regard des orientations définies par la loi s'avère indispensable. Elle permettra de mesurer la valeur ajoutée du VSI au regard du dispositif français de coopération non gouvernementale.
- Les recommandations de cette évaluation devraient contribuer à la réflexion en cours sur les relations entre le MAEE et les associations de VSI, qui s'inscrivent notamment dans la problématique actuelle sur le financement du développement.

Il s'agira également d'apprécier la capacité des pouvoirs publics à :

- développer le VSI comme instrument spécifique de coopération et d'expression de la société civile à travers les organisations non gouvernementales (ONG),
- promouvoir la mise en œuvre avec les OSI des nouvelles formes de VSI issues de la loi de 2005, notamment le volontariat Sud/Sud,
- assurer la cohérence avec les nouveaux dispositifs de volontariat relevant de la loi sur le volontariat associatif de 2006, et la création d'un service civique obligatoire (cf. lettre de mission du ministre du MAEE),
- s'interroger sur l'action des volontaires qui doit privilégier une démarche partenariale,
- prendre en compte les changements qui seront induits par la mise en œuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) au sein du MAEE
- proposer des critères relatifs aux modalités de renouvellement des agréments donnés par le MAEE aux associations.

3. ENJEUX ET CHAMP DE L'ÉVALUATION

Deux niveaux doivent être considérés :

Pour les associations, il s'agit d'une évaluation récapitulative (destinée à rendre compte aux décideurs), d'une évaluation formative (destinée à tirer les enseignements pour les associations) et d'une évaluation comparative des pratiques des associations de volontariat notamment en matière de :

- a) politique de recrutement et critères de sélection des volontaires ;
- b) formation et de préparation au départ des volontaires ;
- c) suivi des missions des volontaires ;
- d) politique de réinsertion des volontaires notamment en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience (VAE) tel qu'elle est prévue à l'Article 3 de la loi du 23 février 2005.

Il convient de comparer les orientations des politiques de sélection de VSI en fonction des trois pratiques :

- 1) associations centrées exclusivement sur le VSI dont l'Association française des volontaires du progrès (AFVP) qui accompagnent des projets de coopération et de développement ;
- 2) associations qui sont aussi des opérateurs de projet axés plus particulièrement sur l'humanitaire et l'urgence;
- 3) associations pratiquant le « portage ».

Il s'agit également d'apprécier la mise en œuvre des nouvelles formes de volontariat issues de la loi de 2005 notamment le volontariat Sud/Sud.

Pour ce qui relève de l'Etat, cette évaluation a pour objectifs d'analyser en termes quantitatifs et qualitatifs, la pertinence et l'efficacité des aides de l'Etat aux associations de VSI et son rôle notamment en ce qui concerne la gouvernance et le soutien au VSI.

L'exercice aura également une visée stratégique. Il tirera notamment des enseignements d'un certain nombre de pays européens (Belgique, Royaume Uni, Allemagne, Pays Nordiques) par une comparaison avec certains dispositifs équivalant notamment celui de la CE à travers la plate-forme de coordination des ONG européennes faisant appel au volontariat.

La répartition géographique :

C'est en Afrique subsaharienne et dans l'Océan indien qu'il y a le plus grand nombre de volontaires avec plus de la moitié des effectifs et d'associations agréées au titre du VSI. Le premier pays d'affection des volontaires est Madagascar. Viennent ensuite le Cambodge, le Cameroun, le Soudan.

Le financement :

En 2006, le budget du VSI s'élevait à 14 877 422 € répartis comme suit :

- 1) 6 765 422 € pour les 27 associations agréées (2008 volontaires répartis dans 102 pays),
- 2) 8 112 000 € pour l'AFVP (284 volontaires répartis dans 31 pays).

En 2007, le budget du VSI s'est élevé à 16 827 867 € répartis comme suit :

- 1) 8 117 867 € pour les 27 associations agréées (2085 volontaires répartis dans 103 pays),
- 2) 8 710 000 € pour l'AFVP (324 volontaires répartis dans 39 pays).

Evolution des effectifs :

Effectifs volontaires de solidarité internationale de 1995 à 2007 (associations agréées et AFVP)

Années de référence	Nombre de volontaires		
	associations agréées	AFVP	Total
1995	1707	401	2108
1996	1208	378	1586
1997	1137	365	1502
1998	981	336	1317
1999	973	305	1278
2000	1613	346	1959

Années de référence	Nombre de volontaires		
	associations agréées	AFVP	Total
2001	1649	326	1975
2002	1811	284	2095
2003	1767	266	2033
2004	1863	228	2091
2005	1852	232	2084
2006	2008	284	2292
2007	2085	324	2409
TOTAUX	20 654	4 075	24 729

4. PRESENTATION DE L'ACTION A EVALUER et de l'expertise REQUISE

Suite à la suppression du service national obligatoire en 1997 (loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997), et la mise en place de la loi du 14 mars 2000 sur le « volontariat civil international », ce dispositif soutenu par l'Etat ne correspondait qu'en partie à la demande des associations de solidarité internationale. En effet, en raison du montant élevé de l'indemnité minimum obligatoire, de la limite d'âge maximum fixée à 28 ans et de la durée des missions strictement encadrée entre 6 et 24 mois, le volontariat civil correspondait de moins en moins au profil des missions et des volontaires associatifs.

La plus grande souplesse réclamée par les associations de VSI, la nécessité d'une révision complète du cadre juridique et réglementaire des dispositions de 1995 ainsi que le souhait des associations de voir un statut du volontaire associatif mis en place et reconnu par l'Etat, ont conduit le MAEE à proposer les modifications de la loi en 2005.

Objectifs principaux et problématiques :

L'évaluation a pour finalité de fournir aux instances de décision les éléments d'analyse et de réflexion concernant l'évolution du dispositif de soutien par l'Etat au VSI.

Il s'agit d'apprécier la capacité des pouvoirs publics à :

- développer le VSI comme instrument spécifique de coopération et d'expression de la société civile (ONG).
- promouvoir la mise en œuvre avec les associations de nouvelles pratiques de volontariat issues de la loi de 2005, notamment le volontariat « Sud/Sud » et réfléchir sur les évolutions de cette loi afin de permettre l'expérimentation du volontariat « Sud/nord ».
- assurer la complémentarité avec les dispositifs existants de volontariat à l'international, notamment le Volontariat en administration (VIA) relevant du MAEE et également l'existence des autres dispositifs, en particulier le Service civil volontaire relevant de la loi sur le volontariat associatif de 2006, le congé de solidarité internationale et la

création (voir en annexe la présentation des associations de VSI.) d'un « service civique obligatoire » (cf. lettre de mission du ministre des Affaires étrangères et européennes).

Cette évaluation nécessite d'analyser, en termes quantitatifs et qualitatifs, les changements introduits par le nouveau dispositif législatif de 2005 et de mesurer les évolutions depuis 1995 concernant :

- les améliorations notamment liées aux expériences innovantes et les contraintes relatives à l'application du nouveau dispositif législatif sur le VSI,
- les facteurs d'évolution et de changement,
- l'analyse des pratiques de volontariat et en particulier le « *portage* »,
- la spécificité du VSI et son articulation par rapport aux autres formes de volontariat (Service Civique Volontaire –SCV-, Volontaire International en Administration –VIA -, Volontaire International en Entreprise –VIE-, Volontariat Solidarité européenne, congé de solidarité internationale,...),
- les facteurs susceptibles de faire évoluer le dispositif de volontariat,
- les adaptations réalisées et nécessaire pour conditionner son développement et sa reconnaissance.

Cette évaluation comprendra l'examen de l'évolution du dispositif de volontariat, des missions confiées aux volontaires sur la période 1997-2007 ; il devra tenir compte de la période antérieure (1985-1994), et de la perception des VSI par les différents acteurs.

Les experts devront :

1. Examiner les activités des associations au regard des objectifs assignés en faisant appel aux critères d'analyse des politiques publiques (critère du CAD ci-dessous) ;
2. Evaluer leurs performances et leurs résultats en tenant compte des capacités de mobilisation des divers acteurs publics et privés, ainsi que de l'évolution de l'environnement général du VSI pendant la période sous revue ;
3. Cerner l'intérêt du dispositif français actuel en le comparant avec des dispositifs similaires d'autres pays européens (par exemple, Royaume Uni, Allemagne, Belgique) et celui de la CE.
4. Analyser les termes de la Convention de 2005 et proposer d'éventuelles adaptations ou propositions d'amélioration.
5. Dans la mesure du possible de déterminer le coût « moyen » d'un volontaire.
6. Rendre compte de la politique de réinsertion, notamment en ce qui concerne la validation de l'expérience (VAE) signalée dans la loi de 2005.

Objectifs spécifiques :

Les experts examineront en particulier :

- 1) La pertinence

7. Les critères de choix et les modalités d'agrément des associations pour mener les actions de volontariat (l'agrément comme « label » donné aux associations par le MAEE),
8. Les objectifs au regard :
 - des attentes du MAEE par rapport aux politiques de lutte contre la pauvreté,
 - du développement des relations entre les sociétés civiles du nord et du Sud (à travers la jeunesse et les diasporas.)
9. Les missions des volontaires sont-elles pertinentes au regard des enjeux en matière d'aide au développement par rapport aux politiques locales (secteurs prioritaires) et par rapport aux autres partenaires au développement.

2) L'efficacité (réussite, succès)

Partant d'un bilan et d'une description de la mise en œuvre, l'évaluation appréciera la qualité des prestations des associations, les réalisations en matière de VSI au cours de la période sous revue, à la lumière des demandes de financement, des rapports d'activités et des observations éventuelles du MAEE.

Elle devra examiner en particulier :

10. L'efficacité des associations relative au recrutement, à la sélection, à la formation et à la préparation avant le départ, au suivi-accompagnement et à la réinsertion des volontaires ;
11. La capacité des associations à la mise en œuvre de nouvelles formes de partenariat.

3) L'efficience

Les évaluateurs tenteront de répondre notamment aux questions suivantes :

12. Les ressources (financières, techniques, organisationnelles et humaines) ont-elles été bien utilisées et au moindre coût ?
 - Les résultats ont-ils été à la mesure des sommes engagées ? Quelle a été la capacité des associations agréées de VSI à mobiliser et diversifier leurs ressources (évolution des formes de financement, qualité, fluctuations) au regard des contributions du MAEE depuis 1995 ?

Ci-dessus du VSI par rapport à d'autres formes d'expertise...

4) L'impact

13. Les actions menées par les volontaires ont-elles entraîné des changements pour eux-mêmes et pour leurs partenaires dans les pays d'accueil ?

5) La visibilité et la lisibilité des associations de VSI

14. Implication du partenaire dans le dispositif vu de la France et à travers les OSI.

6) Pérennité et durabilité

15. En particulier sera examiné si le dispositif a eu et continue à avoir un effet de levier et lequel ?

4. DÉMARCHE DE L'ÉVALUATION

Il est prévu plusieurs phases sur une durée de l'ordre de dix mois :

16. Une première phase d'étude et d'entretiens sur dossiers en France auprès des services du MAEE, des associations agréées et de l'AFVP,
17. Une enquête de perception pourrait être conduite dans les pays à visiter auprès des autorités locales et des différents partenaires impliqués à l'occasion des missions de terrain,
18. Des déplacements sont à prévoir en France, dans différents pays européens et dans plusieurs pays de la ZSP,
19. La rédaction de documents (grilles d'analyse, rapports d'étape, provisoire et final),
20. La participation aux comités de pilotage,
21. La rédaction du rapport définitif et la constitution des annexes,
22. Une séance de restitution des principales conclusions et recommandations de l'évaluation présidée par la DGCID sera organisée à Paris ; elle visera en premier lieu les bailleurs.

La rétroaction transmettra les constatations résultant du processus d'évaluation aux acteurs concernés, susceptibles d'en tirer des leçons utiles et pertinentes. Elle vise une appropriation des résultats de l'évaluation par les parties prenantes (les consultants pourraient être sollicités) par la mise en place d'un processus de suivi.

Liste des associations concernées en priorité par l'évaluation

Associations à évaluer :

6 associations bénéficiant d'une subvention égale ou supérieure à 300.000 € :

23. DCC (Délégation Catholique pour la Coopération)
24. GER (Guide Européenne du Raid)
25. SCD (Service de Coopération au Développement)
26. ACF (Action contre la Faim)
27. FIDESCO
28. MDM (Médecins du Monde)

21 associations agréées concernées par le champ de l'évaluation :

29. HI (Handicap International)
30. Plan et Finance
31. DEFAP (Département Evangélique Français d'Action Apostolique)
32. EMDH (Enfants du Monde et Droits de l'Homme)

33. ASMAE (Les amies de sœurs Emmanuelle)
34. ATD Quart Monde
35. ARCHITECTES de l'Urgence
36. CEFODE (Coopération et formation au Développement)
37. PSF (Pharmaciens Sans Frontières)
38. EED (Enfants et Développement)
39. VSF-CICDA (Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières)
40. DSF (Douleurs Sans Frontières)
41. UNMFREO (Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation)
42. MSF (Médecins Sans Frontières)
43. EMI (Entraide Médicale Internationale)
44. SANTE SUD
45. GRET (Groupe de Recherche et d'Echange Technologique)
46. SIPAR (Soutien à l'Initiative Privée pour l'Aide à la Reconstruction du Sud-est asiatique)
47. Planète Enfants
48. ERM (Enfants Réfugiés du Monde)
49. SOS ESF (SOS Enfants sans Frontières)

Il faut y ajouter l'AFVP (Association Française des Volontaires du Progrès) signataire d'un contrat d'objectifs et de moyens avec le MAEE.

5. METHODOLOGIE ET CONTENU DE L'EVALUATION

APPROCHE GENERALE :

Le MAEE attend une évaluation rétrospective, instrument de réflexion et de conseil qui se distingue nettement de l'audit ou du seul contrôle, dont les objectifs et les moyens d'analyse sont différents.

Pour les associations, il s'agit d'une évaluation formative (destinée à tirer les enseignements) et d'une évaluation comparative des principales pratiques des associations de volontariat.

ENSEIGNEMENTS ET RECOMMANDATIONS :

Les évaluateurs parviendront à des conclusions explicitées de façon claire et décriront les méthodes utilisées pour parvenir à ces conclusions.

Ils formuleront des recommandations d'ordre stratégique et opérationnel. Celles-ci constituent pour le MAEE une aide à la décision sur ses orientations et sur la mise en œuvre de ces dernières.

Les recommandations porteront, en particulier sur le dispositif de volontariat sur :

- les missions confiées aux volontaires (nature, durée, sélection...),
- les modes de formation des volontaires,

- les modalités de suivi et d'accompagnement,
- la valorisation des acquis et les dispositifs mis en place pour la réinsertion.

Les évaluateurs pourront fournir la première ébauche d'un cadre d'évaluation des résultats susceptibles d'être utilisés par le MAEE.

Des recommandations seront proposées, à l'éclairage de comparaison avec les dispositifs d'autres pays européens examinés dans le cadre de l'étude.

6. DISPOSITIF D'EVALUATION

Le Comité de Pilotage :

Le Comité de Pilotage (CP), à Paris, veillera à l'adéquation entre les travaux réalisés et les termes de référence.

Missions du CP :

50. Il discute et approuve les termes de référence.
51. Il donne un avis sur le choix des experts.
52. Il facilite le travail des experts, discute les propositions sur les personnes ressources pour les entretiens menés par les experts, sur les choix méthodologiques et les missions.
53. Il étudie, le rapport d'étape, le rapport provisoire ; il fait part de ses remarques.
54. Il valide le rapport final.

Six réunions comité de pilotage sont prévues :

sans les consultants, validation des TDR et choix des experts,

- avec les consultants :

- 1) réunion de cadrage avant la 1^{ère} phase de collecte et d'analyse de données ;
- 2) présentation du rapport d'étape ;
- 3) restitution sur les missions ;
- 4) rapport provisoire final ;
- 5) restitution de l'évaluation.

D'autres réunions pourraient être convoquées à la demande du bureau de l'évaluation en fonction des besoins .

Le comité comprendra des représentants du MAEE (MAAIONG, DPDEV, DAH, AECL, SMR, DAOI), d'autres ministères pourront être sollicités (Jeunesse et Sports, Travail et Solidarité, Education Nationale, Agricultures....), un représentant de l'AFD, des représentants du Fonjep, des associations de VSI, ainsi que des personnes extérieures ayant une expérience du monde associatif et de solidarité internationale.

Le secrétariat technique de l'évaluation sera réalisé par le Bureau de l'évaluation (SMR/EVA).

7. SELECTION DE L'EXPERTISE ATTENDUE

Les consultants seront invités, en prenant connaissance des présents termes de référence, à faire des propositions techniques et financières pour la réalisation de l'évaluation : réponse par voie postale et par voie électronique (les dossiers transmis ne devront pas dépasser 3 Mo).

CRITERES DE SELECTION :

La sélection s'effectuera sur la base des critères suivants :

- exposé de la problématique et compréhension du sujet ;
- démarche méthodologique proposée ;
- qualifications, expériences et compétences (notamment c.v. des experts) ;
- prix des prestations (cf. modèle de devis en annexe) ;
- délais et modalités de réalisation.

EXPERTISE ATTENDUE :

Le prestataire retenu après consultation assurera la responsabilité des travaux réalisés par les experts.

Il devra constituer une équipe.

Outre la pratique reconnue en matière d'évaluation les compétences demandées sont les suivantes :

- connaissance du dispositif français de coopération y compris de la coopération non gouvernementale ;
- capacités d'analyse institutionnelle ; connaissance des pratiques de concertation et de plaidoyer ;
- connaissance des problématiques des OSI ;

Les experts proposés ne devront pas être ou avoir été associés directement aux activités des associations concernées.

Par ailleurs serait appréciée la contribution d'experts « juniors » et du «Sud ».

MÉTHODOLOGIE :

La méthodologie employée devra être présentée de façon détaillée dans la réponse à l'appel d'offre.

Devront être décrits :

- 1) les techniques de collecte et de traitement de l'information ;**

- 2) les hypothèses de travail ;
- 3) les techniques d'analyse et les critères de jugement ;
- 4) le dispositif concernant les enquêtes et entretiens ;
- 5) le mode d'organisation du travail, le chronogramme.

ENVELOPPE FINANCIÈRE ET DURÉE DE L'EXPERTISE :

**L'enveloppe financière maximale affectée à cette évaluation est fixée à 90.000 €.
La durée de l'évaluation est estimée à 10 mois.**

8. TRAVAUX ET RAPPORTS DES EXPERTS

L'exercice d'évaluation sera ponctué de plusieurs documents. Ceux-ci seront complétés de bilans statistiques et d'une note méthodologique.

Un rapport d'étape reposant sur l'étude des documents et les entretiens réalisés en France, devra être présenté avant la ou les missions de terrain.

Les missions à l'étranger devront faire l'objet de comptes rendus (écrits ou lors de réunions), faisant état du déroulement du séjour, des conclusions provisoires présentées au CP et des résultats de l'enquête de perception.

Le rapport provisoire final mentionnera les sources de l'information (documents de référence ou citations, données chiffrées) et les comptes rendus de missions. Il sera remis sous forme électronique et sera produit en 5 exemplaires en version papier. Il sera débattu en CP. Ce rapport comporte les propositions de recommandations que les évaluateurs estiment devoir soumettre.

Le rapport définitif sera produit en 6 exemplaires papier et en version électronique incluant, en son début, une synthèse de 6 à 10 pages maximum.

Les annexes du rapport comporteront le nom des personnes consultées, la méthodologie de collecte de l'information (ex : grilles d'analyse avec questions pour entretiens ou enquêtes..).

Les rapports seront remis au bureau de l'évaluation du MAEE pour distribution aux membres du CP. Afin d'assurer une diffusion dans les meilleures conditions, il conviendra de privilégier la transmission par voie électronique.

Une présentation synthétique sur « Power point » facilitera la séance de restitution : conclusions, leçons à tirer de l'évaluation, propositions des évaluateurs. Elle pourra être utilisée pour la rétroaction de l'évaluation et éventuellement pour la restitution dans les pays visités.

Le rapport définitif devra être achevé et disponible 15 jours après les observations et la validation du rapport provisoire par le CP dans sa version définitive. Ce rapport intégrera les observations factuelles émises par le CP.

Le rapport définitif sera remis en cinq exemplaires ainsi que sur disquette ou cdrom, sous forme prête à l'édition, dans la collection « évaluations » du MAEE.

L'ensemble du rapport et des annexes devra être accessible sous forme électronique et dans une présentation correspondant à l'édition définitive.

9. ANNEXES

Annexe 1 : Liste des associations agréées.

Annexe 2 : Présentation des associations de VSI.

Annexe 3 : Modèle de devis.

Annexe 4 : Fiche résumée du rapport d'évaluation.

Annexe 5 : Contenu du rapport Final.

Annexe 1 : Liste des associations agréées pour le volontariat de solidarité internationale (loi du 23 février 2005)

1. ACF (Action contre la Faim)
2. ARCHITECTES de l'Urgence
3. ASMAE Les amies de sœurs Emmanuelle
4. ATD Quart Monde
5. CEFODE (Coopération et formation au Développement)
6. DCC (Délégation Catholique pour la Coopération)
7. DEFAP (Département Evangélique Français d'Action Apostolique)
8. DSF (Douleurs Sans Frontières)
9. EED (Enfants et Développement)
10. EMDH (Enfants du Monde et Droits de l'Homme)
11. EMI (Entraide Médicale Internationale)
12. ERM (Enfants Réfugiés du Monde)
13. FIDESCO
14. GRET (Groupe de Recherche et d'Echange Technologique)
15. GER (Guide européenne du Raid)
16. HI (Handicap International)
17. MDM (Médecins du Monde)
18. MSF (Médecins Sans Frontières)
19. PE (Planète Enfants)
20. PF (Planet Finance)
21. PSF (Pharmaciens Sans Frontières)
22. SANTE SUD
23. SCD (Service de Coopération au Développement)
24. SIPAR (Soutien à l'Initiative Privée pour l'Aide à la Reconstruction du Sud-est asiatique)
25. SOS ESF (SOS Enfants Sans Frontières)
26. UNMFREO (Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation)
27. VSF-CICDA (Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières)
28. AFVP (Association française des volontaires du progrès) – contrat d'objectifs et de moyens

Annexe 2 : Présentation des associations de VSI

A l'heure actuelle, 27 associations françaises sont agréées au titre du volontariat de solidarité internationale (annexe 1) auxquelles il convient d'ajouter l'Association Française des Volontaires du Progrès (AFVP) qui relève de la loi mais pas des décrets d'application. Le ministère des Affaires étrangères et européennes n'a de relations en matière de VSI qu'avec ces associations.

Le nouveau dispositif législatif et réglementaire régissant le volontariat de solidarité internationale issu de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005, du décret d'application n° 2005-600 du 27 mai 2005 et des arrêtés des 1^{er} et 21 décembre 2005 (nomination de la Commission du Volontariat et montant des aides de l'Etat aux associations), offre un cadre juridique plus sûr aux missions de volontariat et renforce le partenariat entre l'Etat et la société civile. Il fixe également une nouvelle grille pour les aides de l'Etat aux associations agréées en matière de volontariat de solidarité internationale. Les forfaits et plafonds de ces aides, qui n'avaient pas évolué depuis 1987, ont été revalorisés. Ces aides concernent la prise en charge des volontaires pour : la couverture sociale ; la gestion ; la formation ; l'appui au retour à la vie professionnelle ; la prime forfaitaire d'insertion professionnelle ; l'indemnité forfaitaire de réinstallation

Ces aides sont versées sous la forme d'une subvention annuelle à chaque association agréée sur la base d'une estimation en nombre de mois/volontaires.

En 2005, le ministère des Affaires étrangères a signé avec chaque association agréée une convention de volontariat qui définit : 1) les obligations des associations vis-à-vis des volontaires et leurs ayants droits ; 2) les aides financières du MAEE ; 3) les relations fonctionnelles entre l'association agréée et le MAEE.

Signée pour une période de deux ans, cette convention a été prorogée d'un an jusqu'au 31 décembre 2008.

L'AFVP est une association créée en 1963 sur l'initiative des pouvoirs publics et de plusieurs associations de jeunesse. Désignée comme opérateur LOLF, l'AFVP a signé en décembre 2006 avec le MAEE un Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) d'une durée de 3 ans (2007-2009). Elle tire l'essentiel de ses ressources de la subvention annuelle versée par le MAEE. Le COM affirme un volontariat en appui aux dynamiques de changement social et au renforcement des partenariats nord-Sud comme objet central de l'Association. D'autres points portent sur une augmentation significative de l'activité volontaire (plus 70 % de volontaires en trois ans), la consolidation d'un volontariat d'expertise et, innovation récente, dans le cadre de l'objectif stratégique n° 3, la diversification et la promotion de nouvelles formes de volontariat (volontariat Sud /Sud, volontariat européen, volontariat du co-développement) avec l'ouverture du volontariat à des ressortissants des pays du Sud et à des jeunes issus des migrations.

Pour les 27 associations agréées, on distingue trois types de volontariat :

- les associations dont l'unique activité est le volontariat de solidarité internationale (ex. : Délégation Catholique à la Coopération). Ce type de volontariat est en général lié à une première expérience professionnelle. Il en est de même pour l'AFVP ;

- les associations œuvrant pour l'essentiel dans le domaine de l'urgence et de l'humanitaire (Action Contre la Faim, Médecins du monde, Médecins sans frontières,...) sont les plus connues du grand public. Elles sont également opérateurs de projets et assurent le recrutement de ressources humaines expérimentées pour lesquelles le volontariat est d'abord un statut permettant de bénéficier des aides de l'Etat ;
- les associations pratiquant le « portage permettent à des associations ne disposant que d'un nombre limité de volontaires en mission de bénéficier d'aides de l'Etat. C'est le cas notamment de la Guilde européenne du raid.

La première association en nombre de volontaires est la DCC (Délégation Catholique à la Coopération) avec l'envoi d'1 volontaire sur 3 (32 % des effectifs). Suivent, Action Contre la Faim (16 %), le Service de Coopération au Développement (15 %) et la Guilde européenne du Raid (14 %).

La population volontaire est composée majoritairement de femmes (55 %). La répartition par âge fait apparaître une prépondérance des jeunes de 26 à 30 ans qui représentent à eux seuls 46 % des volontaires. Si on y ajoute la part des 18-25 ans (17 %), on arrive à un total de 63 % de jeunes de 30 ans ou moins soit 2 volontaires sur 3.

Malgré la disparition du critère de nationalité dans la loi de février 2005, le nombre de volontaires étrangers est limité (13 %) et seuls 3 % des volontaires étaient, en 2006, issus de pays du Sud.

Le niveau de formation des volontaires est élevé. Pour 46 % d'entre eux, il est équivalent ou supérieur à bac + 5. Si on y ajoute les 21 % ayant un niveau égal à bac + 4, on arrive à un total de 67% soit 2 volontaires sur 3.

Annexe 3 : modèle devis prévisionnel

Nom de la société :

Intitulé de l'étude :

Coûts sur justificatifs :

Vols internationaux (nombre) : <i>sur présentation des souches de billets d'avion</i>	
Per Diem (montant unitaire / nombre) : <i>sur présentation de l'attestation de séjour délivrée par l'Ambassade</i>	
Déplacements intérieurs (avion, location voiture) : <i>sur présentation de factures</i>	
Autres dépenses (vaccins, visas ...) : <i>sur présentation de factures</i>	
Divers et imprévus : <i>sur présentation de factures</i>	
Autres :	
Sous-Total	

Coûts forfaitaires :

Salaires/honoraires :	Effectifs	Nombre de jours	Montant par jour	Total
Seniors:				
Juniors:				
Locaux :				
Frais de gestion : (en % :)				
Documentation, reprographie :				
Secrétariat, communications :				
Autres :				
Sous - Total :				

MONTANT TOTAL H.T (et TTC si requis) :

Observations complémentaires :

, le
Signature :
 (Avec tampon de la société)
Réf. nom du document :

Annexe 4 : fiche résumée de rapport d'évaluation

Rédacteur :	Date :	Nom fichier :
Service / organisme :	mail :	

A transmettre par voie électronique à : « evaluation.dgcid@diplomatie.gouv.fr »

TITRE DU RAPPORT (chaque volume doit avoir son titre) (préciser la période de référence)	
AUTEUR(S) Personne(s) physique(s)	
PRESTATAIRE(S) Organisme émetteur du rapport (développer les sigles)	

PAYS OU RÉGION (zone concernée par l'étude)	
SECTEUR ou THÈME Secteur prioritaire + secondaire(s)	

SERVICE COMMANDITAIRE (service qui a commandé l'étude et contribué à son financement)	
DATE REMISE DU RAPPORT (version provisoire ou définitive)	
NOMBRE D'EXEMPLAIRES remis (consultation possible Diplonet ?)	
CONFIDENTIALITÉ (tout public ou accord préalable)	
PAGINATION (nombre de pages et annexes numérotées et paginées)	

<p>DESCRIPTION DU PROJET (rappel des objectifs, des moyens et des principales activités prévues)</p> <p>(indiquer les hypothèses préalables et le questionnement évaluatif formulé dans les termes de référence ou le cahier des charges)</p>	
<p>TYPE D'EXPERTISE (technique / générale, interne / externe, à mi-parcours / finale)</p>	
<p>MÉTHODE D'ÉVALUATION (date des missions de terrain)</p>	
<p>TITRE DU RAPPORT</p>	

<p>PRINCIPALES CONSTATATIONS Utiliser les critères : cohérence, pertinence, efficacité, efficience, impact, durabilité.</p>	<p><u>POINTS FORTS</u></p>
	<p><u>POINTS FAIBLES</u></p>

ENSEIGNEMENTS TIRES (à partir des résultats de l'expertise et au-delà de l'activité évaluée)	
--	--

RECOMMANDATIONS (distinguer si possible les recommandations en fonction des priorités, des parties prenantes concernées et du calendrier proposé)	
---	--

SUITES CONSTATEES (mises en œuvre des recommandations)	
--	--

A transmettre par voie électronique à :
evaluation.dgcid@diplomatie.gouv.fr

Annexe 5 : Rapport final

Tout rapport d'évaluation doit comporter les éléments suivants :

- 1) Un sommaire ;
- 2) Une liste des sigles utilisés ;
- 3) Une carte ;
- 4) Une synthèse du rapport. Cette synthèse doit comprendre :
 - un bref rappel des objectifs poursuivis par la Coopération française, le contexte et les enjeux des actions menées ;
 - les montants et la décomposition des différentes catégories de dépenses engagées (par instrument, par acteurs et par secteur) ;
 - une description des grandes étapes de l'action ;
 - un résumé des réalisations effectuées, des résultats obtenus, des effets observés et de l'impact des actions ;
 - un rappel des appréciations de l'action à l'aune des critères définis par le cahier des charges techniques, et des principales causes des écarts éventuellement constatés par rapport aux effets attendus ;
 - un rappel des principales recommandations ;
 - une présentation de l'opération évaluée
 - un rappel méthodologique : rappel des choix opérés, des techniques utilisées et des étapes du travail d'évaluation ;
 - une analyse : celle-ci doit être organisée à partir des données recueillies et des observations effectuées. L'analyse est effectuée selon les critères communément retenus dans le domaine de l'évaluation des politiques publiques (critères du CAD de l'OCDE) ;
 - des conclusions : celles-ci doivent être explicitées de façon claire (par type d'actions et d'acteurs) ;
- des recommandations opérationnelles.
- Les annexes peuvent comporter, dans l'ordre :
 - les termes de référence de l'évaluation ;
 - la liste des personnes rencontrées ;
 - le compte-rendu des études ;
 - les instruments de collecte de l'information (questionnaires, guides d'entretiens) ;
 - les données générales et chiffrées complémentaires pour la compréhension des travaux ;
 - le glossaire des termes techniques ;
 - une présentation des experts ;
 - les grandes lignes de la méthodologie mise en œuvre ;
 - la liste des membres du comité de pilotage et les dates des réunions ;
 - une bibliographie (y compris sites Internet).

N. B. Ces documents (ainsi que tout ou partie du présent guide) peuvent être transmis en fichier Word sur simple demande au bureau de l'évaluation (evaluation.dgcid@diplomatie.gouv.fr).

Le guide de l'évaluation (version 2007) est mis en ligne sur le site du MAEE :
http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/344_Int_Guide_2007.pdf

Annexe 2 - Présentation des experts

60. **Agnès Lambert**, chef de mission : expert senior en évaluation de politiques publiques, elle est socio anthropologue travaille à l'IRAM depuis 1989. Elle a une expérience dans les domaines de l'identification, du suivi et surtout de l'évaluation des projets et programmes de développement. Elle a en même temps une connaissance du dispositif français de coopération. Elle a contribué à l'évaluation de la Dotation au Partenariat (DAP) dispositif d'appui au ONG du nord dans leur partenariat au Sud ou à l'est. Agnès Lambert sera chef de mission.
61. **Didier Beaufort**, expert senior en évaluation. Il a une connaissance approfondie du champ de la coopération tant gouvernementale que non gouvernementale bi latérale dans les pays européens, mais également européenne. Il sera responsable des investigations à conduire sur les dispositifs similaires d'autres pays européens (par exemple, Royaume Uni, Allemagne, Belgique) et celui de la CE.
62. **Helena Stucky de Quay**, expert senior en gestion des ressources humaines a une expérience au sein de diverses organisations non gouvernementales. Elle a été responsable de l'évaluation de la composante « ressources humaines » du dispositif de VSI. Elle a participé à l'animation de l'atelier avec les associations,
63. **Raphaël Beaujeu** : expert junior en macro économie, économétrie et gestion de projets à l'Iram. Il a été responsable de la collecte, du traitement et de l'analyse des données du VSI et de son évolution. Il a été également responsable du sondage auprès d'anciens volontaires.

Consultants Sud

- **Ralison Andriamandranto** : Consultant malgache senior, a une expérience en matière d'évaluation. Il a été responsable de projets de la Coopération française. Il a une connaissance des dispositifs de coopération internationale et une connaissance des organisations de solidarité internationale qui mobilisent des volontaires. Il a été chargé de l'étude de perception sur Madagascar.
- **Moctar Ahmed** : Ingénieur agronome tchadien senior. Il a une grande expérience des enquêtes de terrain, de la gestion de projet et du suivi-évaluation. Il connaît les dispositifs de coopération internationaux. Il a été chargé de l'étude de perception au Tchad.
- **Riad Bensouiah** : Consultant marocain senior, spécialiste en gouvernance local. Il a une grande expérience des enquêtes, collecte et analyse des données dans le cadre des études de terrain. Il a une connaissance de la gestion de projet et des dispositifs de coopération internationaux. Il a été chargé de l'étude de perception au Maroc.

Annexe 3 - Comité de Pilotage de l'Evaluation

NOM	Prénom	Service
DUMONT	Bernard	Président COPIL
LATIMIER	Hervé	Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des sports
COUSIN	Lucien	CLONG-volontariat
COLOMBIER	Renaud	Coordination Sud
MONFERRER	Dante	AFVP
LABALLE	François	DCC
BALMES	Jean-Daniel	SCD
EDEL	Patrick	GER
CHARMETANT	Cécile	Médecins du Monde
BENQUET	Olivier	Responsable RH
ALVAREZ	Catherine	ASMAE
FIELD	Brigitte	Conseil Régional d'Ile-de-France – Direction Europe et Affaires internationales
DE GELIBERT	Simone	CID/SMR/PAF/OPC
DEMAISON	Alain	CID/CNG/VPT
FARJON	Jean-Pierre	CID/CNG
ZEJGMAN	Martine	CID/AECL
NIVOIT-CATHALA	Marie-Claire	DPDEV/G
ALORGE	Chantal	DRH3D
FANDRE	Claude	SMR/EVA
CAVELIER	Bernadette	SMR/EVA
DECRAENE	Denis	SMR/EVA
PINCENT	Quiterie	AFD
BOUCHER	ALAIN	01 42 54 36 99
CEDOT	Gilbert	FONJEP
POUILHE	Jean-Pierre	FONJEP
ARCAMONE	Philippe	Région PACA
RULETA	Michael	Indépendant
CREPEL	Jean-Christophe	La GUILDE
FOURCOUX	Solange	Bureau des Relations Internationales

Dates des réunions du COPIL Evaluation du dispositif de VSI

	Date	Objet
1	15 avril 2008	Accord sur les TDR
2	8 juillet 2008	Examen des offres
3	12 septembre 2008	Démarrage et cadrage de l'évaluation par l'IRAM
4	31 octobre 2008	Collecte et analyse données et questions évaluatives
5	28 novembre 2008	Cadrage études de perception au Sud
6	6 février 2009	Premier résultat étude Madagascar
7	15 mai 2009	Synthèse des études Sud
8	8 juillet 2009	Rapport provisoire
9	30 septembre 2009	Dernier COPIL, recommandations et après évaluation

Annexe 4 - Listes des personnes rencontrées

FRANCE

MAEE

Denis DECRAENE	Chargé de mission et secrétariat COPIL, SMR/EVA
Bernadette CAVELIER	CSMR/EVA
Alain DEMAISON	Chef de bureau Volontariat et programmes transversaux, CID/CNG/VPT
Jean Pierre FARJON	Adjoint au chef de la Mission d'appui à l'action Internationale des ONG, CID/CNG
Sylvie GRANDEMANGE	CID/CNG/VPT
Martine ZEJGMAN	Adjointe au Délégué Général CID/AECL

FONJEP

Jean Pierre POUILHE	Délégué général adjoint du FONJEP
---------------------	-----------------------------------

Associations d'envoi

Dante MONFERRER	Délégué général, AFVP
Joël LESAGE	Gestionnaire AFVP
Béatrice CHRISTINY	Responsable de formation, AFVP
Jean Michel BOURREAU	RH AFVP
Jean Daniel BALME	Directeur du SCD
Nuno FERNANDEZ	Responsable de la Formation, SCD
François LABALLE	Directeur de la DCC
Brigitte de PANTHOU	DCC, Directrice du département Relations Partenaires et Suivi sur le terrain.
Mathilde LAVAL	Chargée du partenariat
Patrick EDEL	Directeur de la GER
Jean Christophe CRESPEL	Directeur du développement, GER
Aurélien NOGUES	Chargée de Mission GER
Cécile CHARMETANT	MDM
Olivier BENQUET	Ressources Humaines, ACF

Isabelle LAVESVRE

Jean ROBIN
Charlotte GRAFFIN
Eric BARTELEMI

Alain BOUCHER
Lucien COUSIN

Madagascar
Emmanuel POILANE
Christian HOQUET
Chef de Région Vakinankaratra

Tchad
Pierre CATHALA
Naryam Konombaye
TENGAR

Maroc
Nicolas FRELOT
Patrick ROBERT

Directeur Président FIDESCO
FIDESCO
Responsable recrutement, formation et
préparation départ FIDESCO

Indépendant
Président du CLONG Volontariat

Représentant AFVP à Madagascar
Chef de SCAC à Antananarivo

Chef de SCAC à Ndjaména
Comptable bureau AFVP à Ndjaména
Représentant AFVP à Ndjaména

Conseiller au SCAC Rabat
Représentant AFVP au Maroc

Annexe 5 Les grandes lignes méthodologiques

Méthode pour les enquêtes de perception à Madagascar, au Tchad et au Maroc

L'étude de perception dans les trois pays repose sur une démarche qualitative en s'appuyant sur les points de vue des différents acteurs que sont les volontaires eux-mêmes actuellement en poste, les partenaires qui les ont demandés et qui les accueillent dans leur structure, enfin les autres partenaires bénéficiaires des appuis.

Les éléments de méthodes présentés ci-dessous concernent le calendrier de l'étude, l'élaboration des grilles d'entretien, l'échantillon, les conditions de réalisation.

Calendrier de réalisation de l'étude

Le calendrier de réalisation des études a été réalisé:

- à Madagascar, du 17 au 26 janvier 2009 par le chef de mission et le consultant, puis courant février et mars par le consultant malgache ;
- au Tchad, du 30 janvier au 5 février 2009 par le chef de mission et le consultant et du 7 au 12 février, par le consultant tchadien ;
- au Maroc, sur la période du 13 au 17 février 2009 par le chef de mission, puis sur la période allant jusqu'au 18 mars, soit 10 jours terrain pour le consultant marocain.

Élaboration des guides d'entretiens par type d'interlocuteurs

Afin d'analyser le dispositif de VSI et son évolution à partir d'une étude de perceptions, trois grilles d'entretiens ont été proposées et validées par le Comité de pilotage.

L'entretien auprès des volontaires actuellement en poste vise à collecter des informations sur (1) le volontaire, (2) la description de sa mission avec tâches, responsabilités et relations avec partenaires, (3) la perception de sa mission (motivation, adéquation par rapport à ses attentes, au profil défini, à sa formation et son expérience antérieure, la perception de ce qu'il apporte et de ce que cette expérience lui apporte (4) l'appréciation des conditions de mise en place de sa mission, (5) l'appréciation de la préparation et de la formation préalables, (6) l'appréciation du suivi et de l'accompagnement durant sa mission, (7) l'appréciation de ses conditions matérielles, (8) enfin ses perspective d'avenir.

L'entretien auprès des partenaires ou structures d'accueil qui ont demandé les VSI : (1) leur motivation, (2) la relation avec l'association d'envoi, (3) le travail du volontaire, (4) leur perception de l'impact du travail du volontaire, (5) l'appréciation du mode de suivi et d'accompagnement du volontaire, (6) les améliorations à apporter au dispositif.

L'entretien auprès des partenaires extérieurs bénéficiaires de l'appui : l'évolution de leurs besoins, des appuis de leur partenaire et de leur relation avec celui-ci, la perception du travail du volontaire, les améliorations à envisager.

Plusieurs questions fermées ont été prévues pour pouvoir obtenir une échelle de perception des trois types d'interlocuteurs sur certains aspects.

Lors de la première semaine de terrain, les questionnaires proposés ont pu être testés et ont été très légèrement aménagés, notamment pour donner un peu plus de visibilité à la dimension humaine du Volontariat.

L'échantillon

Les critères de choix de l'échantillon rendent compte de la diversité des missions des volontaires, des types de partenaires et de l'ancienneté des contrats. L'échantillon n'est pas représentatif de l'ensemble des VSI présents dans le pays, il met plutôt en valeur la diversité des situations. Une première proposition d'échantillon avait été faite, mais il est apparu que les frais de déplacement requis dépassaient largement le budget prévu.

Il a été finalement décidé avec le MAEE de ramener l'échantillon de :

25 à 20 VSI sur un total de 122 volontaires comptabilisés en janvier, pour Madagascar en supprimant la mission à Tuléar ;

23 à 17 VSI sur les 53 volontaires comptabilisés pour le Tchad, en supprimant la région Sud au profit de celle d'Abéché où se trouvent les volontaires intervenant dans le domaine de l'urgence. En effet le critère situation de crise pour le choix des pays a conduit à opter pour le Tchad ;

11 à 10 VSI sur les 38 volontaires comptés pour le Maroc, en supprimant Oujdah.

Pour chaque volontaire, le partenaire d'accueil et, dans la mesure du possible, des partenaires bénéficiaires de l'appui devaient être interrogés.

Les nombres de VSI et partenaires interviewés pour les 3 pays sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1 : composition de l'échantillon global de l'étude pour les 3 pays

Madagascar			Tchad			Maroc		
Nbr total VSI	VSI	Partenaires	Nbr total VSI	VSI	Partenaires	Nbr VSI	VSI	Partenaires
122	30	11	53	18	9	38	12	7
	24,5 %			32%			31,58%	

Il apparaît que les consultants ont vu un peu plus de volontaires que ce que prévoyait l'échantillon initial. Au total, ce sont 60 VSI qui ont été rencontrés et 27 partenaires d'accueil.

Tableau 2 : composition de l'échantillon des VSI dans les 3 pays en fonction des associations d'envoi

Pays	Total	Nombre VSI vu	%	Par association d'envoi						
				AFVP	DCC	SCD	GER	Fidesco	ACF	MdM
Madagascar	122	30	24,5	7	5	8	5	3	0	2
Tchad	53	18	32,0	6	7	3	0	0	2	0
Maroc	38	12	31,6	4	3	1	4	0	0	0

ACF n'envoie pas de volontaire à Madagascar et la GER, FIDESCO et MdM n'ont pas de volontaire au Tchad. Enfin, au Maroc ce sont FIDESCO et ACF qui n'envoient pas de VSI. Dans ce dernier pays, MdM vient tout juste de cesser ses activités.

Tableau 3 : composition de l'échantillon des partenaires vus dans les 3 pays en fonction des associations d'envoi

Pays	Total VSI vu	Nombre partenaires vus	Par association d'envoi						
			AFVP	DCC	SCD	GER	Fidesco	ACF	MdM
Madagascar	30	11	3	3	2	1	1	0	1
Tchad	18	9	5	2	1	0	0	1	0
Maroc	12	7	3	2	1	1	0	0	0
TOTAL	60	27	11	7	4	2	1	1	1

Il faut signaler que certains partenaires reçoivent plusieurs volontaires.

Tableau 4 : partenaires extérieurs vus dans les 3 pays

Pays	Total VSI vu	Nombre partenaires extérieurs vus
Madagascar	30	3
Tchad	18	3
Maroc	12	4
TOTAL	60	10

Les partenaires extérieurs ont été parfois difficiles à rencontrer notamment dans le cas du Tchad, lié au contexte de crise. Dans le cas du Maroc, il a été difficile d'identifier les partenaires extérieurs du partenaire d'accueil, vu le nombre de partis prenants.

Il est intéressant de noter le nombre de volontaires Sud/Sud rencontrés.

Tableau 5 : nombre de VSI Sud rencontrés par pays

Pays	Nombre VSI vus	Nombre de VSI et VP Sud
Madagascar	30	2
Tchad	18	2
Maroc	12	1

TOTAL	60	5
--------------	-----------	----------

Dans le cas de Madagascar, les volontaires Sud rencontrés étaient une VP et un VSI Mdm. Dans le cas du Tchad, les volontaires Sud étaient VP. Sur les deux VSI Sud/Sud d'ACF devant être vus, un seul a pu être rencontré.

Enfin il faut signaler que l'échantillon a été construit en privilégiant les volontaires ayant démarré leur contrat depuis 5 mois et plus. Cependant, quelques volontaires ayant commencé leur contrat depuis moins de 3 mois se sont retrouvés dans l'échantillon. Sachant qu'une telle situation influe largement sur les réponses, un critère est pris en compte dans l'analyse.

Tableau 6 : Nombre de VSI ayant démarré il y a moins de 3 mois

Pays	Nombre VSI vus	Nombre de VSI de contrat de moins de 3 mois
Madagascar	30	1
Tchad	18	2
Maroc	12	1

Conditions de réalisation

A Madagascar, les volontaires, mais également les partenaires, se sont révélés très disponibles pour rencontrer les consultants. Malheureusement, les tensions politiques qui ont éclaté à partir de janvier ont retardé la finalisation de l'étude dans le pays.

Au Tchad, l'étude de perception s'est très bien déroulée. Les volontaires mais également les partenaires ont été faciles à contacter et se sont révélés très disponibles pour nous rencontrer. Tous les volontaires prévus et contactés ont été interviewés. Les partenaires d'accueil ont été aussi interviewés, à l'exception de 3 pour la DCC (1 pour cause d'indisponibilité, 2 pour cause de refus). Le contexte du Tchad et les difficultés de déplacement dans la région Est n'ont permis l'interview que de 3 partenaires extérieurs.

Au Maroc, les conditions de déroulement de l'étude et des rencontres avec les 3 types d'interlocuteurs ont été bonnes également. Il faut signaler qu'un entretien avec une VSI basée à Oujdah s'est fait par téléphone.

Le traitement et l'analyse

Le traitement et l'analyse des données ont comporté les étapes suivantes :

- traitement des données d'information générale sur les VSI rendant compte de la diversité des situations ;
- proposition d'une typologie pour permettre l'analyse, tout en rendant compte de la diversité des situations ;
- restitution des résultats concernant l'appréciation du dispositif sur la base de la grille d'analyse : pertinence, efficacité, impact ;

- analyse permettant d'alimenter la réflexion sur le contenu actuel du volontariat et la contribution du volontariat au partenariat, avec mise en évidence des bonnes pratiques.

Méthode pour l'analyse GRH

Les objectifs de l'évaluation des pratiques GRH

La commande concerne l'évaluation des pratiques et processus de Gestion des Ressources Humaines (GRH) développés par les associations faisant appel à des Volontaires de Solidarité Internationale (VSI). L'objectif de ce volet de l'évaluation du VSI est donc d'identifier et d'analyser les processus et les pratiques de GRH au sein des différentes associations afin d'analyser leur pertinence et leur efficacité. L'échantillon des 7 associations a été constitué sur la base du critère du nombre de volontaires (VSI) engagés par chaque organisation. Les associations ayant envoyé le plus de VSI sur le terrain au cours de l'année 2008 sont donc les suivantes :

- Action Contre la Faim (ACF)
- Association Française des Volontaires du Progrès (AVP)
- Délégation Catholique pour la Coopération (DCC)
- Fidesco
- La Guilde Européenne du Raid (GER)
- Médecins du Monde (MmM)
- Service de Coopération au Développement (SCD)

La méthode adoptée

L'évaluation des pratiques et processus de GRH s'est déroulée en plusieurs étapes. Premièrement, le recueil et l'analyse des documents et données accessibles ont permis une imprégnation des terrains d'études concernés et le ciblage des aires de questionnement. Deuxièmement, des entretiens semi-directifs ont été organisés avec les Responsables des Ressources Humaines et les Responsables Formation (le cas échéant) des différentes associations concernées. Troisièmement, une restitution-discussion des premières analyses a été organisée afin de discuter des pratiques observées et d'affiner nos analyses. Cette restitution a permis de mettre en discussion les résultats mais aussi d'impliquer les acteurs dans la démarche d'évaluation. Enfin, des données quantitatives portant par exemple sur le nombre de postes VSI non pourvus en 2008, ont été recueillies et compilées pour analyse.

L'évaluation, telle qu'approchée ici, est donc à l'opposé d'une démarche d'audit qui elle repose sur la conformité par rapport à un référentiel établi et sur des écarts constatés. Au contraire et compte tenu de la diversité des associations approchées, l'approche adoptée se veut compréhensive et dans une certaine mesure, participative.

Méthode pour le sondage auprès des anciens volontaires

Objectifs

Afin d'obtenir une appréciation globale du dispositif, une des étapes de l'évaluation a consisté à réaliser un sondage auprès de volontaires ayant terminé leur mandat. Cette étape de l'évaluation a permis de saisir les impressions que les volontaires tirent de leur expérience et d'appréhender le rôle que le volontariat a joué dans leurs parcours professionnel et humain.

A partir des informations disponibles au travers d'une base de suivi des volontaires tenue par le MAEE et/ou par les associations et l'AFVP, des volontaires ayant terminé leur mandat ont été ciblés. Sans avoir la prétention de reposer sur un échantillon significatif et représentatif de l'ensemble des anciens volontaires, cette enquête rapide a permis de cerner le bilan que les volontaires tirent de leur expérience. Elle a permis également d'appréhender la diversité des parcours à l'issue du volontariat. Le sondage a reposé sur un nombre limité de questions, il a été réalisé par courriel et, autant que possible, par téléphone. L'analyse a tenu compte du nombre de réponses obtenues et a abouti à une première typologie, en croisant les résultats du sondage avec les données issues de la phase 1.

La méthode

La méthodologie d'enquête présentée ci-dessous avait pour objectif la réalisation d'un sondage reposant sur un échantillon représentatif de la population étudiée. Elle se déroule en quatre étapes.

1. La première étape a consisté à élaborer le questionnaire, en s'inspirant de l'enquête sur « *les volontaires de retour de mission* » commandée par le CLONG volontariat et réalisée par l'IPSOS. Mais un accent plus important a été mis sur la place du volontariat dans le parcours professionnel des volontaires.
2. La deuxième étape a consisté à définir la population étudiée, soit l'ensemble des volontaires ayant signé leur premier contrat de VSI au cours de l'année 1999 et de l'année 2006 pour neuf associations d'envoi de volontaires.

Les associations ont été choisies selon le degré d'importance qu'elles représentent dans l'envoi de volontaires au cours de l'année 2006. A ce titre, les 6 associations bénéficiant d'une subvention égale ou supérieure à 300 000 € ont été évidemment incluses dans la population étudiée avec également l'AFVP. Il s'agit de la DCC, GER,

la SCD, ACF, et MDM, exceptée FIDESCO qui, en 2006, n'envoie pas encore de VSI indépendamment de la GER. Cependant, cette étude concernant également l'ensemble des associations, trois autres associations d'envois, EMDH, HI, DEFAP qui arrivent juste derrière les six plus importantes en termes de nombre ont été sélectionnées. La population étudiée couvre ainsi 86% des volontaires envoyés en 2006. Les années 1999 et 2006 ont été choisies en fonctions de l'intérêt que ces dates représentent du point de vue des réformes successives du statut de VSI. Ainsi, les volontaires partis en 1999 sont couverts par le statut de VSI définis par le décret de 1995 et par la suppression du CSN depuis 1997. L'année 2006 est intéressante car les volontaires qui partent à cette période sont couverts par la nouvelle loi sur le VSI instaurée en 2005.

Le questionnaire finalisé ainsi que la population identifiée ont été validés par l'ensemble du comité de pilotage.

3. La troisième étape a consisté à sélectionner un échantillon représentatif de la population étudiée. Les lois qui dictent les méthodes d'inférences statistiques veulent que l'échantillon soit au moins égal à 10% de la population totale. La taille de l'échantillon ne suffit pas pour obtenir une représentation la plus fidèle possible de la réalité. Encore faut-il que le profil des individus dans la réalité et dans l'échantillon soit le même. Pour constituer notre échantillon, nous avons étudié le profil des volontaires envoyés par chaque association au cours de l'année 2006 et 1999. L'échantillon prélevé dans la population totale respectait les proportions (selon l'association d'envoi, l'âge, le sexe, le niveau d'étude) identifiées lors de la partie 1 « *collecte, traitement et analyse des données de base* » de l'évaluation.
4. La quatrième étape a consisté à obtenir les coordonnées des volontaires auprès des associations concernées par le sondage, puis à l'envoi des questionnaires. Cette étape s'est déroulée en trois temps :
 - envoi d'une première liste, à chaque association, de volontaires partis en 2006 et en 1999 ;
 - envoi d'une liste de volontaires pour remplacer ceux dont les coordonnées n'ont pu être retrouvées, ou qui étaient encore en volontariat, ou encore qui sont aujourd'hui salariés dans l'association d'envoi. Les volontaires de remplacement ont été choisis selon leurs similitudes en termes de caractéristiques avec les volontaires remplacés ;
 - envoi des questionnaires, relance par mail et par téléphone.

Les difficultés rencontrées

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'ambition de ce sondage était d'obtenir un échantillon statistiquement représentatif de la population étudiée. A ce titre, l'échantillon devait être d'environ 70 volontaires pour 1999 et d'environ 90 volontaires pour 2006. Le nombre d'anciens volontaires à interroger devait donc être d'environ 160 au total.

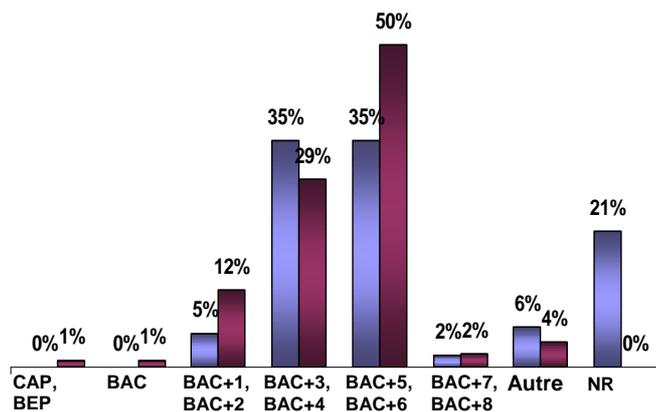
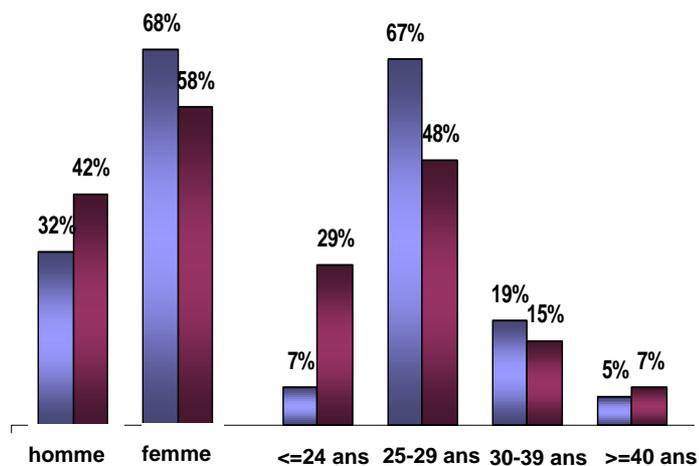
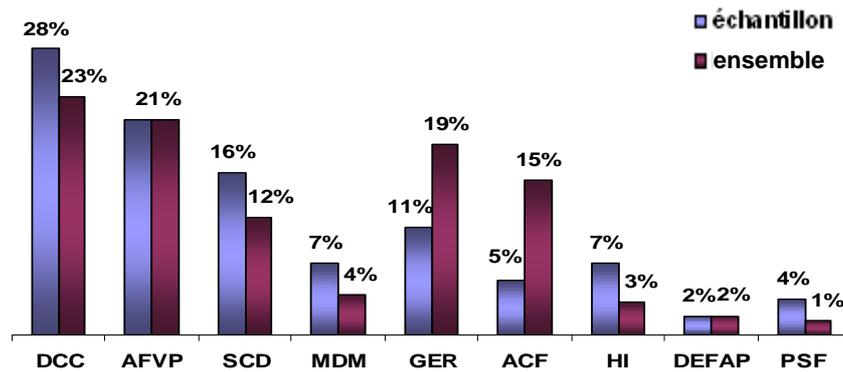
Bien que l'ensemble des moyens ait été mobilisé pour atteindre cet objectif, ce dernier n'a pas été atteint, et loin s'en faut, puisque seuls 60 volontaires partis en 2006 et 2 volontaires partis en 1999 ont répondu aux questionnaires. Les résultats du sondage qui sont présentés ne peuvent donc faire l'objet d'inférence statistique, autrement dit, ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des volontaires partis en 1999 et 2006 avec les 9 associations retenues. Le taux de non retour avait été anticipé, et fixé initialement à 20%, et comparé aux taux constatés habituellement sur les enquêtes, celui-ci était largement sous-estimé. Cependant, au regard des difficultés et du temps mobilisé par les associations pour nous fournir les coordonnées des volontaires, un taux de retour plus élevé aurait impliqué une base de coordonnées plus importante à fournir de la part des associations. Le temps de mobilisation que cela impliquait était difficilement conciliable avec les activités que les associations doivent assurer par ailleurs

Au regard des retours que nous avons obtenus, le sondage a porté donc uniquement sur les volontaires partis en 2006, et l'échantillon que nous traitons représente 7% de cette population. Les difficultés qui viennent d'être énoncées doivent être prises en compte et constituent une limite dans l'interprétation des résultats du sondage présentés dans le rapport.

Profil général de l'échantillon

Une sous-représentation de certaines catégories de volontaires

Graphique 1 : distribution de l'échantillon selon l'association, le sexe, le niveau d'étude et l'âge



Globalement, l'échantillon reflète le poids relatif de chaque association dans le dispositif. Certaines associations sont toutefois sous représentées. Il s'agit en particulier des volontaires partis avec la GER et ACF

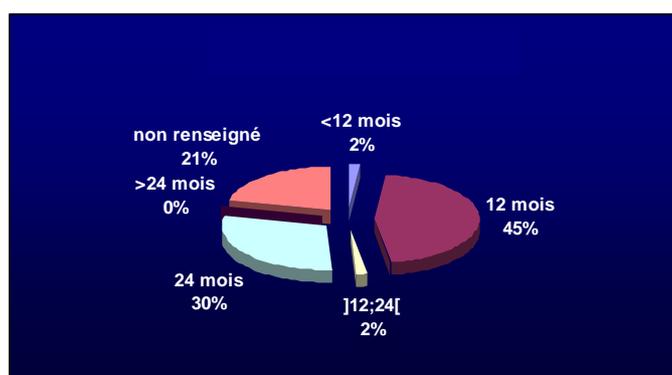
De même, l'échantillon a tendance à surreprésenter les femmes et les plus de 24 ans, et à sous-représenter les individus fortement diplômés. Ces écarts apparaissent alors même que l'échantillon initial a été constitué de manière à respecter les caractéristiques de la population totale. Ces écarts proviennent de la différence entre les personnes contactées et celles ayant effectivement répondu.

L'échantillon sous-représente les plus diplômés (Bac+5 et Bac+6) mais sous-représente les moyennement diplômés (Bac+3 et Bac+4). Les niveaux Bac+1 et Bac+2 ont été largement surreprésentés. Les niveaux CAP et Bac ne sont pas représentés. Enfin le taux de non réponse est important.

Des missions diversifiées

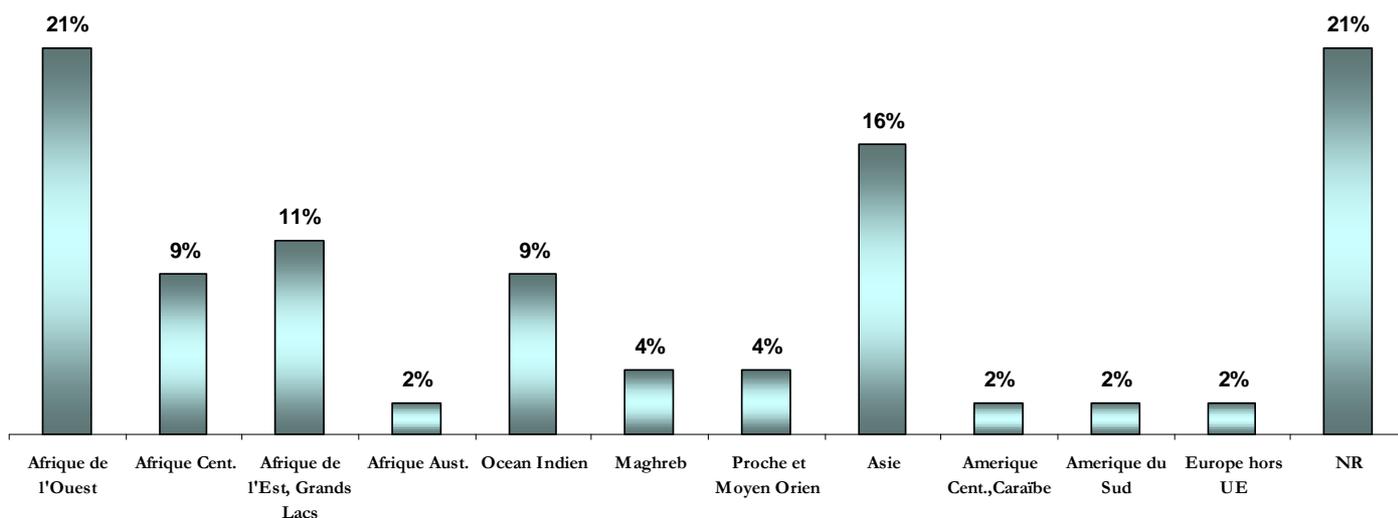
Graphique 2 : durée de prise en charge

Les volontaires interrogés ont réalisé des missions de 12 mois (durée minimum d'un contrat VSI) à 24 mois. Près de la moitié des missions sont des contrats d'un an. S'agissant des bases de données pour l'année 2006, nous ne savons pas si certains de ces contrats ont été renouvelés par la suite .



Graphique 3 : pays de destination des volontaires

Mise à part l'Amérique du Nord, les missions réalisées par les volontaires interrogés couvrent l'ensemble des régions du globe. L'Afrique de l'Ouest et l'Asie sont particulièrement représentées, et représentent plus d'un tiers des régions de destination.



Annexe 6.1 - Grilles d'entretien pour les études de perception à Madagascar, au Tchad et au Maroc

Etude de perception du volontariat Entretien volontaire

L'entretien volontaire vise à analyser la perception qu'il a de l'adéquation de sa mission par rapport à la définition initiale du poste et d'autre part de la valeur ajoutée de son poste dans un projet. Enfin de ses éventuelles difficultés.

Une partie concerne des informations sur les conditions de la mission du volontaire, une autre partie comporte son appréciation d'un certain nombre d'aspects. Enfin chacune des réponses pourra faire l'objet de commentaires qui aideront à l'analyse.

Les réponses feront l'objet d'un traitement anonyme.

L'objectif de l'étude est de renforcer l'efficacité de l'ensemble du dispositif.

Date :

Nom : Adresse

e-mail :

Contact :

Formation

Situation familiale

1/ Informations générales

Objectif du projet

Votre mission :

Durée du contrat :

Date de démarrage :

Eventuelles missions ou expériences antérieures :

Période	Entreprises/ Association d'envoi	Pays	Fonction

2 / Description du travail actuel

2.1/ Quelles sont vos activités ?

2.2/ Avec quelle équipe travaillez vous ? et pour quelles tâches ?

2.3/ Pouvez vous décrire vos responsabilités et dans quels domaines ?

2.4/ Quels sont les partenaires extérieurs avec lesquels vous êtes en contact ?

3/ Perception de votre mission

3/1 Pourquoi avez vous fait le choix du VSI ?

3/2 Quelles étaient vos attentes par rapport à ce choix de VSI ?

3/3 Quelle adéquation de votre expérience actuelle par rapport à ces attentes initiales

Adéquation totale	Bonne adéquation	Moyenne	Pas d'adéquation	Aucune adéquation

Pourquoi cette réponse ?

3/4 Quelle adéquation de vos tâches actuelles avec la définition initiale du poste (fiche de poste) ?

Adéquation totale	Bonne adéquation	Moyenne	Pas d'adéquation	Aucune adéquation

Pourquoi cette réponse ?

3/5 Quelle adéquation du poste avec votre formation ?

Adéquation totale	Bonne adéquation	moyenne	Pas d'adéquation	Aucune adéquation

3/6 Votre perception de la valeur ajoutée de votre mission de volontaire par rapport au projet

Pouvez-vous indiquer par ordre décroissant, du plus important au moins important, les apports de votre mission de volontaire au projet ou au partenaire pour lequel vous intervenez ?

	Ce que votre mission apporte ?	
	Au niveau professionnel	Au niveau personnel
1		
2		

3/7 Ce que cette expérience vous apporte à vous, en allant du plus important au moins important (à différents niveau : perso et prof)

	Ce que cette mission vous apporte ?	
	Au niveau professionnel	Au niveau personnel
1		
2		

Vos Commentaires éventuels :

3/8 Quels sont les autres problèmes rencontrés et pourquoi ?

4 / Conditions de mise en place de la mission

4/1 Quelles ont été les différentes étapes de mise en place de votre mission : entretiens, sélection, formations...

4/2 Quels ont été les délais d'attente ?

4/3 Comment avez vous perçu cette attente ?

Perception de l'attente	Très longue	Assez longue	Normale	Pas longue du tout

Pourquoi cette réponse ?

5/ Les formations avant le départ

5/1 Quelles ont été les différentes formations et accompagnements reçus avant votre ?

5/2 Votre perception des formations

Ces différentes formations ont été pour vous ?

Par type de formation reçue	Inutiles	Moyennement utiles	Assez intéressante	intéressante	Très intéressantes

Vos commentaires éventuels ? quels outils avez vous utilisés sur le terrain ?

6/ Le suivi et l'accompagnement pendant la mission

6/1 Est ce qu'il y a un référent qui vous suit sur le terrain ?

6/2 Comment êtes vous suivi et accompagné lors de votre mission ?

Qui	Sur quels aspects portent le suivi et accompagnement	Selon quelles modalités

Vos commentaires éventuels :

6/3 Comment percevez-vous l'accompagnement et le suivi ?

	inexistant	faible	Moyen	Bon	Excellent
Association d'envoi					
Partenaire local					
Autre					

Pourquoi ces réponses ?

6/4 Est ce que vous faites partie d'un réseau de VSI ?

6/5 Est ce qu'il existe un système de parrainage des anciens ?
non

6/7 Est ce qu'il y a un dispositif d'accueil sur place ?
Diner d'accueil

7/ Les conditions matérielles de votre mission

Conditions	Pas du tout satisfaisante	Non satisfaisante	Moyennement satisfaisante	satisfaisante	Très satisfaisante
Indemnité					
Hébergement					
Transport					
Sécurité					
Santé					
autres					

Expliquez vos réponses :

8/ Et l'avenir ?

Comment envisagez-vous l'avenir après cette expérience ?

Dans la mesure où ne vous savez pas forcément encore ce que vous voulez faire après, vous pouvez répondre à plusieurs de ces propositions.

Vous envisagez	
Refaire un autre contrat de volontariat	
Chercher un emploi en France qui intègre et s'enrichisse de ce type d'expérience	
Chercher un emploi un pays du Sud qui intègre et s'enrichisse de ce type d'expérience	
Reprendre une formation qui renforce ce type d'expérience	
Reprendre un emploi sans lien avec cette expérience mais plutôt avec votre formation initiale ou avec votre domaine de travail antérieur	
Faire un break	
Autre	

Etude de perception du volontariat

Entretien partenaire(s)

Nom :

Adresse

e-mail :

Contact

Partenaire(s)

Type :

association, église,

collectivité,

administration.

autre

Vos différents partenaires actuels :

Objectif et définition du projet et activités que vous mettez en œuvre :

Mission du volontaire qui travaille pour vous actuellement :

Durée de son contrat :

1/ Motivations à la demande d'un Volontaire

1.1/ Pourquoi avez vous demandé un volontaire ?

1.2/ Est ce la première fois que vous demandez un volontaire ?

non

Sinon combien de fois ? Auprès de quelles associations d'envoi et pour quelles missions ?

Période des contrats	Partenaire du nord association d'envoi	Pour quelle mission ?

1/3 Vos demandes ont elles évolué par rapport à l'évolution des besoins des partenaires que vous appuyez ?

1/4 Les Volontaires envoyés par les associations d'envoi du nord ont ils pu répondre à l'évolution de vos demandes ?

Si oui pourquoi ?

Si non pourquoi ?

2/ Les relations avec l'association d'envoi de volontaires du nord

2/1 Quelles ont été les différentes étapes pour définir la mission actuelle du volontaire ?

2/2 Quelles ont été les difficultés rencontrées pour définir la mission du volontaire actuel ?

2/2 Quel est le contrat avec l'association d'envoi de volontaires ?

Quels sont les différents signataires du contrat :

Qui fait quoi ?

2/3 Ce que votre partenariat avec l'association vous apporte ? citer par ordre décroissant du plus important (1) au moins important (5)

	Ce que votre partenaire association d'envoi au nord vous apporte
1	
2	
3	
4	
5	

Vos commentaires éventuels :

2/4 Les difficultés éventuelles rencontrées avec l'association d'envoi de volontaire au nord ?

3/ Le travail du volontaire

3/1 Quel est son rôle et quelles sont ses tâches ?

3/2 Sous l'autorité de qui il travaille ?

3/3 Avec qui il travaille avec quelle équipe et pour quelles activités ?

3/4 Avec quels partenaires extérieurs est-il en contact, et pour faire quoi ?

3/5 Quelles sont ses responsabilités et dans quels domaines ?

3/6 Est ce qu'il y a eu des évolutions dans ce domaine, depuis le début du contrat en cours ou par rapport aux contrats antérieurs ?

3/7 Est ce que vous envisagez de le remplacer par un salarié local ?

Si non pourquoi ?

4/ L'impact de la présence du VSI

Quels ont été, de votre point de vue, les effets et dans quels domaines, de la présence d'un volontaire ?

4/1 Au niveau du projet ou de l'intervention que vous mettez en œuvre :

	Effets de la présence du volontaire sur votre projet par ordre décroissant
1	
2	
3	
4	
5	

Vos commentaires éventuels :

4/2 Au niveau de l'équipe qui travaille sur le projet :

	Effets de la présence du volontaire sur l'équipe par ordre décroissant
1	
2	
3	
4	
5	

Vos commentaires éventuels :

4/3 Au niveau des bénéficiaires (populations, associations, collectivités) de votre projet :

	Effets de la présence du volontaire sur les bénéficiaires par ordre décroissant
1	
2	
3	
4	
5	

Vos commentaires éventuels :

4/4 Au niveau d'autres partenaires ou acteurs touchés par votre projet ou votre intervention

	Effets de la présence du volontaire sur les acteurs concernés par votre projet par ordre décroissant
1	
2	
3	
4	
5	

Vos commentaires éventuels :

5/ Le suivi et l'accompagnement du volontaire

5/1 Comment vous suivez et appuyez le volontaire et selon quelles modalités ?

5/2 Le volontaire bénéficie-t-il d'un appui et d'un suivi de l'association d'envoi du nord et selon quelles modalités ?

5/3 Est ce qu'il y a une coordination entre l'association d'envoi et votre structure pour assurer le suivi du volontaire ?

Si oui comment se fait cette coordination ?

6/ Quelles améliorations apporter au dispositif pour que les missions des volontaires soient mieux adaptées à vos demandes et aux besoins des bénéficiaires ?

Etude de perception du volontariat

Entretien partenaire extérieur ou bénéficiaire

Nom

Adresse

e-mail :

Contact

Partenaire(s)

Type :

association,

église,

collectivité,

administration.

Autre

Nom du partenaire (projet ou l'association) qui vous appuie et où travaille le
Volontaire

1/ Vos relations avec le partenaire (projet ou association ou autre structure) qui vous appuie :

1/1 Le partenaire vous appuie depuis quand ?

1/2 Si la relation est ancienne, comment ont évolué vos besoins, les types d'appui et les modes de relations avec le partenaire ? Pour quelles raisons ces évolutions ?

2/ La perception du travail du volontaire dans le cadre de l'appui de votre partenaire (projet, association..)

2/1 Pourquoi le partenaire qui vous appuie a demandé un volontaire ?

2/2 Êtes vous en relation directe avec le volontaire qui travaille pour le projet ou la structure qui vous appuie ?

2/3 Si vous êtes en relation avec ce volontaire, quel est son apport pour vous ?

3/ Ce qu'il faudrait améliorer pour que les missions des volontaires soient mieux adaptées à vos besoins ?

Annexe 6.2. - Questionnaire pour sondage auprès d'anciens volontaires

Questionnaire pour sondage auprès d'anciens volontaires

L'IRAM (Institut de Recherche et d'Application des Méthodes de développement) est en train de réaliser pour le compte du ministère des Affaires étrangères et européennes, l'« évaluation de l'appui apporté par l'Etat aux associations agréées au titre du Volontariat de solidarité (VSI) 1995-2007 ». Le comité de pilotage de l'évaluation est constitué du MAEE mais également des principales associations d'envoi de VSI, notamment l'AFVP, la DCC, SCD, la GER, ACF et MDM. Depuis son démarrage, en septembre 2008, des études de perception ont été réalisées dans trois pays différents (Madagascar, Tchad, et Maroc) auprès de volontaires en poste, des structures partenaires qui ont demandé et accueilli ces volontaires, mais également auprès des structures ayant bénéficié de l'appui des volontaires, via la structure d'accueil. Afin d'obtenir une appréciation globale du dispositif, nous réalisons à présent un sondage auprès de volontaires ayant terminé leur mandat. Cette étape de l'évaluation doit nous permettre de saisir les impressions que les volontaires tirent de leur expérience et d'appréhender le rôle que le volontariat a joué dans leurs parcours professionnel et humain. C'est à ce titre que l'IRAM vous contacte aujourd'hui.

Afin d'obtenir des réponses qui traduisent le plus fidèlement le ressenti quant à votre expérience de Volontariat de Solidarité International, nous vous informons que notre institut est totalement indépendant, tant au niveau du ministère des Affaires étrangères et européennes que des associations d'envoi de volontaire. Pour les mêmes raisons, il est important de préciser que ce sondage est anonyme. Autrement dit, l'IRAM s'engage à ne pas divulguer l'origine des réponses qui seront traitées et restituées.

Appui au retour

1. **Si vous considérez les mois qui ont suivi votre expérience de volontariat, diriez-vous que votre retour en France a été :**

très facile	facile	moyennement facile	difficile	très difficile
<input type="checkbox"/>				

2. **Quelles ont été les principales difficultés auxquelles vous avez été confronté lors de votre retour ? (plusieurs réponses sont possibles)**

Éprouver un fort décalage entre votre expérience et la façon dont votre entourage l'accueillait <input type="checkbox"/>	Valoriser les compétences acquises lors de votre mission de volontariat dans votre parcours professionnel <input type="checkbox"/>
Conduire vos démarches administratives, comme pour par ex. bénéficier des prestations sociales <input type="checkbox"/>	Trouver un emploi <input type="checkbox"/>
Trouver un logement <input type="checkbox"/>	Avoir des problèmes de santé <input type="checkbox"/>
Autres <input type="checkbox"/>	Rien de cela / Nsp <input type="checkbox"/>

3. **De manière générale, comment percevez-vous le dispositif d' « appui au retour » mis en place par l'association d'envoi ?**

Inexistant	Faible	Moyen	Bon	Excellent
<input type="checkbox"/>				

4. Avez-vous bénéficié d'un appui au retour à la vie professionnelle ?

OUI

NON

5. Si oui, de quels appuis avez-vous bénéficié, avec quelle appréciation pour chacun de ces appuis ?

Type d'appui reçu	Pas d'appui	Pas du tout satisfaisant	Non satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant
Rédaction CV	<input type="checkbox"/>					
Recommandations						
Validations acquis						
Autres A préciser..						
A préciser						

6. Avez-vous bénéficié d'un appui financier (prime, indemnité) lors de votre retour ?

OUI

NON

7. Estimez vous qu'un soutien financier plus conséquent aurait dû être apporté par l'association d'envoi ?

OUI

NON

Les apports professionnels

8. En termes professionnels, quels ont été les apports du volontariat par rapport à votre formation antérieure et/ou votre expérience professionnelle ? (plusieurs réponses sont possibles)

Sens de l'écoute et de la communication	<input type="checkbox"/>	Capacité à travailler en équipe (capacité de coordination)	<input type="checkbox"/>
Compréhension des situations et des enjeux	<input type="checkbox"/>	Capacité à encadrer une équipe (renforcement en GRH)	<input type="checkbox"/>
Face à la difficulté à résoudre un problème, capacité à recourir à des compétences complémentaires	<input type="checkbox"/>	Capacité à adapter les outils dont vous disposez à un contexte différent	<input type="checkbox"/>
Adaptabilité à des situations non prévues	<input type="checkbox"/>	Capacité à être en situation d'apprentissage	<input type="checkbox"/>
Conscience de ses limites	<input type="checkbox"/>	Capacité de gestion financière	<input type="checkbox"/>
Capacité à être en situation d'apprentissage	<input type="checkbox"/>	Gestion de projet	<input type="checkbox"/>
		Autre	<input type="checkbox"/>

9. Quelle est l'évolution de votre situation (au niveau statut, au niveau domaine d'activité, au niveau fonction, au niveau type de structure où vous êtes) : juste avant votre volontariat, immédiatement après, et actuellement ?

Quelle évolution de votre statut ?

	Avant Après Actuellement		
Etudiant ou lycéen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salarié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profession libérale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A la recherche d'un premier emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chômeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sans profession	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si vous étiez salarié avant votre mission de volontariat, depuis combien de temps l'étiez-vous ?

Moins de 3 mois	entre 3 et 6 mois	entre 6 et un an	entre 1 et 2 ans	plus de 2 ans
<input type="checkbox"/>				

Si vous étiez à la recherche d'un premier emploi ou chômeur à votre retour de mission, combien de temps vous a-t-il fallu pour trouver un emploi satisfaisant ?

Moins d'un mois	<input type="checkbox"/>	Plus de 6 mois	<input type="checkbox"/>
Entre un et trois mois	<input type="checkbox"/>	Entre 6 et un an	<input type="checkbox"/>
Entre trois et six mois	<input type="checkbox"/>	Plus d'un an	<input type="checkbox"/>

Quelle évolution de votre domaine d'activité/formation ?

Avant Après Actuellement

Gestion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Science médicales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Droit/administration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sciences humaines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Education	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agronomie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingénierie, technologie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sciences sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langue, lettre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle évolution de votre fonction ?

Avant Après Actuellement

Administrateur, coordinateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technicien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enseignant, formateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Animateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personnel médical	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personnel para-médical, pharmacien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logisticien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Educateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle évolution de la structure où vous travaillez ?

Avant Après Actuellement

Fonction publique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Privé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Avant Après Actuellement

Entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Association	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Indépendant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Dans le cas où votre situation a été modifiée, le rôle du volontariat dans ce changement d'orientation a été ? (plusieurs réponses sont possibles)

D'acquérir de nouvelles compétences qui ont permis votre insertion professionnelle	<input type="checkbox"/>	De représenter un frein pour votre insertion professionnelle	<input type="checkbox"/>
D'acquérir de nouvelles compétences que vous souhaitiez exploiter	<input type="checkbox"/>	De davantage vous engager dans des actions d'intérêt général	<input type="checkbox"/>
De découvrir de nouvelles réalités, de nouveaux domaines d'activités avec lesquels vous vouliez rester en contact	<input type="checkbox"/>	De ne plus vouloir exercer l'activité professionnelle que vous exerciez avant la mission	<input type="checkbox"/>
De découvrir un nouveau domaine d'activité au niveau duquel il a été plus facile de trouver un emploi	<input type="checkbox"/>	Autre	<input type="checkbox"/>
Ce changement d'orientation n'est pas lié à mon expérience de volontariat	<input type="checkbox"/>		

11. Voici une liste de différents interlocuteurs avec lesquels vous avez pu être en contact à votre retour de mission, vous me direz pour chacun si selon vous...

Ils connaissent bien le statut de VSI ?

Administration	Entreprises	Associations, organismes d'aide à l'emploi
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ils connaissent les compétences/qualifications issues de votre expérience ?

Administration	Entreprises	Associations, organismes d'aide à l'emploi
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Les apports humains

12. Aujourd'hui, êtes-vous engagé dans une action ou un mouvement... ?

OUI

NON

SI oui, lesquelles :

Associatif	Religieux	Syndical	Politique
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Avez-vous eu recours ou faites vous encore recours à des relations tissées lors de votre volontariat ?

dans votre activité professionnelle	Dans vos activités associatives	Au sein de votre cercle d'amis
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. D'après vous, quelles sont les qualités personnelles humaines qu'une mission de volontariat de solidarité internationale permet de développer chez les volontaires ? (plusieurs réponses sont possibles)

Ouverture	<input type="checkbox"/>	Travail en équipe	<input type="checkbox"/>
Adaptabilité aux milieux, cultures	<input type="checkbox"/>	Capacité à se positionner	<input type="checkbox"/>
Faculté de compréhension des situations et des enjeux	<input type="checkbox"/>	Sens de l'accueil	<input type="checkbox"/>
Sens de l'écoute	<input type="checkbox"/>	Ténacité	<input type="checkbox"/>
Don de soi aux autres	<input type="checkbox"/>	Spiritualité	<input type="checkbox"/>
Engagement	<input type="checkbox"/>	Autres qualités humaines	<input type="checkbox"/>

Conclusion :

15. Diriez-vous que vous avez été globalement satisfait de la mission de volontariat que vous avez effectuée ?

très satisfait	satisfait	moyennement satisfait	peu satisfait	pas du tout satisfait
<input type="checkbox"/>				

16. Estimez vous que les apports de votre expérience de Volontariat de Solidarité International ont été d'ordre ?

Humain	Professionnel	Les deux	Autres
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nom ¹ :	
Prénom :	

¹ Ces coordonnées ne seront connues que des évaluateurs IRAM. Elles doivent nous permettre de compléter votre profil par rapport aux bases de données de Mission d'Appui à l'Action Internationale des ONG (MAAIONG) et du Fonds de coopération de la Jeunesse et l'Éducation Populaire (FONJEP)

Annexe 7.1. - Etude de
perception du VSI
Madagascar

1. Objectif des études de perception

L'objectif de ce travail est de conduire, sur la base des recommandations des TDR de l'étude, une enquête de perception du VSI qui sera menée, dans chaque pays, auprès des pouvoirs publics et auprès des structures partenaires. Il s'agira notamment d'appréhender les effets du volontariat sur les activités et le fonctionnement des structures partenaires.

L'enquête de perception dans les 3 pays du Sud contribue à répondre aux questions évaluatives présentées dans le rapport principal.

La mobilisation de la grille d'analyse (pertinence, cohérence, efficacité, efficience, impact) permettra de mettre en évidence les difficultés mais également les « bonnes pratiques » qui contribuent à donner un contenu actualisé au volontariat. Une telle réflexion permet également de voir dans quelle mesure le volontariat contribue à donner également un nouveau sens au partenariat Nord Sud. Elle donne également des éléments de réflexion et d'analyse sur la manière dont le nouveau cadre de la loi de 2005 répond aux enjeux actuels du développement, mais également, favorise une expérience à la fois plus riche et plus cadrée du volontariat, tout en répondant aux nouvelles exigences des partenaires.

2. La méthodologie adoptée

2.1. Calendrier de réalisations des études

L'étude de perception à Madagascar a démarré avec la chef de mission pour le cadrage de départ et le test des grilles d'entretiens. Pour la cohérence globale des analyses et des recommandations un canevas commun de rapport a été également proposé.

L'étude de perception a été réalisée à Madagascar du 17 janvier au 26 janvier 2009 par le chef de mission et le consultant, puis courant février et mars par le consultant malgache.

2.2. Elaboration des guides d'entretiens par type d'interlocuteurs

Afin d'analyser le dispositif de VSI et son évolution à partir d'une étude de perceptions, trois grilles d'entretiens sont proposées.

64. L'entretien auprès des volontaires vise à analyser la perception qu'il a de l'adéquation de sa mission par rapport à la définition initiale du poste et d'autre part de la valeur ajoutée de son poste dans un projet. Il analyse également ses éventuelles difficultés. Une partie concerne des informations sur les conditions de la mission du volontaire, une autre partie comporte son appréciation d'un certain nombre d'aspects (mission, condition de mise en place, formations de départ, suivi durant sa mission, conditions matérielles, avenir). Enfin chacune des réponses pourra faire l'objet de commentaires qui aideront à l'analyse. Il faut préciser qu'un questionnaire approfondi volontaire est

également prévu en France auprès d'anciens volontaires afin de tenir compte de l'ensemble de leur parcours.

65. L'entretien auprès des partenaires qui ont demandé les VSI : leur motivation, la relation avec l'association d'envoi, le travail du volontaire, leur perception de l'impact du travail du volontaire à différents niveaux, le mode de suivi, les améliorations à apporter au dispositif.
66. L'entretien auprès des partenaires extérieurs bénéficiaires de l'appui : l'évolution de leur besoins, des appuis de leur partenaire et de leur relation avec celui-ci, la perception du travail du volontaire, les améliorations à envisager.

Plusieurs questions fermées sont prévues pour pouvoir obtenir une échelle de perception des trois types d'interlocuteurs sur certains aspects. Ces grilles seront testées au départ avec la responsable de l'évaluation pour d'éventuelles adaptations.

2.3. L'échantillon

Les critères de choix de l'échantillon rendent compte de la diversité des missions des volontaires, des types de partenaires et de l'ancienneté des contrats. L'échantillon n'est pas représentatif de l'ensemble des VSI présents dans les 3 pays, il met plutôt en valeur la diversité des situations.

TABLEAU 1 : NOMBRE DE VOLONTAIRES VUS À MADAGASCAR

Madagascar		
Nb total VSI et VP	VSI	Partenaires
122	30	13

Tableau 2 : composition de l'échantillon des volontaires vus à Madagascar par association d'envoi

Pays	Total	Nombre VSI vu	%	Par association d'envoi						
				AFVP	DCC	SCD	GER	Fidesco	ACF	MdM
Madagascar	122	30	24,5	7	5	8	5	3	0	2

Ce sont 25,5% des volontaires qui ont été vus. Il faut noter qu'ACF n'envoie pas de volontaire dans ce pays. Les volontaires SCD ont été sur-représentés dans l'échantillon, soit 8 sur 11 volontaires présents dans le pays, ceci selon les opportunités de rencontre des volontaires, alors que seulement 5 volontaires DCC sur 30 ont été vus, 7 sur 38 pour l'AFVP, 4 sur 20 pour FIDESCO, 5 sur 21 pour la GER. Pour MDM, 1 des 2 VSI en poste a été vu. Les effectifs de volontaires présents à Madagascar correspondent aux données obtenues en janvier 2009.

Tableau 3 : composition de l'échantillon des partenaires vus à Madagascar en fonction des associations d'envoi

Pays	Total VSI vu	Nombre partenaires vus	Par association d'envoi						
			AFVP	DCC	SCD	GER	Fidesco	ACF	MdM
Madagascar	30	11	3	3	2	1	1	0	1

Il faut noter que certains partenaires reçoivent plusieurs volontaires.

Tableau 4 : nombre de partenaires extérieurs ou bénéficiaires vus dans les 3 pays

Pays	Total VSI vus	Nombre partenaires extérieurs vus
Madagascar	30	3

Seuls 3 bénéficiaires des appuis des volontaires ont été vus à Madagascar.

Tableau 5 : nombre de VSI et VP Sud rencontrés par pays

Pays	Nombre VSI vus	Nombre de VSI et VP Sud
Madagascar	30	2

Deux volontaires Sud ont été rencontrés, une VP à la Commune urbaine d'Antananarivo, et un volontaire ACF à Mahajunga.

3. Premiers résultats et analyses

3.1. Les résultats de l'étude de perception sur Madagascar

3.1.1. Condition de réalisation

Les volontaires, mais également les partenaires, ont été faciles à contacter et se sont révélés très disponibles pour nous rencontrer. Lors des 10 jours de terrain les questionnaires proposés ont pu être testés et ont été très légèrement aménagés notamment pour donner un peu plus de visibilité à la dimension humaine du Volontariat. Autres difficultés les tensions politiques à Madagascar qui ont éclaté à partir de janvier ont perturbé de déroulement de l'étude.

3.1.2. Résultat des entretiens auprès des Volontaires

a) La diversité des situations

La diversité des situations des volontaires rencontrés est prise en compte à travers 4 aspects : leur formation, leur expérience professionnelle antérieure, les partenaires, les missions des volontaires.

- Diversité des formations des volontaires

Tableau 6 : diversité des formation des volontaires à Madagascar

Missions	Nombre volontaires
Gestion, administration, marketing, Grandes écoles	14
Formations Universités Sciences sociales, sciences po, engineering de dvt	8
Social, para-médical, éducateur, enseignant	5
Technique	3
Armée	0
Autres	0
Total pays	30

Commentaires : les formations en gestion, administration, marketing voire finance occupent la première place avec 14 volontaires. Les DESS et Master dans les domaines du développement, de l'aménagement et en histoire se trouvent en seconde place avec 8 volontaires. Les formations dans le domaine de l'enseignement, le paramédical sont en troisième place avec 5 volontaires. Les formations techniques concernent 3 VSI.

- Diversité de la durée des expériences

Tableau 7 : nombre de volontaires par ancienneté d'expérience

1ère exp	2 ans	3 à 4 ans	5 à 9 ans	Plus de 10 ans	Total
9	2	6	3	10	30

Commentaires : ce qu'il faut noter c'est l'importance du nombre de volontaires pour lesquels il s'agit d'une première longue expérience. En effet les 9 volontaires concernés n'ont comme expériences antérieures que des stages ou des expériences professionnelles au maximum d'un an. Ce qu'il faut aussi noter, c'est le nombre important de volontaires, soit 10, qui ont plus de 10 années d'expériences que ce soit en France, en Europe ou même dans les pays du Sud. Parmi ces derniers, 2 sont retraités. Pour les autres volontaires, 2 ont 2 années d'expérience, 6 ont 3 à 4 ans d'expérience professionnelle antérieure en Europe. Il faut signaler le cas d'une volontaire ayant 4 ans d'expérience à Madagascar sur contrat local. Enfin 3 volontaires ont 5 à 9 ans d'expérience.

- Diversité des partenaires

Tableau 8 : le nombre de partenaires par type

Structures religieuses	ONG et associations nationales	ONG et associations françaises	Coll locales	NU	Coop bi.	Program.	Représentant de l'association d'envoi	Total partenaires
10	4	7	3	0	0	0	0	24

Il s'agit ici de tous les partenaires des 30 volontaires de l'échantillon, incluant ceux qui n'ont pas été rencontrés.

Les premiers types de partenaires représentés sont les structures religieuses, puis viennent ensuite les associations et ONG françaises ayant des projets à Madagascar, se trouvent en dernière position les associations nationales et les collectivités locales malgaches.

- Diversité des missions des volontaires

Tableau 9 : le nombre de volontaires par type de missions

Coordination	Resp volet, projet ou étude, cellule, RH	Appui technique, gestion, com	Ch mission ONG	Resp partenariat et fund raising	Formation, enseign	RAF	Logistique	Total
6	7	5	0	1	8	3	0	30

Les types de missions des volontaires de l'échantillon sont par ordre d'importance, la formation et l'enseignement, presque au même niveau la coordination puis la responsabilité sur un volet ou cellule d'un projet, ensuite l'appui technique en gestion ou communication, enfin plus loin derrière la responsabilité administrative et financière et pour finir la responsabilité du partenariat et de la recherche de fonds.

On peut noter que plusieurs missions s'inscrivent dans le cadre de la coopération décentralisée, mais recouvrent des domaines diversifiés, aménagement (transport urbain) mais aussi développement économique de filières ou du tourisme solidaire. Les missions d'appui à la gestion, administration voire marketing concernent d'abord les structures liées à l'église (CEM, Associations religieuses) mais également des universités privées et des associations.

b) Les motivations des volontaires

Tableau 10 : Le nombre de volontaires par type de motivation

D'abord professionnelle	D'abord humaine et religieuse	Professionnelle et culturelle	Professionnelle et humaine	Autres	Total
10	13	0	5	2	30

Commentaires : l'analyse de la motivation des volontaires est corrélée avec la durée de leur expérience professionnelle antérieure. Il faut noter que :

- pour 13 volontaires sur 30, la motivation est d'abord humaine et /ou religieuse. 10 parmi les sept ont une expérience de plus de 8 ans.
- pour un tiers des Volontaires rencontrés, la motivation est avant tout professionnelle, ils n'ont pas choisi réellement d'être volontaires. Sept d'entre eux ont exprimé explicitement que c'est à défaut de pouvoir bénéficier d'un autre statut qu'ils sont volontaires. Pour trois d'entre eux, en revanche, le statut du volontariat représente un bon cadre pour conduire une première expérience ou pour entrer en contact avec un nouveau secteur (associatif) par rapport à leur expérience professionnelle antérieure (financière) ou encore pour avoir un poste cohérent avec l'expérience antérieure.
- enfin pour 5 volontaires la motivation est à la fois professionnelle et humaine.

c) Adéquation par rapport aux attentes initiales

L'adéquation de l'expérience par rapport aux attentes initiales

Tableau 11 : adéquation aux attentes

Totale	Bonne	Moyenne	Pas d'adéquation	Pas de réponse	Total
8	16	4	0	2	30

Pour une majorité des volontaires (24) l'adéquation de leur expérience par rapport aux attentes initiales est totale et bonne. Pour quatre volontaires, l'adéquation de leur travail à leurs attentes est moyenne pour les raisons suivantes : la première attendait plus d'accueil des communautés religieuses, le second ne s'attendait pas à une telle charge de travail, le troisième a rencontré des difficultés avec le partenaire ONG qui n'a pas soutenu son approche, pour la quatrième le statut de volontaire est plus contraignant que ses expériences de contrats locaux vécus auparavant. Enfin pour deux volontaires l'expérience vient de démarrer et ils ne peuvent pas se prononcer à ce niveau.

d) Les principaux problèmes rencontrés

Plus d'un tiers des volontaires ont mis en avant les problèmes de communication, de compréhension et de langue. Il semble que cet aspect a une importance forte à Madagascar où les volontaires l'expriment à différents niveaux : la frustration de ne pas comprendre et parler assez bien le malgache, l'impression de ne pas comprendre et de rester toujours le *Wazaha* (l'étranger), la complexité des modes de communication et l'importance de savoir gérer les relations dans une équipe et de ménager les responsables. Une telle difficulté est confirmée dans les entretiens avec les partenaires. Il apparaît que les volontaires qui font l'effort de parler malgache bénéficient d'une bien meilleure image.

Deux volontaires ont évoqué chacun des difficultés avec leur responsable, notamment des européens, personnalités par ailleurs charismatiques et initiateurs de grands projets, mais ayant souvent un mode de management très autoritaire.

Enfin d'autres aspects sont évoqués comme les difficultés avec l'ONG partenaire, le manque d'accueil ou le manque de contact avec le terrain.

e) Perception de ce que cette expérience apporte au volontaire

Les réponses à cette question ont donné lieu au classement de propositions formulées par les VSI eux-mêmes. Ce qui requiert de notre part des regroupements permettant de faire ressortir les 4 plans, professionnel, culturel, politique et personnel.

- Au niveau professionnel

Le volontaire se sent en situation d'apprentissage à des domaines techniques nouveaux (éducation des adultes, maraîchage), à des méthodes nouvelles (organisation du travail, expérience en GRH et management, suivi-évaluation, animation, réalisation d'études, gestion). Le volontaire doit s'adapter à de nouveaux contextes. Il prend pour la première fois, des responsabilités dans la recherche de financement, l'élaboration de projets avec d'autres acteurs et la coordination avec divers partenaires. Mais il arrive également qu'un volontaire même expérimenté, se retrouvant dans une situation conflictuelle avec le partenaire d'accueil soit amené à s'interroger sur ses capacités et se sente déstabilisé.

- Une prise de conscience politique

Le volontaire prend conscience des enjeux géopolitiques entre la France et le pays où il réside. Il découvre, notamment pour celui qui vit sa première longue expérience dans un pays au Sud, que la France n'est plus le centre du monde et que les références sont déplacées. Il découvre parfois que les modèles de développement sont souvent plaqués dans ces pays même par les ONG. Il appréhende mieux les rouages de la coopération internationale et de la coopération décentralisée, en voyant concrètement le fonctionnement des institutions locales, la manière dont la décentralisation se met en place avec les responsabilités des différentes parties prenantes dans la mise en œuvre d'une action.

- Culturelle au sens de découvrir l'autre

Dans le cas de Madagascar, un grand nombre de volontaires exprime que la communication est difficile : certaines choses ne sont pas comprises, il faut découvrir la retenue et le mode de communication, ce qui prend du temps. Comment être moins rigide, laisser faire et travailler avec les Malgaches même si on n'est pas d'accord ? Il faut être conscient des limites de notre culture, avec une remise en question totale sur les relations et la gestion des conflits. Les relations hors travail sont limitées du fait des rapports hiérarchiques. D'autres plus rarement évoquent même le fait de ressentir au quotidien une forme de rejet et de rester toujours un « *Wazaha*. » (un étranger). Enfin pour la quasi totalité des volontaires rencontrés à Madagascar, parler malgache est indispensable même s'ils manquent de temps pour apprendre la langue. Le retard dans l'apprentissage de la langue rend l'intégration difficile dans leur équipe de travail. Ceux qui travaillent en milieu rural affirment également la nécessité de faire l'effort de parler un peu malgache avec les paysans.

- Au niveau personnel

Le volontaire prend conscience de ses limites, mais il peut également acquérir une confiance en soi en prenant des responsabilités ou bien en développant une capacité à communiquer. Il apprend à se connaître et peut être amené à remettre en cause son comportement autoritaire en expérimentant une capacité à écouter et à négocier. Plusieurs volontaires affirment avoir appris à être plus diplomates, moins directs et à développer de bonnes capacités en matière d'écoute et de conseil. Enfin une volontaire a réalisé au cours de sa mission l'importance de ce qu'elle laisse en France.

f) La mise en place de la mission

La mise en place de la mission du volontaire est prise en compte à deux niveaux, d'une part en distinguant les volontaires ayant identifié eux-mêmes leur mission de ceux qui ont d'abord pris contact avec l'association d'envoi, et d'autre part, à travers les délais d'attente.

Tableau 12 : mode d'identification du poste pour les 3 pays

Par association d'envoi	Par partenaire	Par volontaire	Par communauté	Total
19	5	6	0	30

Commentaires : la majorité des volontaires, soit 19/30, sont d'abord passés par une association d'envoi avant de trouver une mission ou un poste. Cependant 6 avaient déjà identifié leur mission ou leur partenaire d'accueil avant de contacter l'association. Parmi ces derniers, on trouve :

- deux retraités ayant déjà des relations approfondies avec des associations et des communautés religieuses à Madagascar avant d'entrer en relation avec la DCC ou Fidesco ;

- un VP qui connaissait, par sa famille l'association partenaire avec laquelle il voulait travailler à Madagascar ;
- un volontaire qui avait déjà fait un stage dans le cadre de son Master avec l'association partenaire avant d'entrer en relation avec le SCD ;
- un volontaire ayant travaillé à Madagascar et qui était déjà en relation avec une ONG dans le cadre d'élaboration d'un projet de promotion des huiles essentielles avant d'entrer en relation avec le SCD ;
- une volontaire qui connaissait en France une association vis-à-vis de laquelle elle était déjà engagée avant d'entrer en contact avec DCC.

Cinq enfin ont été proposés par le partenaire lui-même. Ainsi en est-il de deux volontaires des MEP auparavant en Inde où elles supportaient mal les relations inter castes dans le cadre de leur travail. elles ont demandé à changer de pays. Les MEP ont choisi de les affecter sur leur mission de Madagascar.

g) Les délais d'attente

Les délais d'attente entre le dépôt du dossier de demande et le démarrage du contrat varient.

Tableau 13 : les délais d'attente pour les volontaires

Immédiat	2 à 4 mois	5 à 6 mois	7 à 10 mois	Un an et plus	NC	Total
5	3	10	7	1	4	30

Les délais d'attente entre le dépôt du dossier de demande et le démarrage du contrat sont de 5 à 6 mois pour un tiers des volontaires. Pour 7 volontaires les délais sont de 7 à 10 mois, pour un seul d'un an et plus. Pour ce dernier, les délais sont liés à la difficulté à trouver un poste adéquat, décalage entre le souhait initial et les propositions. Pour 5 volontaires, en revanche les délais ont été très courts, il s'agit de volontaires dont les missions se sont enchaînées. Il faut signaler le cas de volontaires pour lesquels les délais d'attente semblent avoir été objectivement moyens, mais qui les ont perçus courts, leur laissant peu de temps pour s'organiser et préparer leurs proches à leur départ.

h) Les formations et leur utilisation

Les formations et leur utilisation dans le cadre des missions ont fait l'objet d'appréciation par les 30 volontaires.

Tableau 14 : appréciation des formations par les volontaires des 3 pays

Très intéressantes	Intéressantes	Assez intéressantes	Moyennement utiles	Inutiles	Sans rép.	Total
14	6	4	2	2	2	30

Pour deux tiers des volontaires les formations ont été intéressantes et très intéressantes. Il s'agit de la plupart des VSI de la DCC, FIDESCO, SCD. Pour 4 volontaires elles ont été assez intéressantes. Pour 2 volontaires elles ont été moyennement utiles et pour 2 elles ont été considérées inutiles. 2 volontaires ne se sont pas prononcés. Ces appréciations mitigées concernent les VP. Ceci peut être en partie expliqué par le fait qu' à la différence des autres associations d'envoi choisies pour ce qu'elles représentent, l'AFVP brasse beaucoup plus large et s'adresse à un public plus nombreux et diversifié.

Pour les VSI de la GER, la situation est différente, plusieurs ayant été formés par l'association portée et une volontaire affirmant ne pas avoir reçu de formation.

Pour Mdm la formation est directement adaptée aux besoins de l'ONG opérateur sur le terrain.

Concernant l'utilisation de la formation, les aspects développés dans la formation les ont aidés à aborder les logiques interculturelles, la gestion des conflits. La formation et la préparation au départ leur ont permis de se préparer et de comprendre, pour ceux qui avaient déjà eu une expérience de ce type, les difficultés du quotidien liées au rapport au temps, aux relations aux autres, aux cycles d'enthousiasme et de dépressions couramment vécus. Certains volontaires disent avoir compris seulement après coup l'intérêt de la formation, notamment sur les aspects psychologiques. Pour les autres volontaires, les apports de la formation ont été divers. Deux volontaires en poste dans le cadre d'une coopération décentralisée ont appris de l'approche renforcement des acteurs au Sud qu'ils ont découverte avec le SCD. Dans le même pays, une VP a mis en avant les aspects de la formation qui lui ont servi à analyser une situation et valoriser l'équipe avec laquelle elle travaille.

i) Le suivi-accompagnement

Le suivi-accompagnement fait l'objet d'appréciation de la part des volontaires

Tableau 15 : appréciation du suivi des volontaires sur le terrain

qui	inexistant	faible	moyen	bon	excellent	Sans réponse	Total
association envoi	1	2	6	10	8	3	30
partenaire porté			5	3	3		11
partenaire Sud	1	2	5	7	9		24

Le suivi par l'association d'envoi est perçu bon et excellent pour 18 volontaires sur les 30. Il est perçu moyen par 6 volontaire, et faible par 2.

Sur les 11 volontaires étant suivis par une association portée le suivi est perçu bon et excellent par 6 volontaire et moyen pour 5.

Sur les 30 volontaires, le suivi par le partenaire au Sud est considéré bon et excellent pour 16, moyen pour 5, faible pour deux et inexistant pour 1. Six volontaires n'ont pas donné de réponse.

Le dispositif de suivi mis en place par l'AFVP paraît apprécié et efficace. Dans le cas des associations d'envoi qui font du portage, le système de suivi fonctionne si les associations portées ont également des représentants dans le pays, comme FERT ou la MEP. Un autre cas de figure est celui des collectivités Nord en relation, via un AT ou non, avec des collectivités dynamiques malgaches (Communauté Urbaine d'Antananarivo, Région Alaotra Mangaoro, Région Vakinankaratra) susceptibles de faire le suivi ou du moins d'avoir une relation étroite avec les VSI. En revanche le suivi local du VSI par une association, une ONG, un centre médico-éducatif ou une communauté religieuse ne semble pas évident et les VSI, notamment ceux sans expérience, semblent assez isolés. Les appuis à distance ou ponctuels ne suffisent pas toujours dans des situations complexes pour les aider à décrypter les enjeux, les jeux d'acteurs afin de pouvoir se positionner, trouver leur place et apprécier leur marge de manœuvre.

j) Les conditions matérielles

Globalement les Volontaires basés à Madagascar semblent satisfaits et très satisfaits de leurs conditions matérielles. Ceci même s'il est difficile de comparer ceux qui ont des indemnités pouvant aller de 120 euros (nourriture et déplacements) à 1000 euros. Il faut toutefois signaler que les besoins sont beaucoup plus élevés en ville où les indemnités de 120 à 150 euros ne suffisent pas. En revanche la satisfaction est unanime sur l'hébergement, dont la qualité a pu être constatée par nous-mêmes. La satisfaction est également exprimée par tous sur la couverture sanitaire, l'accès à un dispensaire et les remboursements. Une inquiétude à ce niveau est exprimée par ceux dans les régions enclavées, notamment en période de pluie ou cyclone. Pour la sécurité, pas de problème évoqué si les consignes de sécurité sont respectées. Il faut signaler le besoin particulier des retraités voulant effectuer un voyage annuel complémentaire, voire plus, pour les besoins de leur activité ou pour les visites à leurs enfants.

3.1.3. Premiers résultats des entretiens auprès des partenaires

Onze partenaires Sud ont été rencontrés. Les entretiens font ressortir certains aspects : les raisons qui conduisent le partenaire à faire appel au Volontariat, l'évolution de leur demande et la capacité de l'association d'envoi à y répondre, les problèmes contractuels avec l'association d'envoi, l'apport du volontaire au projet, enfin, les principaux problèmes rencontrés par le volontaire.

a. Pourquoi recourir au volontariat ?

Les 11 partenaires rencontrés ont mis en avant les motivations les conduisant à recourir au volontariat. Chaque partenaire a exprimé plusieurs motivations.

Tableau 15 : les motivations des partenaires à prendre un volontaire

Pays	Madagascar
Besoin RH	12
Economique	1
Sécurité financière et administrative	6
Mode recrutement association	1
Par tradition	1
Imposé	2
Total partenaires vus	11

Les motivations exprimées par les partenaires sont par ordre d'importance :

- le besoin en ressources humaines ;
- une garantie pour le bailleur, une assurance pour sécuriser la gestion des fonds pour le partenaire ; mais aussi un cadre sécurisant, pratique et bien cadré pour un partenaire qui ne sait pas trop comment recruter localement ;
- une situation qui leur a été imposée par le partenaire au nord ;
- économique (moindre coût, fin d'une subvention, plus grande facilité à faire prendre en charge un volontaire par son bailleur qu'un salarié local).

b. L'évolution de la demande du partenaire

Tous les partenaires ont eu plusieurs fois (3 à 4 fois) recours à un volontaire auprès d'une association d'envoi. Les partenaires qui demandent un ou des volontaires pour la troisième fois disent qu'ils font évoluer et souvent parviennent à préciser davantage leur demande. Pour certains cela se fait avec l'appui de l'association d'envoi.

Il arrive en revanche que la demande du partenaire soit toujours formulée de la même manière, alors que les enjeux principaux auxquels il doit faire face, ont changé. La définition du poste dans le cadre d'une relation à distance avec l'association d'envoi, qui ne maîtrise pas non plus toutes les nouvelles données, ne facilite pas non plus les choses. Une telle situation met en porte-à-faux le volontaire qui ne comprend pas pourquoi il est confronté à certains obstacles.

Une autre difficulté pour un partenaire surchargé de travail est de faire porter par le volontaire des tâches supplémentaires. Une telle situation est souvent vécue comme valorisante pour ce dernier, mais ce n'est pas toujours le cas.

c. Les problèmes contractuels entre le partenaire et l'association d'envoi

Hormis les problèmes, souvent complexes, de définition du poste, les problèmes de prise en charge financière peuvent se poser pour le partenaire. L'incapacité d'un partenaire à prendre en charge l'indemnité du volontaire a amené à faire deux contrats pour le partage des coûts. Les partenaires en difficultés financières font la comparaison avec les volontaires japonais pour lesquels tout est pris en charge.

d. L'apport du volontaire

L'apport du volontaire est d'abord de stimuler l'équipe avec laquelle il travaille ou bien les personnes qu'il est censé former, d'apporter des éléments de méthode selon le domaine requis. L'apport du volontaire est d'autant mieux apprécié qu'il s'inscrit dans une relation d'échange : « il nous donne des outils ou des méthodes, mais je lui donne des éléments d'informations ». D'autres parlent de la nécessité de reconnaître les compétences de chacun et de les échanger.

Un autre apport mis en avant par tout est d'amener les gens avec lesquels il travaille à exercer leur français, (la contrepartie étant que lui aussi il fasse l'effort d'apprendre et de s'exprimer également en malgache).

e. Les principales difficultés

Les problèmes de communication et de langue constituent les principales difficultés évoquées par les partenaires malgaches. La barrière de la langue explique les limites d'une intégration dans une équipe et le temps long pour parvenir à travailler ensemble. Les relations entre un volontaire français qui ne fera pas l'effort de parler la langue du pays, alors que ses collègues malgaches sont obligés de parler français tout le temps, sont perçus par les partenaires et par les bénéficiaires comme un échange inéquitable.

Un autre problème évoqué concerne la posture du volontaire devant d'abord être en position d'apprentissage qu'en position hiérarchique de donneur de leçons. Les partenaires rencontrés n'ont pas à se plaindre de ce genre de problème, mais certains signalent que tel n'a pas toujours été le cas.

3.2. Premières analyses et pistes de propositions

3.2.1. Pertinence

Il est évident que les volontaires répondent à un besoin et à une demande des partenaires. Principalement au besoin d'une main d'œuvre qualifiée. C'est une réponse quasi générale. Cette évidence est à mettre en perspective d'autres données du dispositif ou macro-économiques :

Qui sont ces partenaires ? En dehors des structures confessionnelles, il y a finalement très peu d'organisations vraiment issues de la société civile malgache qui accueillent des volontaires. Quelle est alors la contribution du dispositif VSI au renforcement de cette société civile ? Depuis la fin de l'époque socialiste malgache et les premiers accords de sièges accordés à des ONG étrangères(1989), certaines organisations malgaches parlent d'une « invasion par des ONG étrangères ». Il y a peu de démarches partenariales entre organisations de la société civile du Sud et celles du nord. Or cette société civile encore balbutiante, émerge avec sans doute, beaucoup de difficultés et devrait devenir à l'avenir un élément stabilisateur de la Nation malgache. Un des obstacles à l'accueil de volontaires est le coût jugé trop élevé de cet accueil par les ONG malgaches.

Le chômage et surtout le sous-emploi constituent un problème grave de Madagascar. La lutte contre la pauvreté et les inégalités passent d'abord par l'emploi. Le volontariat est perçu comme ne contribuant pas du tout à l'emploi national². Certains interlocuteurs disent même que le volontariat sert d'abord les jeunes français.

Il y a d'abord la substitution aux compétences nationales. Les cas flagrants, parmi les partenaires interviewés, sont ceux de la majorité des structures confessionnelles. Comme celui de la ferme école d'Andriamboasary à Fianarantsoa : si la volontaire à la fromagerie apporte une valeur ajoutée aux compétences locales disponibles, on peut se poser la question quant à la nécessité d'avoir un volontaire (sans homologue) pour le poste de responsable administratif et financier, alors que par ailleurs la directrice de la ferme est une ancienne volontaire devenu salariée de l'association d'envoi. La situation est mal vécue par le personnel malgache, mais arrange la Mission catholique qui est le partenaire d'accueil.

Se pose ensuite la question de la rémunération. Dans un pays où le salaire minimum légal est d'environ 25 €, et sachant que le logement est parfois pris en compte dans le calcul³, les rémunérations des volontaires sont perçues comme trop élevées par les salariés nationaux. De telles indemnités correspondent en fait à 4 ou 5 emplois nationaux à compétences égales.

Un débat pourrait être utile avec quelques partenaires nationaux sur ces questions pour déjà permettre l'expression des non-dits, relativiser les choses et si possible, trouver des solutions acceptables et viables.

Il faudrait étudier comment le dispositif VSI pourrait aider au renforcement de la société civile nationale émergente. Une des pistes à explorer est la mise en place d'un volontariat national. Et peut-être aussi, le développement du volontariat Sud-Sud.

Cohérence

² Il y a quand même le cas d'un Malgache qui est délégué AFVP au Bénin

³ Les volontaires sont en général logés par les structures d'accueil

Le seul point à signaler concerne la cohérence insuffisante entre les pratiques des organismes d'envoi en matière de formation et d'indemnités.

3.2.2. Efficacité

Il apparaît que si les procédures de sélection et de recrutement semblent à peu près homogènes, il n'en est pas de même en ce qui concerne la formation, ni en ce qui concerne le suivi-accompagnement des volontaires.

La loi de 2005 demande aux associations d'assurer une formation aux volontaires avant leur départ. Cette formation au départ des volontaires est un point-clé de l'efficacité du dispositif VSI. Mais les modalités de cette formation ne sont pas précisées dans les textes d'application. Il serait nécessaire de rédiger un cahier des charges précis, voire mettre en place des normes plus exigeantes encore, ainsi qu'un dispositif rigoureux de contrôle et d'évaluation.

Il en est de même le suivi-accompagnement.

Par ailleurs, le dispositif actuel révèle qu'il n'y a finalement **aucune préparation des partenaires locaux à l'accueil des volontaires**. Quels sont les supposés implicites ou non, à la base de ce manque ? Il s'agit d'une lacune à laquelle il faudrait remédier, car elle est à l'origine de malentendus et de dysfonctionnements, et finalement d'insuffisance de réciprocité.

A noter aussi l'absence de contacts entre partenaires d'accueil des volontaires.

Plus en amont, il y a la question de la sélection des partenaires. Sans revenir sur le nombre réduit de ceux qui font partie de la société civile non confessionnelle, **certaines partenaires sont dans une logique d'entreprise privée, dont la raison d'être principale est le profit**. Une certaine vigilance s'impose.

3.2.3. Efficience

Deux constats et une question, qu'il faudrait approfondir, pourraient être des points de départ à une amélioration de l'efficience du dispositif :

- la disparité des montants des indemnités ;
- les différences de pratiques en matière de formation au départ et de suivi-accompagnement.

Quel est finalement le coût d'un volontaire pour chaque association d'envoi ? Comment chaque association le calcule-t-elle ? Et quel est le coût moyen d'un volontaire ?

3.2.4. Impact

Dans la majeure partie des cas, les actions des volontaires ont un impact réel et positif. En plus de l'impact direct des actions, l'ouverture interculturelle apportée à des interlocuteurs insulaires, quand les conditions sont réunies, semble être un apport profond non négligeable de la présence des volontaires.

3.2.5. Visibilité et lisibilité des associations de VSI

A Madagascar, l'association d'envoi de volontaires qui semble vraiment méconnue est la Guilde Européenne du Raid.

Par ailleurs, la tendance de nombreux volontaires et partenaires, à utiliser le terme « coopérant » au lieu de « volontaire » interroge sur le rôle de substitution qu'on tend à faire jouer aux volontaires.

3.2.6. Pérennité, durabilité

Deux constats sont à faire :

- le VSI ne contribue pas suffisamment au renforcement de la société civile malgache ;
- il y a un peu trop de substitution, pas assez de développement ni d'utilisation de compétences locales.

3.3. Les pistes à explorer

Des pistes sont à explorer ou à développer certaines d'entre elles étant déjà mises en œuvre :

67. le volontariat national et Sud-Sud ;
68. l'information, la préparation et la mise en réseau des partenaires d'accueil de volontaires ;
69. l'exigence pour chaque volontaire d'avoir un homologue national ;
70. la préparation dans la mobilisation d'un volontaire, d'un plan de remplacement par un national.

Annexe 7.2. - Etude de Perception du volontariat au Tchad

1. Objectif des études de perception

L'objectif de ce travail est de conduire, sur la base des recommandations des TDR de l'étude, une enquête de perception au Tchad auprès des VSI en poste, auprès des structures partenaires qui ont demandé les volontaires et auprès des bénéficiaires qui ont reçu les appuis des volontaires.

Les questions évaluatives sont développées dans le rapport au chapitre 2.2 elles s'appuient sur la grille d'analyse pertinence, efficacité, impact.

La mobilisation de la grille d'analyse ci-dessus permettra de mettre en évidence les difficultés mais également les « bonnes pratiques » qui contribueront à donner un contenu actualisé au volontariat. Une telle réflexion permettra également de voir dans quelle mesure le volontariat contribue à donner également un nouveau sens au partenariat Nord Sud. Elle donnera également des éléments de réflexion et d'analyse sur la manière dont le nouveau cadre de la loi de 2005 répond aux enjeux actuels du développement, mais également, favorise une expérience à la fois plus riche et plus cadrée du volontariat, tout en répondant aux nouvelles exigences des partenaires ...

2. La méthodologie adoptée

L'étude de perception au Tchad repose sur une démarche qualitative en s'appuyant sur les points de vue des différents acteurs que sont les volontaires eux-mêmes actuellement en poste, les partenaires qui les ont demandés et les accueillent dans leur structure, enfin les autres partenaires bénéficiaires des appuis.

Les éléments de méthodes présentés ci-dessous concernent le calendrier de l'étude, l'élaboration des grilles d'entretien, l'échantillon, les conditions de réalisation.

2.1. Calendrier de réalisation de l'étude

L'étude de perception a démarré au Tchad avec la chef de mission pour le cadrage de départ, le test des grilles d'entretiens.

Pour la cohérence globale des analyses et des recommandations, un canevas de rapport a été également proposé.

L'étude de perception a été réalisée au Tchad (voir le calendrier de réalisation de la mission au Tchad avec la liste des personnes rencontrées jointe en annexe 1 du rapport de l'étude de perception du volontariat au Tchad) :

- du 30 janvier au 5 février par le chef de mission et le consultant ;
- du 7 au 16 février, par le consultant.

2.2. Elaboration des guides d'entretiens par type d'interlocuteurs

Afin d'analyser le dispositif de VSI et son évolution à partir d'une étude de perceptions, trois grilles d'entretiens sont proposées (voir les grilles d'entretien jointes en annexe 6 du Rapport de l'évaluation du dispositif VSI) :

- l'entretien auprès des volontaires actuellement en poste vise à collecter des informations sur : (1) le volontaire, (2) la description de sa mission, tâche, responsabilité et relations, (3) la perception de sa mission (motivation, adéquation par rapport à ses attentes, profil défini, formation, expérience antérieure, perception de son apport et de ce que cette expérience lui apporte), (4) l'appréciation des conditions de mise en place de sa mission, (5) l'appréciation de la préparation et formation préalables, (6) l'appréciation du suivi et de l'accompagnement durant sa mission, (7) l'appréciation de ses conditions matérielles, (8) ses perspectives d'avenir. Enfin chacune des réponses pourra faire l'objet de commentaires qui aideront à l'analyse. Il faut préciser qu'un sondage auprès d'un échantillon d'anciens volontaire est également prévu en France, ceci afin de tenir compte de l'appréciation du dispositif de retour et de l'ensemble de leur parcours.
- l'entretien auprès des partenaires ou structures d'accueil qui ont demandé les VSI : (1) leur motivation, (2) la relation avec l'association d'envoi, (3) le travail du volontaire, (4) leur perception de l'impact du travail du volontaire, (5) l'appréciation du mode de suivi et d'accompagnement du volontaire, (6) les améliorations à apporter au dispositif.
- l'entretien auprès des partenaires extérieurs bénéficiaires de l'appui : l'évolution de leur besoins, des appuis de leur partenaire et de leur relation avec celui-ci, la perception du travail du volontaire, les améliorations à envisager.

Plusieurs questions fermées sont prévues pour pouvoir obtenir une échelle de perception des trois types d'interlocuteurs sur certains aspects.

Lors de la première semaine de terrain, les questionnaires proposés ont pu être testés et ont été très légèrement aménagés notamment pour donner un peu plus de visibilité à la dimension humaine du Volontariat.

2.3. L'échantillon

Les critères de choix de l'échantillon rendent compte de la diversité des missions des volontaires, des types de partenaires et de l'ancienneté des contrats. L'échantillon n'est pas représentatif de l'ensemble des VSI présents dans le pays, il met plutôt en valeur la diversité des situations. Une première proposition d'échantillon avait été faite, mais il est apparu que les frais de déplacement requis pour le Tchad dépassaient largement le budget prévu. Il a été finalement décidé avec le MAEE de ramener l'échantillon de 22 VSI à 18 VSI, sachant qu'il fallait rencontrer pour chaque volontaire, son partenaire d'accueil et dans la mesure du possible des partenaires bénéficiaires de l'appui.

Les nombres de volontaires et de partenaires interviewés pour le Tchad sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Echantillon Volontaires par association

total VSI	% vus	Volontaires interviewés							
		Total	AFVP	DCC	SCD	GER	Fidescos	ACF	MdM
53	34	18	6	7	3			2	

N.B : il faut noter que sur les 18 volontaires interviewés, un seul se trouvant au Sud du Tchad. D'ailleurs elle a décidé de partir après 3 mois seulement de mission.

Tableau 2 : Volontaires interviewés selon ancienneté du contrat

Ancienneté du contrat	Nombre de Volontaires	Nombre de VSI région Sud
Moins de 6 mois	4	1
6 mois a plus	16	0

Tableau 3 : Echantillon des partenaires et bénéficiaires rencontrés

Partenaires d'accueil								Partenaires bénéficiaires
Total	AFVP	DCC	SCD	GER	Fidescos	ACF	MdM	
9	5	2	1			1		3

2.4. Conditions de réalisation

Au Tchad, l'étude de perception s'est très bien déroulée. Les volontaires mais également les partenaires ont été faciles à contacter et se sont révélés très disponibles pour nous rencontrer.

Tous les volontaires prévus et contactés ont été interviewés. Les partenaires d'accueil ont été aussi interviewés sauf 3 pour cause d'indisponibilité, il s'agit du partenaire JRS d'Abéché (*Père Puig Abos*) et 2 partenaires DCC a N'Djamena (*Sœur Monique Godde du Centre Emmanuel et Père Angelo Gherardi de l'hôpital de Walia*). Il faut noter que l'interview des partenaires extérieurs n'a

pas été facile, nous n'avons pu en interviewer que 3 (*Inades formation, Centre Universitaire Catholique et Association des Jeunes Leaders d'Abéché*).

Compte tenu du fait que le Tchad est un pays en crise, il n'a pas été facile pour nous de rencontrer sur place les volontaires travaillant dans la zone Est. Ceux-ci ont dû effectuer le déplacement de leurs zones d'intervention à la ville Abéché où nous avons pu les interviewer.

2.5. Le traitement et l'analyse

Le traitement et l'analyse des données ont comporté les étapes suivantes :

- 1) traitement des données d'information générale sur les VSI rendant compte de la diversité des situations ;
- 2) proposition d'une typologie pour permettre l'analyse tout en rendant compte de la diversité des situations ;
- 3) restitution des résultats concernant l'appréciation du dispositif sur la base de la grille d'analyse : pertinence, efficacité, impact. ;
- 4) analyse permettant d'alimenter la réflexion sur quel contenu actuel du volontariat et quel contribution du volontariat au partenariat : mise en évidence des bonnes pratiques.

3. Les premiers résultats de l'étude

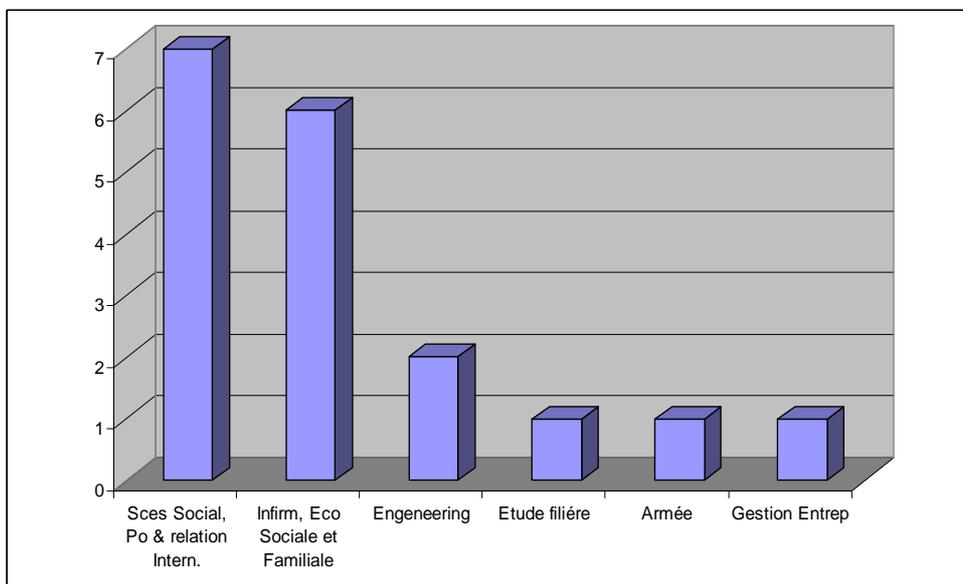
Résultat des entretiens auprès de l'échantillon de VSI, des partenaires structures d'accueil et les partenaires bénéficiaires.

3.1. Diversité des situations rencontrées

3.1.1. La diversité des profils des volontaires, des partenaires, des missions

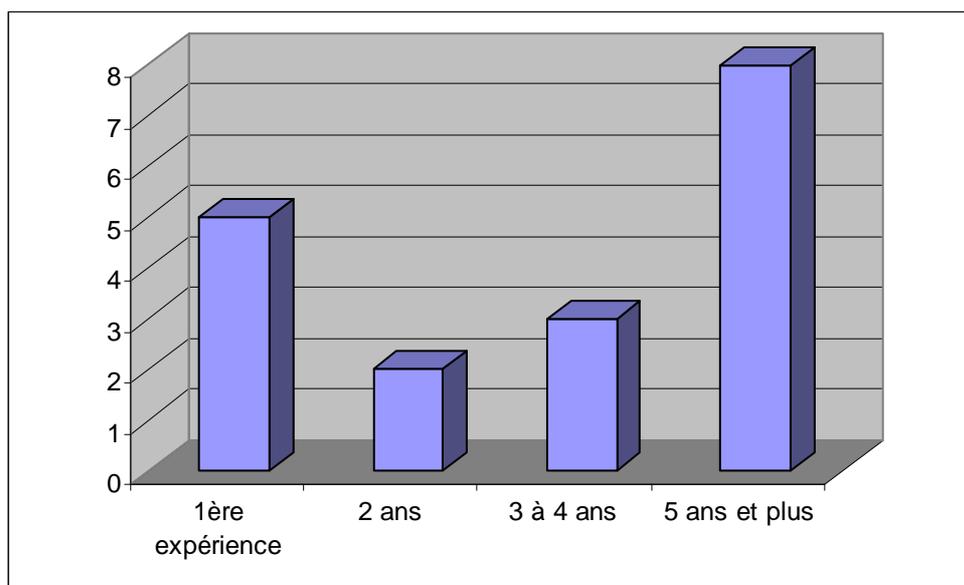
La diversité des situations des volontaires rencontrés est prise en compte à travers 3 aspects : leur formation (domaine et niveau d'étude), leur expérience professionnelle antérieure (domaine et nombre d'année), leur mission comme volontaire (type de partenaire, type de projet, type de mission).

Graphique 1 : diversité des domaines de formations des volontaires



Les formations en sciences sociales, politiques et en relations internationales occupent la première place avec 7 VSI. L'infirmier, l'économie sociale et familiale se trouvent en 2ème position avec 6 VSI. Les formations dans l'« engineering » du développement avec 2 VSI, l'étude de filière avec 1 et gestion des entreprises avec 1 VSI et enfin l'armée avec 1 VSI.

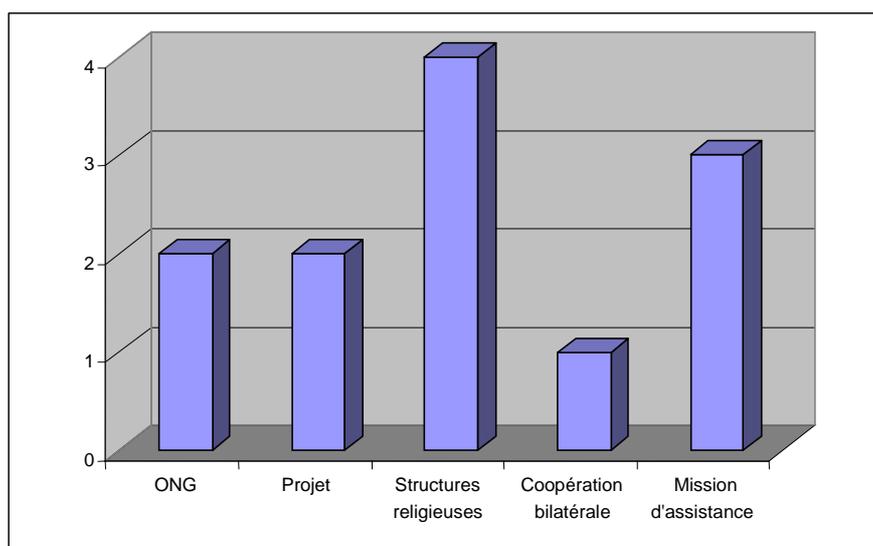
Graphique 2 : diversité de la durée des expériences antérieures



Selon le graphique ci-dessus, ce qui est important à noter est le nombre élevé de volontaires qui ont plus de 5 ans d'expérience antérieure. En effet, 8 volontaires concernés ont une

expérience professionnelle de plus de 5 ans en Afrique et en Europe. Trois volontaires ont une expérience professionnelle de 3 à 4 ans en Afrique et en Europe. Deux volontaires ont une expérience de deux ans dans le volontariat. Cinq volontaires en sont à leur première longue expérience et n'ont à leur actif que des stages de courte durée en Afrique et en Europe avec une expérience professionnelle limitée.

Graphique 3 : diversité des types partenaires



Commentaire : Les structures religieuses sont au nombre de 6, elles sont les plus représentées en termes d'accueil au Tchad. Elles sont suivies des ONG (une nationale : CILONG et deux internationales ACRA et ACF) et 2 projets de coopération (PASILD et PROADEL) financés respectivement par l'UE et la Banque Mondiale. Enfin une Coopération bilatérale et une organisation des Nations Unies.

Tableau 4 : Nombre de VSI par type de partenaire d'accueil

Partenaire d'accueil	Nombre de VSI interviewes
6 Structures religieuses (archevêché de N'Djamena et d'Abéché, Centre Emmanuel, Hôpital de Walia, CEDIRAA & JRS)	8
3 ONG (ACRA, CILONG, ACF)	4
2 Projets (PASILD & PROADEL)	2
1 Association Betsaleel	2
1 Coopération bilatérale (SCAC)	1
1 Organisation NU (HCR)	1

Commentaire : le tableau ci-dessus montre que les 18 VSI interviewés sont accueillis par 14 partenaires. Certains partenaires recevant plusieurs VSI parmi lesquels 9 seulement ont été rencontrés.

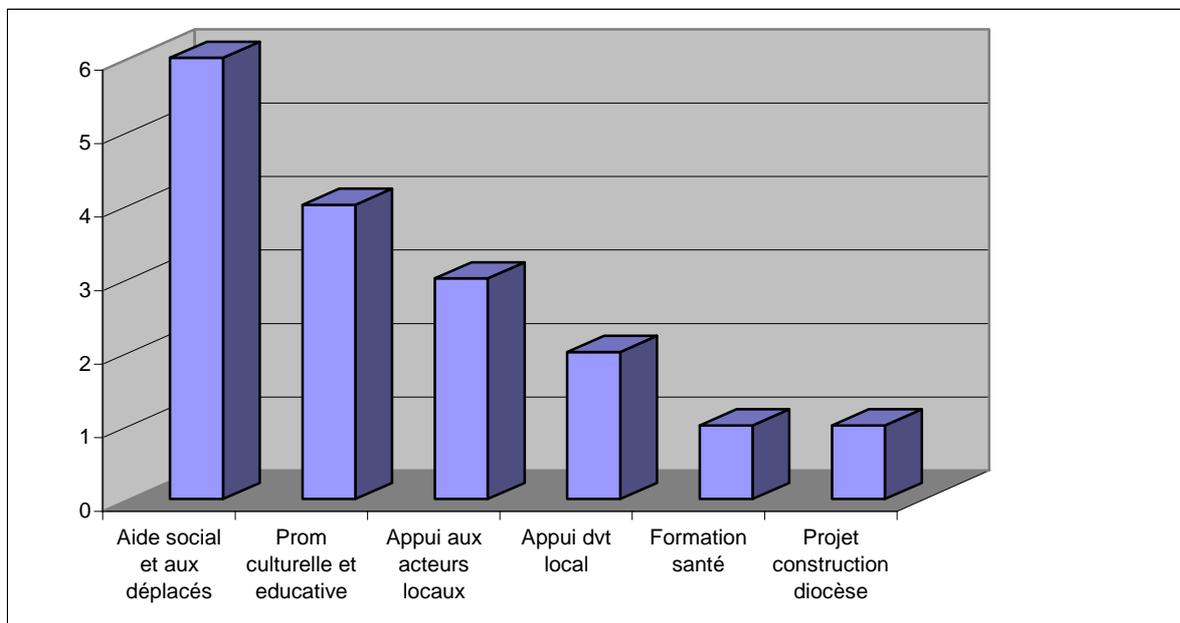
Tableau 5 : Les types de situations contractuelles

Vol	Association d'envoi	Partenaire signataire en France	Partenaire signataire au Tchad	Partenaire d'accueil non signataire	Partenaire extérieur bénéficiaires
V1	AFVP		INADES		Assoc bénéficiaires FSD
V2	AFVP		CILONG		ONG membres CILONG, INADES
V3	AFVP		ACRA		Inades, org de producteurs
V4	AFVP		HCR		Association fem. juriste, Min. affaires sociales
V5	DCC		Diocèse Ndjaména, BED		Communautés religieuses
V6	SCD	Institut Xavière	CEDIRAA		
V7	DCC		Hôpital Walia		
V8	AFVP		BDPA		PROADEL
V9	AFVP		SATEC		PASILD
V10	ACF		ACF Tchad		Entrepreneurs, commerçants
V11-12	SCD	Betsaalel France		Betsaleel Tchad	
V 13	DCC		Centre Emmanuel		
V14	ACF		ACF Tchad		
V15	DCC		Mission catholique Abéché		Association des jeunes d'Abéché
V16	DCC		JRS		SECADEV, Unicef, Care Tchad
V17	DCC		JRS		Oxfam, Unicef
V18	DCC		JRS		Oxfam, Unicef

1. Diversité des types de projet

La diversité des types de cadre d'action et de projet est définie par les objectifs de chaque intervention. L'appui social et l'aide aux déplacés occupent la première place avec 6 projets. La promotion culturelle et éducative occupe la seconde place avec 4 projets. Le renforcement des capacités avec appui aux prestataires locaux concerne 3 projets. Le développement local concerne 3 projets, enfin la formation santé et les constructions pour le diocèse de N'Djaména concerne chacun un seul projet.

Graphique 4 : diversité des domaines d'action des volontaires

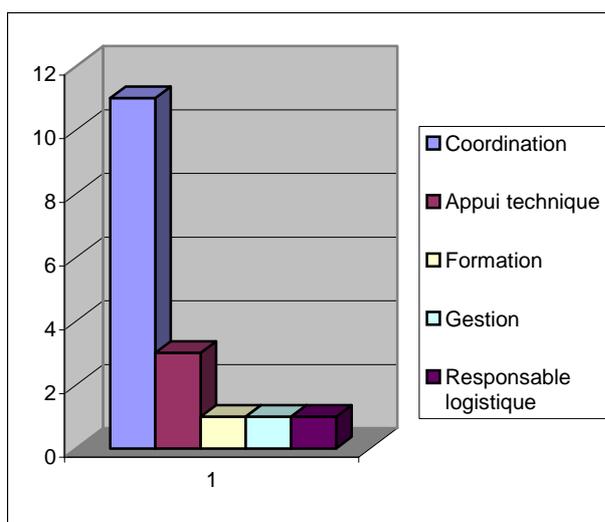


Le graphique ci-dessus montre bien la diversité des domaines d'action des volontaires. Il faut noter que ces domaines dépendent des objectifs des partenaires.

2. Diversité des missions des volontaires

Les missions des volontaires varient, elles dépendent de l'adéquation entre le type de formation de chaque volontaire et les besoins de partenaire par rapport à son projet.

Graphique 5 : importance du nombre de volontaires par mission



Les missions de coordination concernent 11 volontaires, c'est-à-dire qu'ils occupent des positions de responsabilités dans les domaines de la coordination et de la gestion d'équipe et des activités. Un tel niveau de responsabilité n'est pas sans poser problème notamment pour les 3 d'entre eux qui vivent leur première longue expérience. Les missions d'appui technique dans les domaines spécifiques de la communication, de la construction et de l'appui méthodologique occupent la deuxième position pour 3 volontaires. Les autres missions concernent chacune pour un seul volontaire, la formation, la gestion et la logistique.

3.1.2. Typologie

Plusieurs typologies sont proposées permettant de faire une analyse, tout en rendant compte de cette diversité. Nous avons retenu à ce niveau 3 typologies qui concernent (1) les volontaires que nous avons croisés avec l'ancienneté de leur expérience, avec leur domaine de formation et ce que cette expérience leur a apporté ; (2) les partenaires d'accueil selon les pays et enfin (3) les associations d'envoi que nous avons croisées avec le type de partenaire d'accueil et son domaine d'intervention.

1. Typologie des volontaires (ancienneté de l'expérience antérieure ou parcours)

Il est proposé de prendre en compte le critère de la durée de l'expérience antérieure pour construire la typologie afin de le croiser avec d'autres facteurs, notamment avec la mission du volontaire. Une telle corrélation a permis de constater que 3 volontaires vivant leur première expérience se sont retrouvés à occuper un poste de responsabilité.

La durée de l'expérience antérieure sera également mise en relation avec la motivation des volontaires à vivre une telle expérience, de même qu'avec la perception de ce qu'une telle expérience leur apporte.

2. Typologie des partenaires d'accueil (à proposer selon pays)

Une autre typologie concerne les partenaires d'accueil.

3. Typologie des associations d'envoi déjà faite

Enfin les types d'associations d'envoi (opérateurs, associations ne faisant que de l'envoi, association faisant principalement du portage) tels qu'ils ont été définis pourront être corrélés à d'autres critères tels le type de partenaire d'accueil mais également aux motivations des volontaires à vivre cette expérience.

Conclusion : Nous pouvons dire, au regard de ce tableau, que certaines typologies sont pertinentes pour corréler certains facteurs et contribuer à faire l'analyse des résultats.

3.2. Analyse

L'analyse des réponses permettra d'apporter des éléments de réflexion sur :

71. ce que représente le volontariat pour les volontaires en poste et pour les partenaires qui les accueillent, quel contenu actuel est donné au partenariat ?
72. la pertinence du volontariat est appréhendée à différents niveaux que sont les grands domaines d'intervention, les types de missions des volontaires, les cadres de l'intervention ;
73. l'efficacité du dispositif à différents niveaux ;
74. ce que le volontariat apporte en termes de nouvelles pratiques de partenariat ;
75. l'impact et la durabilité des actions menées dans le cadre du volontariat.

3.2.1. Quel contenu est donné au statut de volontaire ?

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).

Pour aborder une telle question les différents aspects pris en compte sont :

- pour les volontaires, leur motivation à vivre cette expérience, l'adéquation de ce qu'ils sont en train de vivre comme volontaire et leur attente initiale, mais également la perception qu'ils ont de ce qu'ils apportent comme volontaire, mais aussi de ce qu'ils reçoivent à différents niveaux ;
- pour les partenaires d'accueil, leur motivation à prendre un volontaire et l'évolution de leur demande s'ils ont l'habitude de demander un volontaire ;
- pour les bénéficiaires, leur perception du volontaire et de son travail.

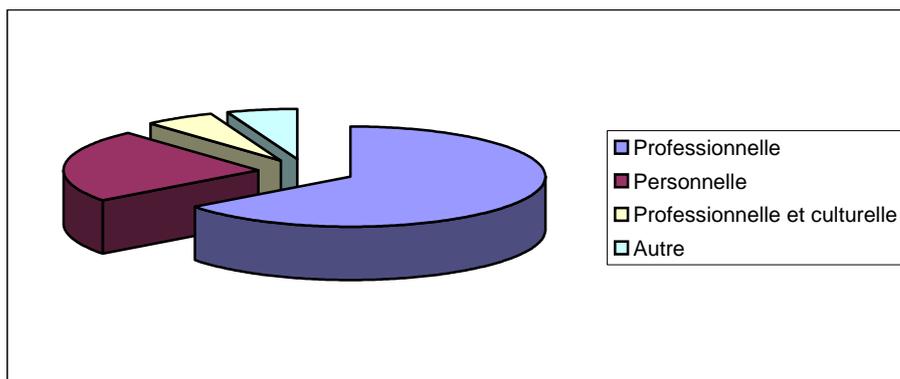
a. Les points de vue des volontaires

- Les motivations des volontaires

Un premier schéma répartit les 18 volontaires par motivation.

Graphique 6 : Les premières motivations des volontaires

Motivation des volontaires			
Professionnelle	Personnelle	Professionnelle et culturelle	Autre
11	4	1	1



Il apparaît que les motivations sont d'abord professionnelles pour 11 d'entre eux, puis humaines et religieuse pour 4 d'entre eux. Enfin la motivation à la fois professionnelle et culturelle (découverte d'une autre culture) et la motivation culturelle sont exprimées chacune par un seul volontaire. Enfin il faut signaler le cas d'une volontaire religieuse pour laquelle la congrégation a fait le choix du pays. Une comparaison peut être faite par rapport à l'expression des motivations des volontaires lors de l'évaluation de 1994. Il apparaît que les motivations d'ordre professionnel prennent le pas sur toutes les autres motivations. Si la motivation d'ouverture à une autre culture est encore exprimée, la motivation d'aider les autres recule. Une telle évolution peut être analysée en regard du contexte. En effet la dégradation du marché du travail et l'incertitude qui pèse sur les jeunes est le principal déterminant incitant à faire du volontariat, pour les plus jeunes, une porte d'entrée sur le marché du travail, et pour les autres, un renforcement ou une diversification de leur expérience professionnelle. Concernant la notion de « l'aide que le volontaire souhaite apporter », un tel recul en 2009 par rapport à 1994 pourrait être mis au crédit d'un plus grand réalisme par rapport aux limites de l'aide, mais aussi par rapport à une plus grande modestie par rapport à ce qu'on pense apporter.

Dans un deuxième temps, l'analyse de la motivation des volontaires est corrélée avec la durée de leur expérience professionnelle antérieure.

Les types de volontaires par durée de l'expérience antérieure sont corrélés avec leur motivation

Tableau 5 : Les motivations des volontaires par durée d'expérience antérieure

Durée d'expérience antérieure	Nombre de VSI	Mettre ici la motivation (question 3.1)
Moins d'un an d'expérience antérieure	5	Chercher à intégrer le VNU Acquérir de l'expérience professionnelle Porte d'entrée pour la recherche de travail Découvrir une autre culture mais aussi motivation professionnelle Proposition par l'ONG, pas un choix
2 ans d'expérience	2	Concilier acquisition expérience professionnelle et envie de travailler dans le développement Avoir une expérience professionnelle
Entre 3 et 4 ans d'expérience locale et en Europe	3	Une histoire de famille Avoir une expérience de longue durée Une opportunité professionnelle
5 ans et plus	8	Envie de bouger, de se sentir libre, de découvrir une autre culture, motivation liée à la foi Découvrir le secteur de l'urgence Une opportunité professionnelle, renforcement des compétences en communication et sociologie Une opportunité professionnelle/DCC Une histoire de famille Désir d'aider Découvrir une autre culture sur la durée Choix par la congrégation

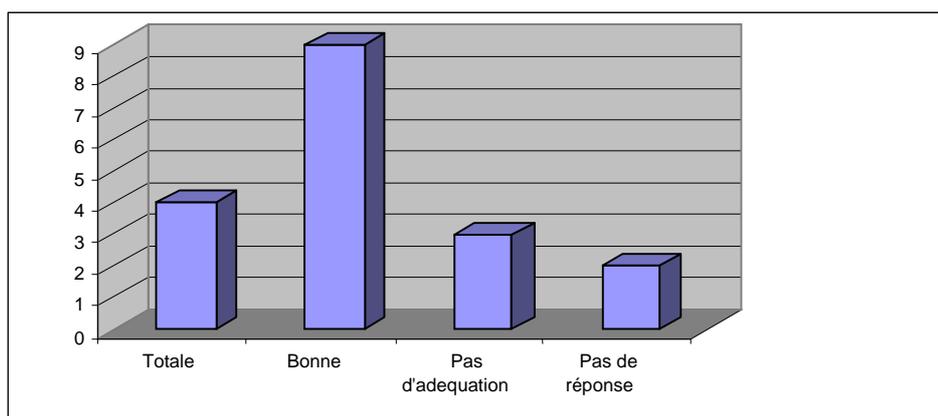
Commentaires tableau

- Les 5 VSI qui vivent leur première longue expérience ont exprimé clairement que pour eux c'était le moyen d'acquérir une expérience professionnelle et une porte d'entrée sur le marché de travail. Pour l'un d'eux, il s'agit d'intégrer à terme le VNU. Une seule volontaire sur les 5 a mis en avant au même niveau la découverte culturelle et la motivation professionnelle.
- Pour les 2 qui ont deux ans d'expérience, la motivation est également professionnelle, il s'agit de concilier l'envie de travailler dans le développement et l'acquisition d'une expérience professionnelle.
- Pour les 3 qui ont 3 à 4 années d'expérience, la motivation dominante est professionnelle. Mais pour l'un d'eux le volontariat s'inscrit dans une histoire de famille où le volontaire se trouve à gérer une structure créée par sa mère.
- Enfin pour les 8 volontaires ayant 5 années d'expérience professionnelle et plus, les motivations sont d'abord professionnelles, comme découvrir le secteur de l'urgence, seulement pour 3 d'entre eux. Les cinq autres expriment des motivations d'ordre personnelles, « envie de bouger, de se sentir libre, de vivre sa foi... désir d'aider », c'est

aussi une histoire de famille. Enfin le volontariat permet de découvrir une autre culture sur la durée.

- L'adéquation de l'expérience aux attentes

Graphique 7 : l'adéquation de l'expérience aux attentes



Il faut noter aussi qu'à travers le graphique ci-dessus, pour une majorité de VSI (13), l'adéquation de leur expérience par rapport à leurs attentes initiales est totale et bonne, notamment pour ceux qui ont une expérience au delà de 2 ans dans le volontariat et qui ont, en même temps, une expérience professionnelle antérieure de plus de 2 ans. Trois VSI, pour lesquels il n'y a pas d'adéquation, se trouvent dans la catégorie de ceux qui ont moins de 6 mois de contrat de volontaire. Leur perception est compréhensible dans la mesure où ils ne comprennent pas bien leur rôle et en sont encore à leur phase d'apprentissage. Enfin pour deux autres, il n'y a pas eu de réponse pour les raisons suivantes : l'une occupe son poste depuis moins de 3 mois, il est donc trop tôt pour répondre, l'autre a utilisé l'AFVP comme un tremplin afin d'intégrer le programme des Nations Unies (HCR) qui est son objectif premier.

- Perception de ce qu'ils apportent et de ce que leur expérience leur apporte

Pour aller plus loin que la première motivation, les entretiens avec les volontaires ont permis de rendre compte de ce qu'une telle expérience représente pour eux, tant au niveau de ce qu'ils reçoivent qu'au niveau de ce qu'ils apportent. Les réponses ont été corrélées avec le critère de l'ancienneté de l'expérience.

Tableau 6 : ce qu'ils apportent et ce qu'ils reçoivent selon la durée de l'expérience antérieure

Type volontaire par expérience	nb	Ils apportent	Ils reçoivent
Moins d'un an	5	<p>Circulation informations</p> <p>Certains positionnés tout de suite comme professionnels</p> <p>Rien</p> <p>Capacité de synthèse, avis extérieur dans une équipe</p> <p>Rien au niveau professionnel (contrat un an)</p>	<p>Apprentissage quotidien d'une conscience de genre : l'importance de travailler pour une femme et de travailler avec des hommes. Demande des bénéficiaires qu'on fasse à leur place</p> <p>Rien, impression de ne rien faire de son domaine de compétence et pas en relation avec le terrain (contrat récent)</p> <p>Découverte du processus de développement local des projets UE, savoir négocier, l'intérêt du travail en équipe. Savoir se méfier dans la société.</p> <p>Développement autorité, expérience relation parents, plaisir d'être avec enfants. Une équipe d'amis. Bonne relation de travail. Des interrogations éthiques sur ce qu'il faut cautionner ou pas.</p>
2 ans	2	<p>Plus d'ouverture et plus de disponibilité et meilleur accompagnement qu'un AT</p> <p>Construction d'écoles, amélioration de la qualité de la formation, scolarisation des enfants</p>	<p>Expérience montage projet, connaissance d'une structure de la Coopération française.</p> <p>Découverte d'un pays</p> <p>Connaître ses limites</p> <p>Améliorer sa capacité d'écoute, et capacité à gérer une équipe et à gérer des aspects financiers.</p> <p>Apprentissage des outils pour les projets</p>
3-4 ans	3	<p>Formation pratique aux infirmières, formation à l'organisation, administration, nutrition.</p> <p>Construction des écoles, scolarisation des enfants, autre façon de travailler et engagement.</p>	<p>Devenu directeur sur le tas, apprentissage gestion, apprentissage technique construction avec un maçon,</p> <p>Rôle de médecin avec des responsabilités nouvelles.</p> <p>Expérience extraordinaire, ouverture au monde, parfois dur, retour au source, une expérience partagée en famille forte mais parfois difficile.</p> <p>Prise de responsabilité, plus de confiance en soi et en l'avenir</p>
5 ans et plus	8	<p>Qualité de la construction, les entreprises s'appuient sur moi pas facile.</p> <p>Aides aux personnes alcooliques, mise en relation des personnes compétentes pour aider les femmes, aider à prendre des responsabilités, dynamisme, aller au bout, identification de personnes compétentes pour former les formateurs.</p> <p>Faire des cours, sa bonne volonté, être là assez longtemps car les gens ne savent pas toujours pourquoi on est là.</p> <p>On apporte au gens du travail, l'eau, un appui santé et hygiène.</p>	<p>Découverte de la pluralité de l'Afrique pour un VSI Sud</p> <p>Interrogation sur ses compétences et son utilité et ce qu'il apporte, mais apprentissage chaque jour, une autre manière de travailler en équipe avec d'autres ayant des compétences complémentaires, un autre métier, la culture, le fait d'évoluer, des rencontres riches</p> <p>Connaissance d'un nouveau domaine, gestion d'un projet, connaître le code du travail au Tchad, stimuler sa curiosité, adaptation au niveau culturel, communiquer avec les autres, découverte des tensions entre France et Tchad et les rapports entre noirs et blancs</p> <p>Mise à niveau perpétuelle, adaptation, découvrir la communication non verbale, adaptation à peu de moyen, découvrir qu'on reste soi, ne pas aimer les rapports hiérarchiques, ne pas se</p>

	<p>Sinon élaboration d'une convention de statut social pour les salariés locaux.</p> <p>Renouveler l'équipe tchadienne, adapter et réorganiser le programme, mettre en place des outils de contrôle.</p> <p>Réorganisation, reconnaissance et bonne image du foyer</p> <p>Accompagnement des enfants, organisation des familles et développement de l'esprit familial.</p>	<p>décourager.</p> <p>La capacité pour un GRH à se positionner sur un nouveau marché, l'humanitaire</p> <p>Etre en contact avec des hautes autorités, échanges culturels, parler avec tout le monde.</p> <p>Prise de responsabilité, confiance en soi, adaptation à une autre culture, s'organiser</p> <p>Savoir écouter, changer de caractère être moins autoritaire, savoir négocier et parler aux gens, vivre l'univers des enfants soldats.</p>
--	--	---

Conclusion : les différentes dimensions du volontariat qui émergent des entretiens sont ensuite reformulées ci-dessous.

Pour les volontaires cette première longue expérience est :

- une situation d'apprentissage à des domaines technique nouveaux, à des processus nouveaux à des relations sociales (homme/femme, rapports hiérarchiques) et des relations de travail différentes ;
- une expérience directement professionnalisante ;
- l'adaptation à chaque situation ;
- des interrogations éthiques en posant les limites de ce qui est acceptable vis-à-vis d'autres normes ;
- aucun rapport avec ce qu'on a appris, une perte de temps au niveau professionnel (le cas d'un contrat de 3 mois)
- l'apport d'un regard extérieur dans une équipe nationale.

Pour les volontaires ayant déjà une expérience professionnelle antérieure :

- une histoire personnelle particulière ;
- la remise en cause de ses compétences dans un contexte totalement différent pour ceux qui ont de l'expérience dans un autre contexte ;
- une prise de conscience des relations géopolitiques entre la France et certains pays ;
- la découverte de la pluralité de l'Afrique pour une VSI Sud ;
- la nécessité de rester soi-même, dans un contexte où les normes et valeurs changent, en continuant à ne pas supporter certaines formes de relations sociales ;
- une prise de conscience de ses propres limites ;
- l'adaptation à une autre culture ;
- le développement d'une capacité à écoute, savoir parler et négocier ;
- le changement de caractère, en devenant moins autoritaire ;
- plus d'ouverture, plus de disponibilité et un meilleur accompagnement qu'un AT (ci-dessus par rapport à l'assistance technique)
- l'apport d'une dimension pratique à des nationaux ayant une formation théorique comme dans la santé ou le bâtiment ;
- une valeur ajoutée économique ;

- une qualité technique ;
- une bonne image ;
- de la méthode et de l'organisation ;

Aux dires des volontaires, le volontariat est une expérience qui apparaît bien dans sa multi dimensionnalité :

- Professionnalisante en étant en situation d'apprentissage à des domaines techniques nouveaux, à des processus nouveaux et à des relations sociales (homme/femme, rapports hiérarchiques) et à des relations de travail différentes et en devant s'adapter à de nouveaux contextes où il faut remettre en cause ses compétences.
- Personnelle, humaine à différents niveaux : 1) psychologique avec une prise de conscience de ses limites, mais également avec une confiance en soi accrue par une prise de responsabilité. Ce peut être aussi une remise en cause d'un comportement autoritaire en expérimentant une capacité à écouter et négocier. 2) éthique (des interrogations et des positionnements comme rester soi par rapport à des normes différentes, notamment concernant les rapports hiérarchiques mais également les modes de recherche de fonds par certains partenaires) 3) également politique conduisant à une prise de conscience des enjeux géopolitiques

Le volontariat, c'est aussi pour les volontaires :

- représenter une plus-value par rapport à l'assistance technique, plus d'ouverture, de disponibilité, et un meilleur accompagnement ;
- apporter une dimension pratique et technique à des nationaux ayant reçu une formation théorique, que ce soit dans la construction ou dans le médical ;
- apporter un regard extérieur par rapport à une équipe nationale ;
- apporter une bonne image à une structure locale ;
- apporter de la méthode et de l'organisation dans différents domaines ;
- permettre la réalisation d'infrastructures.

b. Le point de vue des partenaires

La motivation des partenaires d'accueil à prendre un volontaire est analysée.

Tableau N° 7 : nombre de partenaires d'accueil par type de motivation

Nombre partenaires	Type motivation
3	Besoin de RH et compétences complémentaires
1	Sécurité financière et administrative
3	Intérêt économique
1	Motivation religieuse
1	Mode recrutement ACF

Pour les partenaires d'accueil, les motivations conduisant à recourir au volontariat sont de 6 principaux types :

- la nécessité d'avoir des ressources humaines complémentaires et compétentes est affichée par la plupart des partenaires interviewés qui manquent des ressources spécialisées en interne (cas des ONG). Pour d'autres la gestion par les locaux n'a pas donné les résultats escomptés (cas des partenaires religieux) pour des raisons techniques (diocèse N'Djamena) et pour des raisons humaines et relationnelles (cas Mission catholique Abéché) ;
- un cadre administratif, sécuritaire et pratique pour les partenaires qui ne savent pas trop comment recruter localement, mais également pour ceux qui veulent une assurance dans la gestion des fonds octroyés par les bailleurs. Le cas spécifique est celui signalé par l'ONG ACRA qui trouve que l'AFVP offre un cadre administratif et sécuritaire adéquat en remplacement du volontariat italien suspendu depuis les événements d'avril 2006 au Tchad ;
- l'intérêt économique (moindre coût et plus grande facilité de prise en charge) a été mis en avant par 3 partenaires du fait de la baisse des ressources financières pour mettre en œuvre leur programme. Ainsi est-il du représentant du SCAC qui signale la baisse des ressources sur le bilatéral notamment depuis 4 ans. Au niveau du HCR est rappelé l'interruption des activités en 2002 et la reprise en 2005 avec des moyens réduits alors que les demandes et les situations d'urgence s'exacerbent dans le pays. Il faut également signaler le cas du PASILD où le bureau d'étude qui avait gagné le marché a fait le choix de remplacer un assistant technique devenu indisponible par un volontaire. (Heureusement l'accompagnement et le suivi du volontaire par l'équipe du projet ont permis que son travail soit assez cadré et adapté à ses capacités) ;
- le besoin de neutralité, dans un contexte conflictuel comme à Abéché avec la poussée du régionalisme Nord-Sud et la nécessité de trouver une personne extérieure au conflit et qui fasse l'unanimité ;
- la motivation religieuse, dans le cas du CEDIRAA où l'évêque ne voulait pas confier ce poste à un laïc, notamment pour susciter le financement des bailleurs catholiques ;

- enfin pour ACF, le recrutement d'un volontaire constitue la première étape avant un éventuel salariat.

3.2.2. La pertinence

La pertinence du VSI est appréhendée à différents niveaux que sont les grands domaines d'intervention, les types de missions des volontaires, les cadres de l'intervention.

- Un domaine comme l'urgence dans le cas des VP

Le VSI n'est pas forcément pertinent pour tout domaine d'intervention et pour tout type de poste.

Les interventions dans le domaine de l'urgence au Tchad requièrent un cadre bien particulier. Les points posant problèmes sont les aspects matériels que la fiche de poste ne prévoyait pas (type de logement, mode de transport, break). Il y a également un décalage entre les responsabilités, la manière dont sont indemnisés les VP et les risques liés à ce type d'intervention. La question souvent posée est jusqu'où accepter de prendre de telles responsabilités ? Une telle situation a conduit plusieurs VP à démissionner : 2 VP en poste à Dogdori pour le HCR, 1 VP en poste pour le FNUAP. Pour les volontaires interviewés, les causes de leur démission ne sont pas liées à la situation du pays, mais plutôt à leurs conditions de volontaires. Ils se sont interrogés sur les raisons conduisant l'AFVP à mettre des volontaires dans ce type de programme. Cet aspect a même été soulevé par le responsable de HCR interviewé qui souligne que la rémunération n'est pas à la hauteur du travail fait par le volontaire car ce dernier fournit un vrai service professionnel. De son point de vue, même si le cadre offert par AFVP est sécurisant et utile, les VP sont insuffisamment payés. La durée d'un an minimum pour un contrat de VSI pour l'urgence n'est pas non plus adaptée, c'est trop long selon les opérateurs impliqués dans l'urgence, notamment au Tchad où la situation est très instable. Dans le cas d'ACF, pour un volontaire rencontré, le contrat est de 6 mois, pour l'autre le contrat était prévu pour 12 mois, mais des problèmes de santé ont conduit le volontaire à démissionner au bout de 3 mois et demi.

Par contre pour les volontaires des partenaires confessionnels JRS en particulier, les conditions matérielles étant réunies, la durée de 2 ans de contrat ne pose aucun problème dans le domaine de l'urgence, surtout qu'un break est prévu après 3 à 4 mois de travail.

- Une mission de constitution d'un réseau de partenaires pour un volontaire

La durée de 2 ans comme contrat étant longue pour les missions d'urgence mais en revanche très courte pour la constitution d'un réseau de partenaires techniques et financiers demandée à certains volontaires, en plus de nombreuses autres activités de coordination. Dans le cas du CEDIRAA cependant, il est prévu que le volontaire, si son état de santé le permet, renouvelle deux fois son contrat de 2 ans afin de pouvoir remplir sa mission visant notamment la recherche de fonds.

- Un type d'intervention, gros programme (type BM ou UE) à une échelle où le volontaire n'est pas en prise directe avec le terrain, mais en amont de plusieurs composantes

La mobilisation de volontaires sur de gros programme pose également problème, comme cela a été noté avec les volontaires travaillant au PASILD (UE) et PROADEL (BM). Pour le partenaire du PASILD, deux ans c'est juste assez pour permettre au volontaire de comprendre ce type de programme complexe, s'adapter à la démarche spécifique de ces types de projets et se mettre un peu dans le bain, il faudrait au moins deux ans de plus au volontaire pour devenir opérationnel. Mais la volontaire qui reconnaît cependant avoir appris lors de son expérience, souhaite trouver un emploi au Sud qui intègre son expérience et qui lui permette de travailler sur les filières agricoles, correspondant à sa formation initiale et à ses centres d'intérêts. Au niveau du PROADEL qui rencontre beaucoup de retard de mise en œuvre, plusieurs VP ont démissionné. La volontaire actuellement en poste depuis novembre 2008 compte déjà démissionner, car elle a l'impression de ne réaliser aucune activité correspondant à son domaine de formation, et surtout de n'avoir aucune responsabilité. La complexité de ces gros programmes interroge sur la pertinence d'y mettre des volontaires, à moins qu'il ne s'agisse d'un volet précis du programme dans le cadre duquel le VSI peut être en prise directe avec le terrain et les associations de base.

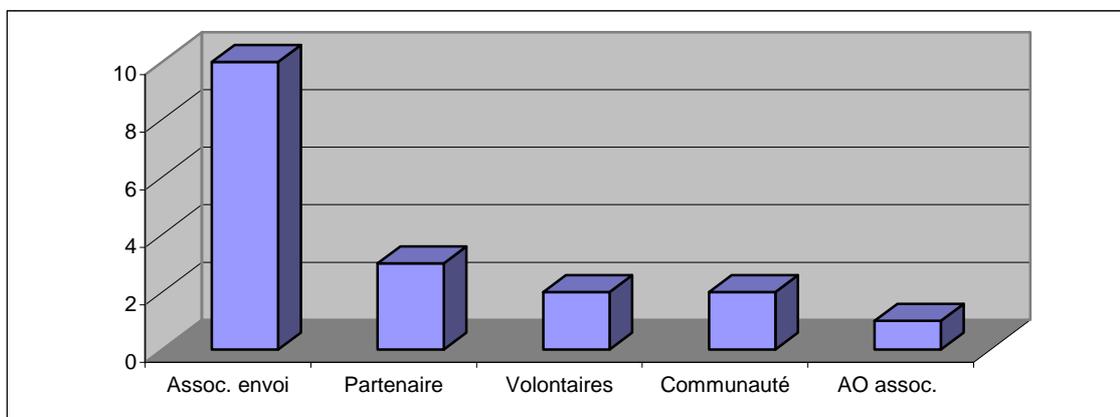
3.2.3. Quelle efficacité du dispositif ?

L'efficacité est appréhendée, à travers la perception des VSI de leur mode de sélection, de leur préparation au départ et de leur formation, de la manière dont ils ont été accueillis relationnellement et administrativement, enfin de leur suivi et de leur accompagnement alors qu'ils sont en poste. Les partenaires d'accueil sont également interrogés par rapport à ce dernier aspect.

- ❑ Mode de sélection : méthode et délais

Le mode de sélection est appréhendé à 3 niveaux : le mode d'identification du poste ; l'appréciation de l'entretien et de la durée du processus total (de la réponse à AO au démarrage du poste).

Graphique 8 : Le mode d'identification du poste



Les principaux modes d'identification du poste sont les associations d'envoi pour 10 volontaires. Viennent ensuite ceux qui ont été identifiés directement par le partenaire. Puis les volontaires au nombre de 2 qui ont identifié eux-mêmes leur partenaire, ainsi en est-il du couple pour lequel cette expérience est une histoire de famille. Enfin il faut signaler le cas des communautés qui ont identifié le poste. Pour terminer il faut évoquer ceux qui ont postulé aux annonces des opérateurs dans le cas d'un VSI d'ACF.

1. L'entretien

Il ressort de l'analyse faite à travers les interviews que 11 volontaires ont eu un entretien. Sept n'ont pas fait d'entretien parce que, soit c'est la communauté qui les propose dans le cas des religieux, soit c'est une recommandation du partenaire d'accueil cas de ACRA et d'ACF, soit il s'agit d'un recrutement d'urgence pour le SCAC, pour le programme PASILD, ou pour la gestion des ressources humaines locales demandé par ACF. Dans ces cas la procédure d'urgence ne permet pas de suivre la procédure habituelle.

2. Le délai d'attente

Le délai d'attente varie d'un volontaire à l'autre, du choix fait par chaque volontaire dans sa demande et enfin de la disponibilité du poste. 6 volontaires ont trouvé que le délai n'est pas du tout long (le poste était disponible immédiatement), 6 assez long (le délai d'attente était de 6 mois à 1 an), 3 normal (moins de 6 mois d'attente) et 3 très long (au-delà de 1 an d'attente).

□ Préparation au départ et formation

Les formations initiales regroupant tous les candidats à la préparation au départ ont permis des échanges appréciés et ont créé un sentiment d'appartenance. Mais elles ont été perçues diversement par les volontaires et en particulier par les VP. Peuvent-elles répondre à la diversité des situations et des besoins très différents selon les volontaires ? Les interviews laissent paraître que les attentes et les besoins des futurs volontaires pour lesquels c'est la vraie longue première expérience ne sont pas ceux des futurs volontaires qui ont déjà travaillé

durant 3 à 4 années. Les besoins de ceux qui ont plus de 4 ans d'expérience sont à distinguer. Globalement sur 18 volontaires interviewés, 15 ont trouvé que les formations initiales sont intéressantes à très intéressantes, 3 moyennement utiles et une volontaire voulant se positionner dans l'urgence a trouvé que ces formations ne sont pas adaptées. Ainsi une différenciation des publics basée notamment sur l'ancienneté de l'expérience professionnelle et personnelle permettrait de mieux répondre aux besoins.

L'analyse des entretiens a fait ressortir également les aspects spécifiques suivants des formations qui ont été développés par chaque association d'envoi.

Pour L'AFVP, la logique interculturelle, l'acceptation de l'autre, le contexte et enjeux des missions et les questions de démarche et engagement ont été appréciés par les volontaires et cela a permis à certains de s'adapter une fois sur le terrain avec facilité d'ouverture d'esprit. Sur les six VP rencontrés, les 4 pour lesquels il s'agit d'une première longue expérience ont une position plus critique considérant que la formation n'est pas adaptée, est trop idéaliste, n'apporte rien. Ils jugent qu'une semaine suffirait et demandent à l'AFVP de cadrer ces formations en fonction du public, de l'expérience antérieure de chacun (jeunes sans expérience/jeunes ayant déjà 3 à 4 ans d'expérience) et surtout la motivation personnelle. Cependant tous sont unanimes que ces formations permettent une solidarité entre les volontaires une fois sur le terrain.

En revanche les 2 VP ayant une plus grande expérience ont une autre perception plus positive.

Pour la DCC et la SCD, la logique interculturelle, les conflits, les questions de droit de l'homme, les aspects économiques, de civilisation et des relations Nord-Sud et enfin la problématique des pays à risque sont développés. Les volontaires trouvent cela très enrichissant et cela leur a permis une ouverture d'esprit mais également de se préparer en conséquence sur leur future mission. Cela a facilité leur intégration une fois sur le terrain et a eu un impact positif sur leur travail avec les partenaires bénéficiaires. Tous ont apprécié ces thèmes développés.

Pour l'ACF, les volontaires interviewés ont très bien apprécié les formations et ont trouvé cela bien structuré avec méthode et interventions pointues qui cadrent mieux avec la logique d'urgence.

❑ Accueil (relationnel, administratif...)

Le dispositif d'accueil existe pour toutes les associations d'envoi. L'AFVP organise un dîner d'accueil pour chaque volontaire nouvellement arrivé en conviant les autres volontaires déjà présent sur site. Pour certains qui interviennent dans des zones où la question de la langue se pose, l'AFVP a financé le cours d'arabe pour eux (cas du volontaire travaillant pour l'ONG ACRA). Toutes les démarches administratives sont prises aussi en compte par l'AFVP. A la

différence des autres associations, la plupart des volontaires AFVP ne font pas le tuilage. L'analyse des entretiens a montré que cet aspect n'est pas bien cadré par l'AFVP. Pour la DCC et SCD, l'accueil est soit fait par le partenaire d'accueil ou bien par la communauté du volontaire cas des JRS. Un briefing et une présentation aux partenaires bénéficiaires sont faits pour chaque nouveau volontaire. Le tuilage est aussi organisé pour la majorité des volontaires et cela leur permet de comprendre leur mission et la suite des activités à mener. Il arrive que les volontaires se retrouvent entre eux à des occasions précises telles Noël mais pas de façon formelle. L'objectif de ces rencontres est de se connaître, partager et échanger sur les différents problèmes qui se posent à eux. Enfin, pour l'ACF, le dispositif d'accueil est très bien structuré, il consiste à faire un briefing de sécurité au volontaire avant le départ sur le site de travail (rencontre avec chaque responsable, formation au kit RH, kit logistique, kit administratif et financier selon le poste prévu) pour faciliter l'intégration du volontaire. Le tuilage est obligatoire et se fait toujours.

❑ Quelle présentation du volontaire par le partenaire ?

Il faut noter également que pour plusieurs VSI, notamment les VP, leur partenaire d'accueil ne les présente pas comme un volontaire mais plutôt comme un assistant technique. Une telle situation a posé certains problèmes entre responsable de la structure d'accueil et le VSI, mais surtout entre bénéficiaire et volontaires.

Le VSI étant présenté comme un AT, le partenaire bénéficiaire attend plus du VSI qui se trouve en train de faire un travail au delà de ce qui lui a été confié ou demandé. Un tel cas a été signalé par les VSI travaillant pour ACRA pour un projet où les bénéficiaires ne connaissent pas le statut de la volontaire, mais comme celle-ci est bien cadrée et suivie par l'ONG cela ne pose pas de problème. Il en est de même pour le PASILD. Le problème se pose en revanche à l'hôpital, où une VSI de la DCC chargée de coordonner et d'assurer la formation n'est pas présentée comme volontaire. Elle occupe sans appui technique local, des responsabilités pour lesquelles elle n'est pas formée et expérimentée, en outre les jeunes mais aussi le partenaire attendent beaucoup d'elle. La conséquence de cette situation est qu'on demande plus aux volontaires que ce qu'ils sont capables de faire et que, se sentant ainsi, valorisé n'osent pas le refuser. Certains VSI en oublient même la définition initiale de leur poste. De ce fait ils ont des difficultés à se positionner et ne sont pas bien perçus par les bénéficiaires qui ne comprennent pas toujours pourquoi le volontaire ne répond pas à leurs attentes.

Une autre difficulté signalée est la surcharge de travail porté par le VSI. Cette situation est vécue comme valorisante pour ce dernier mais ce n'est pas toujours le cas.

❑ Suivi et accompagnement

L'analyse des entretiens montre que le suivi et accompagnement des volontaires varient en fonction du type d'association d'envoi et aussi du type de partenaire d'accueil.

Pour l'AFVP : 4 volontaires considèrent que le suivi/accompagnement est inexistant par l'AFVP mais par contre un très bon suivi/accompagnement du partenaire d'accueil. Un volontaire a trouvé le suivi/accompagnement du partenaire d'accueil très faible cas du PROADEL. Il faut noter qu'au Tchad l'ancien chargé de mission AFVP avait des relations tendues avec les volontaires, ce qui ne facilitait guère le suivi et l'accompagnement. Toutefois un entretien de 15 minutes était prévu à l'arrivée et un suivi chaque 6 mois sur la base du rapport d'activité du volontaire. Mais depuis la nomination d'un nouveau chargé de mission tchadien, la situation s'est améliorée avec l'instauration d'un suivi mensuel très apprécié par les volontaires suivi d'un rapport mensuel. En ce qui concerne les partenaires d'accueil, tels CILONG, ACRA, PASILD, le suivi au quotidien a été très fructueux pour les volontaires derniers et a créé un espace positif d'échange avec les partenaires bénéficiaires.

Pour la DCC, les modalités de suivi sont la visite annuelle du chargé de mission. Les volontaires doivent rédiger 2 rapports durant leur contrat de 2 ans. Le suivi-accompagnement porte sur les aspects administratifs et les conditions de vie, il se fait généralement par échange email, envoi du rapport ou quelquefois par téléphone. Le suivi par le chargé de mission n'est pas technique.

Deux volontaires considèrent que le suivi/accompagnement fait par la DCC est excellent et 5 trouvent qu'il est bon. Ils sont aussi satisfaits de la visite annuelle considérant qu'elle est suffisante pour les échanges et le renforcement. En ce qui concerne les partenaires d'accueil, l'appréciation des volontaires dépend de chaque structure d'accueil. Parmi les 7 VSI de la DCC le suivi sur place dépend du partenaire et du projet, il est tout à fait apprécié concernant le suivi JRS qui porte sur le déroulement des activités de terrains sur la base d'une méthode qui est en cours de définition. Les volontaires concernés expriment se sentir plus membres de JRS que de la DCC. Le suivi par les Diocèses de N'Djamena et d'Abéché est également apprécié. Même si le manque de disponibilité du responsable technique ne permet pas de suivre le travail du VSI chargé de la réalisation des plans et du suivi des travaux, des solutions ont été trouvées pour trouver des compétences complémentaires techniques sur place afin de surmonter certaines difficultés. Il faut noter que les VSI de la DCC ayant une certaine expérience, n'ont pas à la différence des plus jeunes, les mêmes besoins dans ce domaine, ils sont donc satisfaits du suivi. Mais pour deux VSI de la DCC le suivi est inexistant lié aux difficultés du partenaire et du projet. Le mode de suivi de ces deux partenaires correspond davantage à un mode de contrôle de la vie quotidienne des volontaires, qu'à un suivi technique dont elles auraient besoin.

Pour la SCD, les modalités de suivi sont l'envoi par les volontaires de 3 rapports durant leur contrat au 6ème mois, 12ème mois pour rendre compte de l'évolution du projet ainsi qu'un bilan de fin de mission à rendre deux mois après leur retour. Les aspects de suivi/accompagnement couvrent la logistique et matériel mais aussi les activités de terrain. L'analyse des entretiens fait ressortir que les volontaires trouvent excellent le suivi fait par la

SCD par contre pour les partenaires d'accueil, il est inexistant. Il faut noter aussi que les volontaires ont un référent à Lyon mais qui ne les suit pas du tout.

Enfin pour l'ACF, il y a un référent technique et un référent pays qui suivent les volontaires et font le point avec eux à chaque fois que c'est nécessaire. Sur le terrain, il n'y a pas un suivi-accompagnement en tant que tel mais le volontaire rend compte de ses activités au chargé du programme. C'est, selon les volontaires interviewés, la spécificité des programmes d'urgence.

Synthèse : le dispositif de suivi-accompagnement mis en place avec le nouveau chargé de mission AFVP au Tchad paraît apprécié et efficace. Il pourrait bien fonctionner si les partenaires d'accueil y accordaient la même importance. Le suivi local par les associations et par un gros programme comme le PASILD/UE est bien assuré. En revanche dans le cas d'un autre gros programme PROADEL/BM, le manque de suivi est perçu par la volontaire. Au niveau des communautés religieuses le suivi ne semble pas toujours évident et les volontaires, notamment ceux sans expérience se trouvent isolés. Les appuis à distance ou ponctuels ne suffisent pas toujours, dans les situations complexes, pour aider les volontaires à décrypter les enjeux, les jeux d'acteurs afin de pouvoir se positionner, trouver leur place et apprécier leur marge de manœuvre.

❑ Conditions matérielles

Pour l'AFVP, l'analyse des entretiens a montré que tous les volontaires ne sont pas satisfaits de l'indemnité de 750 euros qu'ils perçoivent mensuellement compte tenu de la cherté de la vie au Tchad. Les frais d'hébergement doivent tenir compte du recrutement d'un gardien indispensable dans le contexte de l'insécurité. L'hébergement également n'est pas prêt quand les volontaires arrivent au Tchad sauf pour ceux qui vont travailler à l'ambassade. D'autres ont signalé même qu'il y a fréquemment des retards dans le paiement des indemnités de logement et d'équipement. Par contre, ils sont satisfaits de leurs conditions de couverture sanitaire, assurance rapatriement et remboursement des frais médicaux. Ils n'ont pas non plus de difficultés au niveau des conditions de sécurité.

Pour la DCC, le seul problème est l'hébergement dans les communautés religieuses, les volontaires trouvent cela très contraignant avec la pression psychologique exercée par les responsables religieux dans le cas de l'hôpital de Walia et du Centre Emmanuel de N'Djamena. Les autres conditions (indemnité, couverture médicale, transport et sécurité) semblent être satisfaisantes pour les volontaires sauf pour ceux (JRS) vivant à Abéché (ville de l'est du Tchad) ou ses environs, qui jugent que l'indemnité (500 euros) qu'ils perçoivent est insuffisante et que leur sécurité n'est pas aussi assurée avec la situation du Darfour. Une volontaire s'est même fait agresser ainsi qu'arrivent régulièrement des braquages de leurs véhicules.

Pour la SCD, l'analyse des entretiens a fait ressortir que toutes les conditions matérielles sont satisfaisantes car tout est pris en charge par l'association d'accueil.

Pour l'ACF, l'ensemble des conditions matérielles est très satisfaisant. 839 euros perçus comme indemnité mensuelle et tout le reste est pris en charge par l'ACF.

Synthèse : Globalement les volontaires basés au Tchad semblent être satisfaits à très satisfaits de leurs conditions matérielles. Ceci même s'il est difficile de comparer ceux qui ont des indemnités pouvant aller de 120 à 150 euros (nourriture et déplacement) à 1000 euros. Il faut toutefois noter que les besoins sont beaucoup plus élevés en ville et même à l'est du Tchad avec la situation des humanitaires où les indemnités de 120 à 150 euros ne suffisent pas. En revanche la satisfaction est unanime sur l'hébergement dont la qualité varie d'un partenaire à l'autre (Ambassade, Projets, ONG et Confessions religieuses). La satisfaction est également exprimée par tous sur la couverture sanitaire, l'accès à une clinique et le remboursement des frais médicaux. Pour la sécurité, il n'y a pas de graves problèmes évoqués en dehors de la volontaire agressée à Goz Beida et quelques tentatives de braquage des véhicules toujours à l'est du Tchad.

3.2.4. Ce qu'apporte le volontariat comme nouvelles pratiques en termes de partenariat ?

L'analyse des pratiques en termes de partenariat est appréhendée à travers l'évolution des relations entre chaque partenaire et l'association d'envoi, à travers les modalités de définition du poste, le contrat et ce qu'apporte cette relation avec l'association d'envoi.

❑ La définition du profil de poste

Pour l'AFVP, dans les cas rencontrés, le partenaire définit la fiche de poste et le profil du volontaire qui sont ensuite envoyés à l'association d'envoi. Mais il est arrivé que le profil de poste ait été défini uniquement par l'association d'envoi (le cas de l'AFVP en réponse à la demande de volontariat du CILONG, le profil a été défini comme directeur technique. La volontaire sélectionnée pour ce poste s'est positionnée comme telle, voulant s'imposer face au CA de l'ONG. Cette situation a entraîné de nombreux conflits et a conduit le partenaire à privilégier un VP du Sud, comme le permettait la loi de 2005). Actuellement la situation a évolué ; le partenaire définit le profil de poste avant de le proposer à l'AFVP.

Dans le cas de la DCC et SCD, l'analyse des entretiens a montré que la fiche de poste et le profil du volontaire sont définis par le partenaire d'accueil et transmis aux associations d'envoi. Parfois il arrive que le partenaire d'accueil élabore le profil de poste avec l'appui de la structure référent sur place, ainsi un centre d'accueil pour les personnes ayant des problèmes d'alcoolémie (une initiative soutenue par la Conférence épiscopale et par le BELACT) a bénéficié de l'appui du diocèse pour envoyer la fiche de poste du volontaire demandé au SCD.

Dans le cas du centre Emmanuel, la définition du profil de poste d'une conseillère pédagogique ne correspond pas en fait à ce que le partenaire souhaite réellement faire,

comme cela apparaît dans la pratique. Dans le cas du HCR le poste défini n'est pas clair et ne correspond pas à la baisse des ressources, et à l'évolution de la situation qui amène le partenaire à attendre du VP qu'il réponde aux situations d'urgence.

□ Le contrat entre le partenaire d'accueil et l'association d'envoi

Pour l'AFVP : les conventions de partenariat peuvent impliquer plusieurs partenaires. Elles peuvent être tripartites (AFVP, partenaire d'accueil et volontaire). Mais elles peuvent être également bipartites, avec d'un côté une convention entre l'AFVP et le partenaire qui demande le VP et de l'autre un contrat entre l'AFVP et le volontaire.

Pour la DCC et SCD, tous les contrats sont tripartites entre l'association d'envoi, le volontaire et le partenaire d'accueil. Les associations d'envoi assurent le voyage, la couverture sociale et le rapatriement et les partenaires d'accueil, généralement les communautés religieuses se chargent de l'hébergement, du transport sur place et de la nourriture. Le volontaire se trouve au centre d'échange entre l'association d'envoi et le partenaire d'accueil ; il matérialise une relation directe et positive entre les 2 structures pour la définition de la mission et le partage des charges.

Pour l'ACF, qui est une structure d'envoi et en même temps opératrice de programme de développement et d'urgence, les contrats sont directement signés avec les volontaires et l'apport de chaque volontaire est très bien perçu. Un aspect important à signaler ici est l'apparition du volontariat Sud-Sud qui est à privilégier.

Synthèse : Hormis les problèmes, souvent complexes, de définition de poste, les problèmes de prise en charge financière, de mode de prise en compte de la demande du partenaire, mode de définition du profil de poste et des modalités contractuelles qui dépendent de chaque association d'envoi et du type de partenaire d'accueil, le volontaire permet la mise en relation entre ces 2 structures et se trouve au centre des échanges entre l'association d'envoi et le partenaire d'accueil et cela est très bien perçu par les 2 parties. Les accords tripartites engageant, dans un même contrat, l'association d'envoi, le partenaire d'accueil et le volontaire favorise la transparence entre les contractants permettant à chacun de connaître les droits et les devoirs de chacun.

□ Les relations des partenaires avec l'association d'envoi

Concernant l'AFVP, les 4 partenaires ayant reçu des VP connaissent l'AFVP depuis longtemps. Les difficultés antérieures évoquées, notamment par le CILONG, sont dues au précédent représentant qui n'a pas réellement joué son rôle pendant son mandat. Ce qui a porté préjudice au travail des volontaires et aux relations entre certains partenaires et l'AFVP. Depuis son départ la situation semble se normaliser.

Concernant le domaine de l'urgence où l'AFVP a essayé de positionner les VP, ces derniers ont rencontré des difficultés déjà évoquées. Le représentant du HCR au Tchad soutient, pour

sa part, cette présence des VP dans le domaine de l'urgence. Il suggère que les contrats de ces VP soient limités à 6 mois, renouvelables une fois étant donné la dureté du contexte. Il envisage une sorte d'accord formalisant le passage entre le système VP et le système VNU. Cet accord prévoirait de privilégier la sélection des VP ayant ce type d'expérience et souhaitant faire carrière dans le secteur de l'humanitaire.

Concernant les autres associations d'envoi comme la DCC et la SCD les collaborations sont étroites, les structures partenaires étant rattachées de près ou de loin à la Conférence épiscopale. Pour les partenaires situés à Abéché, les relations de confiance sont importantes avec l'association d'envoi, qui aura à sélectionner des volontaires pour des postes isolés et difficiles qui requièrent de grandes qualités humaines et un fort engagement.

□ Evolution de la demande des partenaires

Il faut également signaler que tous les partenaires interviewés ont eu plusieurs fois (2 à 3 fois) recours à un volontaire auprès d'une association d'envoi. Certains qui demandent un ou des volontaires pour la troisième fois disent qu'ils font évoluer et souvent parviennent à mieux préciser leur demande et définir davantage le poste du futur VSI. Cela se fait pour beaucoup de cas en commun avec l'association d'envoi : c'est le cas de ACRA & CILONG avec AFVP et de l'archevêché de N'Djamena et d'Abéché avec la DCC.

Le cas du CILONG exprime bien cette évolution, l'inadéquation de la définition du poste par l'AFVP dans un premier temps, a entraîné la rupture du contrat du premier volontaire. Par la suite la définition du poste s'est faite conjointement en commun entre AFVP/CILONG et le traumatisme de la première expérience a conduit à faire la demande d'un VSI du Sud.

□ Entre le volontaire et ceux avec lesquels il travaille et ceux qu'il appuie

L'apport du volontaire est d'abord de stimuler l'équipe avec laquelle il travaille ou bien les personnes qu'il est censé former, d'apporter des éléments de méthode selon le domaine requis.

L'analyse des entretiens a montré que l'apport du volontaire à ce niveau est très bien perçu par les partenaires d'accueil et bénéficiaires. Ceci dépend de l'expérience passée du volontaire et de la mission qui lui a été confiée. Il apparaît pour les partenaires d'accueil, comme nous l'avons développé au niveau des motivations, que les volontaires ayant une certaine expérience apportent une nouvelle façon de travailler, un autre regard à partir de leur expérience antérieure et se rendent plus disponibles qu'un assistant technique, par contre pour d'autres en phase d'apprentissage, de découverte et de connaissance de soi, les partenaires ont également noté leur sens de l'écoute et leur engagement par rapport aux tâches qui leur ont été confiées, ce qui contribue à leur intégration et à leur acceptation par les bénéficiaires.

Un autre apport mis en avant est d'amener les gens avec lesquels il travaille à exercer leur français et la contrepartie pour certains étant que lui aussi fasse l'effort d'apprendre et de s'exprimer en arabe. A ce niveau, l'AFVP a même financé le cours d'arabe dans un centre à N'Djamena pour la volontaire qui travaille avec l'ONG ACRA. Il en est de même pour une volontaire envoyée par la SCD et ou son partenaire d'accueil l'a inscrite dans un centre de cours d'arabe.

Un membre d'une communauté ayant reçu l'appui d'un volontaire pour la construction d'une salle informatique et d'une bibliothèque, apprécie la capacité du volontaire :

- à travailler en équipe avec les entreprises tchadiennes et à organiser des réunions de chantiers régulièrement avec tous les partis prenants ;
- à reconnaître ses limites et à recourir à d'autres techniciens en cas de besoin d'une expertise complémentaire sur la nature des sols notamment.

Les principales difficultés évoquées à ce niveau par les partenaires pour certains cas sont, d'une part la posture du volontaire devant d'abord être en position d'apprentissage qu'en position hiérarchique de donneur de leçons. Les partenaires rencontrés notamment le CILONG a signalé que le poste du prédécesseur du volontaire actuel avait été défini comme directeur technique et le volontaire n'a pu se positionner et cela a entraîné beaucoup de conflits jusqu'à la démission de celui-ci.

Pour conclure : Les bonnes pratiques expérimentées ou proposées au Tchad en termes de partenariat sont :

76. au niveau contractuel, des contrats multipartites transparents pour chacun (volontaire, association d'envoi, partenaires) ;
77. une capacité à inscrire l'expérience du volontariat non seulement dans un partenariat bilatéral, mais également, dans un réseau de références et de compétences pouvant être mobilisées aux différentes étapes (définition du poste, contrat, suivi et accompagnement du volontaire, renforcement des capacités du volontaire) ;
78. la formalisation des relations entre institutions permettant aux VP de passer au système VNU.

3.2.5. Impact et durabilité

Les critères d'impact et de durabilité se déclinent de manière particulière dans le contexte tchadien caractérisé par un contexte global d'instabilité, caractérisé par des zones de conflit, de crises et d'urgences humanitaires très aiguës. Enfin il faut signaler le contexte géopolitique complexe et parfois très tendu entre la France et le Tchad.

Dans un tel contexte la question de l'impact et de la durabilité se pose en des termes bien spécifiques. Cet aspect est d'abord pris en compte du point de vue du partenaire d'accueil, du point de vue des quelques bénéficiaires rencontrés.

- Pour le partenaire qui a demandé le volontaire

L'impact et la durabilité dépendent de sa motivation à prendre un volontaire par rapport à sa stratégie globale d'intervention : est-ce que le volontaire se substitue à une ressource locale ? Est-ce que la présence du volontaire contribue au renforcement des capacités et à l'autonomisation ? est-ce qu'il y a des bonnes pratiques favorisant l'appropriation et la durabilité, comme la mise en place, dès le début d'une intervention, d'un binôme constitué du volontaire et d'un national, ce dernier étant garant de la continuité des actions initiées, mais également d'un équilibre dans la relation. Ou encore est-ce qu'il y a eu adaptation des outils et méthodes au contexte local. Une telle démarche réalisée en collaboration avec l'équipe locale est susceptible de favoriser l'appropriation.

L'analyse des entretiens a montré que le choix d'un volontaire, dont le poste est renouvelé à l'identique chaque deux ans ne s'inscrit pas nécessairement dans une optique de durabilité. L'impact du travail d'un volontaire et la durabilité de ce qu'il a contribué à mettre en place dépend d'une part de la stratégie du partenaire dans ce domaine, et d'autre part de la capacité du volontaire à s'inscrire dans une telle dynamique. Il y a lieu de signaler ici que le CEDIRAA et le foyer des jeunes d'Abéché ont mis en place un binôme et cela va largement contribuer à garantir la continuité des actions initiées mais également un équilibre dans la relation. Le CEDIRAA a par ailleurs une stratégie de pérennité économique, en générant des revenus par la vente de prestations. Il est également en train de mettre en place avec l'appui d'une ONG et sur financement FSD un dispositif de suivi des effets de actions. Enfin toujours dans la même optique il forme d'autres travailleurs sociaux à diffuser la méthode et il veut agir aussi au niveau réglementaire auprès des pouvoirs publics. Dans le cas du diocèse de N'Djamena, la stratégie a consisté à susciter la création d'entreprises dans le bâtiment qui ont d'abord reçu des appuis au niveau comptabilité et gestion. Elles ont ainsi acquis une certaine autonomie et travaillent pour le BED via le VSI, tout en bénéficiant des appuis dont elles ont besoin dans le domaine de la réalisation de plans, de réponses aux appels d'offre et de réception des chantiers.

Aussi pour la plupart des partenaires, les VSI jouent un rôle moteur dans le processus de la mission qui leur a été confiée et affichent une motivation de réussir surtout pour les cas des ONG et des partenaires confessionnels. D'autres pensent même qu'il y a une rigueur dans le travail fait par les VSI et la vision de durabilité avec peu de moyens pour que cela soit approprié par les locaux est clairement perçu par ces derniers, cas surtout des partenaires confessionnels (archevêché de N'Djamena et d'Abéché). Dans le cas des projets, les partenaires trouvent que les VSI s'adaptent mieux, collaborent activement et font preuve

d'une plus grande disponibilité qu'un assistant technique ce qui entraîne un impact positif sur leur travail.

- Pour les partenaires extérieurs qui bénéficient des appuis du volontaire

Il faut noter ici, la convention tripartite signée entre AFVP, FSD et Inades formation. Un des points de la convention stipule la mise à disposition par Inades d'un cadre national permanent qui travaillera avec l'équipe des volontaires. Ceci, comme l'a souligné Inades, partenaire bénéficiaire, va contribuer au renforcement des compétences et à l'autonomisation de l'équipe locale. La présence d'un cadre national s'inscrit dans une optique de durabilité avec le suivi des projets qui n'était pas assuré auparavant du fait de la succession des volontaires. La pérennité est également soulignée par le Centre Universitaire Catholique, où le volontaire s'est adapté au contexte local et collabore franchement avec l'équipe locale en utilisant des outils et méthodes faciles à transférer pour une continuité des activités menées.

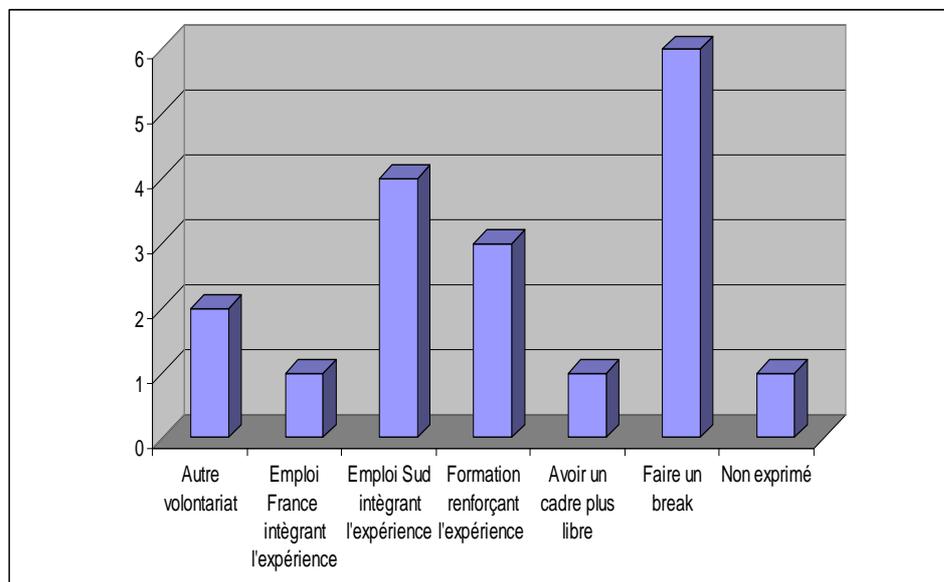
- Pour le volontaire

L'analyse des entretiens a montré que cette expérience a apporté beaucoup d'éléments positifs au niveau personnel, social et professionnel pour les volontaires interviewés. L'impact de cette expérience acquise se situe à 2 niveaux :

- sur le plan professionnel, certains volontaires sont considérés comme légitimes et capables de négocier avec leurs interlocuteurs dans la mesure où cette expérience leur a permis de s'adapter à travailler avec peu de moyens, de développer le sens de la négociation, de gérer une petite équipe, d'être disponible et de faire au-delà de ce qui est prévu dans leur fiche de poste. Aussi, la découverte du secteur de l'humanitaire, le travail dans une structure administrative locale et le partage de responsabilités avec les locaux sont une valeur ajoutée pour le volontaire et ont eu un effet sur le renforcement des acteurs du Sud.
- sur le plan personnel, la découverte de la pluralité de l'Afrique, la connaissance de soi et de ses limites, l'adaptation à une culture autre que la sienne et le fait de parler la même langue que les autres ont permis à certains volontaires de mieux appréhender leur rôle en tant que volontaire.

Le graphique ci-dessous rend compte de la répartition des volontaires selon leur projet d'avenir à partir de cette expérience.

Graphique 9 : Projet d'avenir des volontaires



Analyse : Le plus souvent, les volontaires ont exprimé plusieurs réponses mais nous avons retenu la première. Six volontaires sur les 18 interviewés souhaitent faire un break après leur retour. Quatre volontaires sur les 18 souhaitent trouver un emploi au Sud qui intègre leur expérience. Il s'agit des volontaires ayant déjà des perspectives d'emploi concrètes dans d'autres pays. Trois volontaires sur les 18 souhaitent reprendre une formation qui renforce ce qu'ils ont découvert lors de cette expérience. Deux volontaires sur 18 souhaitent reconduire une expérience de volontariat qui s'inscrit dans l'optique de durabilité des actions menées. Les 2 volontaires qui avaient exprimé cela voulaient poursuivre les actions entreprises pour mesurer l'impact de leur apport, disaient-ils. Nous pensons que pour ces 2 volontaires, cette initiative s'inscrit dans un cadre permettant de rendre leur activité durable.

Conclusion

Il ressort de cette évaluation et de l'analyse faite que le volontariat n'est pas forcément pertinent pour tout domaine d'intervention et pour tout type de poste. Il est important que les associations d'envoi et les partenaires d'accueil cadrent leur dispositif de partenariat en tenant compte des enjeux de la coopération et de l'émergence d'une société civile au Sud. Il leur est nécessaire de bien clarifier leur vision et leur approche et l'adapter à chaque programme d'intervention. Pour l'efficacité également, le dispositif doit tenir compte du domaine d'intervention, du type de poste, de l'expérience et de la motivation du volontaire. Un travail au cas par cas doit être fait par les associations d'envoi et tenir compte des besoins de chaque partenaire pour répondre efficacement à leur demande. Aussi, les associations d'envoi et les partenaires doivent veiller au suivi-accompagnement de chaque volontaire. Que ce suivi soit formel et obligatoire par les 2

partenaires. Enfin, quant à l'impact et la durabilité du dispositif, les modalités de contractualisation doivent être publiées au niveau des pays d'envoi et d'accueil. Il est également important de rendre compte de l'apport du volontaire auprès des bénéficiaires, ce qui peut contribuer à légitimer le volontaire auprès de ses interlocuteurs.

Annexe 1 : Calendrier Etude au Tchad

Jour		heure	Partenaire/Structure	VSI
30 Janvier	Matin	11h 00	Mr Pierre Cathala du SCAC	<i>Partenaire de Najla Horri (AFVP)</i>
		11h 30	<i>SCAC</i>	Julien Marx et Najla Horri (AFVP)
	Après midi	13h 45	<i>CILONG</i>	Constance Mbarga Mbarga (AFVP)
		16h 30	<i>ACRA</i>	Sylvia Quarta (AFVP)
31 Janvier	Matin	10h 00	<i>UNHCR</i>	Sarah Ahmed (AFVP)
	Après midi		<ul style="list-style-type: none"> - échange sur le plan du rapport provisoire entre Chef de mission et Consultant national - revue des interviews réalisées et adaptation des fiches - contact des volontaires et partenaires pour prendre RDV 	
1er Février	Matin			
	Après midi			
2 Février	Matin	08h 00		
		10h 00	Eloi Betingar du CEDIRAA	<i>Partenaire de Thérèse Verget (SCD)</i>
		11h 00	Sœur Anne Da	<i>Partenaire extérieur de Frédéric Labrosse (DCC)</i>
	Après midi	14h 30	Comptable AFVP, assurant l'intérim du responsable local de l'AFVP	
3 Février	Matin	09h 10	Manga di Nissa, Représentant Adjoint UNHCR	<i>Partenaire de Ahmed Sara (AFVP)</i>
		10h 00	Oyal Médard, Coordinateur CILONG	<i>Partenaire d'accueil de Constance Mbarga Mbarga (AFVP)</i>
	Après midi	15h 00	<i>Hôpital Walia</i>	Justine Lefebvre (DCC)
		17h 00	<i>Proadel</i>	Laura Lasipoja (AFVP)
4 Février	Matin	09h 00	<i>PASILD</i>	Paula de Oliveira (AFVP)
		11h 00	Cantoro Matteo Coordinateur ACRA	<i>Partenaire d'accueil de Sylvia Quarta (AFVP)</i>
		12h 00	Responsable Adm. et Financier de ACF	
	Après midi	16h 00	<i>Association Betsaleel</i>	Sybille & Jean Manuel Demaurex (SCD)
5 Février	Matin	09h 00	Père Serge de l'Archevêché de N'Djamena	<i>Partenaire d'accueil de Frédéric Labrosse (DCC)</i>
		10h 00	<i>Centre Emmanuel</i>	Angélique Herbreteau (DCC)
	Après midi	14h 00	Khadidja Clémence, Coordinatrice de PASILD	<i>Partenaire d'accueil de Paula de Oliveira (AFVP)</i>
		16h 00	<i>ACF</i>	Abdouraman Thiam (ACF)

		17h 30	Tengar, Responsable local de l'AFVP			
	Soirée	21h 00	Retour du Chef de mission pour la France			
6 Février	Matin					
	Après midi					
7 Février	Matin					
	Après midi	16h 00			ACF	Fleur Telmon (ACF)
	Après midi					
9 Février	Matin	07h 15	Voyage N'Djamena – Abéché			
	Après midi					
	Soirée	20h 20				
10 Février	Matin	09h 00	<i>Foyer des Jeunes Mission Catholique d'Abéché</i>	Frédéric PINO (DCC)		
	Après midi	15h 00	Père Joël Roume de la mission catholique d'Abéché	<i>Partenaire d'accueil de Frédéric Pinto (DCC)</i>		
		17h 00	Youssef Saleh du Groupe Leader des Jeunes	<i>Partenaire extérieur de Frédéric Pinto (DCC)</i>		
11 Février	Matin	09h 00	<i>Service Jésuite Réfugiés</i>	Catherine Lemarre (DCC)		
		11h 00	Emilie, Chef de Base ACF d'Abéché (*)			
	Après Midi					
		15h 00	<i>Service Jésuite Réfugiés</i>	Lapouge Fabien (DCC)		
		16h 45	<i>Service Jésuite Réfugiés</i>	Joiseul Elise (DCC)		
12 Février	Matin	06h 00	Voyage retour Abéché - N'Djamena			
	Soirée	23h 35				
16 Février	Matin	10h 00	CEDIRAA	Thérèse Verget (SCD)		

Annexe 7.3. - Etude de perception du VSI au Maroc

1. Objectif des études de perception

L'objectif de ce travail est de conduire, sur la base des recommandations des TDR de l'étude, une enquête de perception du VSI qui sera menée, dans chaque pays, auprès des pouvoirs publics et auprès des structures partenaires. Il s'agira notamment d'appréhender les effets du volontariat sur les activités et le fonctionnement des structures partenaires.

Les questions évaluatives sont développées dans le rapport au chapitre 2.2 elles s'appuient sur la grille d'analyse pertinence, efficacité, impact.

La mobilisation de la grille d'analyse mobilisée pour l'évaluation permettra de mettre en évidence les difficultés mais également les « bonnes pratiques » qui contribueront à donner un contenu actualisé au volontariat. Une telle réflexion permettra également de voir dans quelle mesure le volontariat contribue à donner également un nouveau sens au partenariat Nord Sud. Elle donnera également des éléments de réflexion et d'analyse sur la manière dont le nouveau cadre de la loi de 2005 répond aux enjeux actuels du développement, mais également, favorise une expérience à la fois plus riche et plus cadrée du volontariat, tout en répondant aux nouvelles exigences des partenaires.

2. La méthodologie adoptée

2.1. Calendrier de réalisations des études

L'étude de perception au Maroc a été réalisée sur la période du 13 février au 18 mars, soit 10 jours terrain.

2.2. Elaboration des guides d'entretiens par type d'interlocuteurs

Afin d'analyser le dispositif de VSI et son évolution à partir d'une étude de perceptions, trois grilles d'entretiens sont proposées :

79. L'entretien auprès du volontaire vise à analyser la perception qu'il a de l'adéquation de sa mission par rapport à la définition initiale du poste et d'autre part de la valeur ajoutée de son poste dans un projet. Il analyse également ses éventuelles difficultés. Une partie concerne des informations sur les conditions de la mission du volontaire, une autre partie comporte son appréciation d'un certain nombre d'aspects (sa mission, condition de mise en place, formations de départ, suivi durant sa mission,

conditions matérielles, l'avenir). Enfin chacune des réponses pourra faire l'objet de commentaires qui aideront à l'analyse. Il faut préciser qu'un questionnaire approfondi volontaire est également prévu en France auprès d'anciens volontaires afin de tenir compte de l'ensemble de leur parcours ;

80. l'entretien auprès des partenaires ou structures d'accueil qui ont demandé les VSI : leur motivation, la relation avec l'association d'envoi, le travail du volontaire, leur perception de l'impact du travail du volontaire à différents niveaux, le mode de suivi, les améliorations à apporter au dispositif ;
81. l'entretien auprès des partenaires extérieurs bénéficiaires de l'appui : l'évolution de leur besoins, des appuis de leur partenaire et de leur relation avec celui-ci, la perception du travail du volontaire, les améliorations à envisager.

Plusieurs questions fermées sont prévues pour pouvoir obtenir une échelle de perception des trois types d'interlocuteurs sur certains aspects. Ces grilles seront testées au départ avec la responsable de l'évaluation pour d'éventuelles adaptations.

Lors des 10 jours de terrain les questionnaires proposés ont pu être testés et ont été très légèrement aménagés notamment pour donner un peu plus de visibilité à la dimension humaine du Volontariat.

2.3. L'échantillon

Les critères de choix de l'échantillon rendent compte de la diversité des missions des volontaires, des types de partenaires et de l'ancienneté des contrats. L'échantillon n'est pas représentatif de l'ensemble des VSI présents dans les 3 pays, il met plutôt en valeur la diversité des situations.

Le nombres de volontaires, de partenaires et de partenaires extérieurs ou bénéficiaires vus pour le Maroc sont présentés ci-dessous.

Tableau 1 : composition de l'échantillon au Maroc

VSI Maroc	Partenaires	bénéficiaires
12	7	8

Tableau 2 : Composition de l'échantillon Maroc des VSI en fonction des associations d'envoi

Nombre VSI vu	Par association d'envoi						
	AFVP	DCC	SCD	GER	Fidesco	ACF	MdM
12	4	3	1	4	0	0	0

Des entretiens ont également été réalisés avec des partenaires (7) et des partenaires extérieurs ou bénéficiaires (8).

2.4. Conditions de réalisation

Les volontaires, mais également les partenaires, ont été faciles à contacter et se sont révélés très disponibles pour nous rencontrer. Au Maroc il était difficile de voir les volontaires le week-end.

3. Résultats et analyses

L'étude Maroc a porté sur 27 entretiens réalisés entre le 13 février et le 20 mars 2009. Ces entretiens ont concernés 12 VP, 7 partenaires et 8 bénéficiaires.

3.1. Diversité des situations rencontrées

3.1.1. La diversité des profils des volontaires

La diversité des profils des volontaires rencontrés est prise en compte à travers 3 aspects : leurs formations, leurs expériences professionnelles antérieures et leurs missions.

1. Diversité des formations des VSI

En ce qui concerne la formation, hormis 4 VSI qui disposent de diplôme d'éducateur spécialisé et d'institutrice, les autres VSI rencontrés ont tous des niveaux universitaires notamment dans le domaine de l'*engineering* du développement ou en rapport avec le développement, un seul a un profil plutôt technique.

Tableau 3 : nombre de VSI par type de formation

Type de formation	Nombre VSI
DESS, Master ou licence en engineering de développement, en communication, ou autres	7
Formation éducateur, professeur des écoles, animation.	4
Formation technique (licence énergie renouvelable)	1

2. La diversité des VSI selon la durée de leur expérience antérieure

Tableau 4 : nombre de volontaires par ancienneté d'expérience

Moins d'un an	De 1 ans à 9 ans	Plus de 10 ans
2	7	3

La grande majorité des VSI dispose d'une expérience professionnelle antérieure d'au moins 2 années. Certains parmi eux disposent d'une expérience beaucoup plus importante (10 ans et plus). Il s'agit notamment des cas des V2, V1 et V5. Seuls 2 volontaire V4 et V12 ne disposent d'aucune expérience antérieure.

Il est également à signaler que pour l'ensemble des VSI rencontrés, il s'agit de la première expérience avec le dispositif de volontariat international⁴.

3.1.2. Diversité des partenaires, de leurs interventions et des missions des volontaires

La diversité des partenaires et des structures d'accueil peut être appréhendée à travers les différents types de partenaires ainsi que les types de projets et/ou de missions sur les quels sont affectés les VSI.

- Diversité de type de partenaires

Tableau 5 : nombre de partenaires par type

Association française	Association marocaine	Structure église	Coopération française au Maroc	Représentant GER au Maroc
5	1	3	1	1

Le premier type correspond à des associations, considérées comme partenaires locaux, mais installées en France, sans avoir nécessairement une présence au Maroc. Elles affectent des VSI dans le cadre de projets qu'elles mènent en partenariat avec des associations locales. Ce cas concerne 6 des 12 VSI retenus dans l'échantillon.

Un deuxième type concerne les VSI de la DCC avec 3 partenaires d'églises implantés au Maroc que sont Caritas Maroc, Institution Ste Famille, et Juk Spel.

Un seul cas concerne une association marocaine.

Un autre cas la représentation de la coopération française au Maroc.

Enfin un dernier cas est à la fois volontaire et représentant de la GER au Maroc.

- Diversité des partenaires bénéficiaires extérieurs appuyés par les volontaires

Quant aux partenaires extérieurs ou bénéficiaires, il s'agit d'associations et/ou structures différentes du point de vue de la mission et de l'ancienneté (écoles, petites associations, associations anciennes et d'autres plus récentes.).

Enfin, les VSI qui sont en relation avec plusieurs partenaires locaux selon les objectifs des projets dans lesquels ils interviennent. Il s'agit notamment des cas du VSI de CARITAS/SCD et du VSI du SCAC/AFVP. Ces derniers ne sont pas affectés à des structures locales mais travaillent en relation avec des partenaires locaux.

⁴ V1 a eu l'occasion de travailler dans le cadre du dispositif de volontariat international espagnol. Il estime ce dernier mieux adapté que son homologue français.

Le schéma élaboré pour l'étude globale (association d'envoi – partenaire local – partenaire extérieur) correspond en fait à plusieurs cas de figure qu'il convient de préciser pour le Maroc. Le tableau ci-dessous essaie de rendre compte des différentes situations pour chaque volontaire, mettant en relation l'association d'envoi, le partenaire qui contractualise, le partenaire d'accueil sur place qui contractualise ou pas, enfin les partenaires bénéficiaires.

Tableau 6 : les différentes situations mettant en relation volontaires, associations d'envoi, partenaires d'accueil et/ou contractuels, partenaires extérieurs

Vol	Association d'envoi	Partenaire signataire en France	Partenaire signataire au Maroc	Partenaire d'accueil non signataire	Partenaire extérieur bénéficiaires
V11	GER	Association Jérada Entraide		Association Jérada Entraide au Maroc	Comité œuvre sociale Jérada
V5	GER	ASF France		ASF Maroc	PTF, journaliste
V6	GER	ASF France		ASF Maroc	Associations locales
V3	GER	GER			REMEP
V4	AFVP	Solidarité Laïque		Program concerté Maroc	ONG locales
V9	AFVP	ADICE		Association Tagmat	Associations locales
V7	AFVP		SCAC		Entraide Nationale
V12	AFVP	GERES		Maroc Nord Energie Durable	Association du Rif pour le développement local et durable
V1	SCD		CARITAS		GADEM, ALCS, Croissant Rouge
V8	DCC		Institution Sainte Famille		
V10	DCC		Ecole Juk Spel		
V12	DCC		ARDES		

Les 3 VSI de la DCC ne sont pas en relation avec des partenaires extérieurs à leur partenaire d'accueil.

Le tableau ci-dessus pourrait servir à établir une typologie des situations contractuelles, puis de voir au niveau de chaque type de situation les conditions favorables à la mise en place d'un volontaire.

- La diversité des interventions ou projets mis en œuvre par les partenaires

Il s'agit de la diversité des objectifs des interventions mises en œuvre par les partenaires :

- appui aux populations démunies (aux migrants) par Caritas ;
- formation et encadrement pédagogique avec ARDES, Ecole Juck Spel et Institution de la Sainte Famille ;
- appui à la concertation entre société civile et pouvoirs publics marocains et français et au renforcement des capacités des associations locales (PCM) ;
- appui au renforcement des capacités des organisations locales le cas du VSI représentant de GER qui appuie les acteurs locaux ;
- appui aux projets des ONG et associations dans les domaines de développement économique et social avec le SCAC ;
- appui technique aux initiatives locales en matière d'économie d'énergie au sein de la cellule MNED
- équipement informatique, projet de chantier international, formation en maintenance informatique pour ASF-Maroc ;
- appui technique pour l'amélioration des conditions de vie et de revenus des femmes pour le cas du Comité des œuvres sociales de Jérada ;
- appui pour la mise en place d'un réseau de volontaires nationaux pour le cas de l'association Tagmat.

Les missions se ressemblent pour 4 structures notamment dans les domaines du renforcement des capacités des associations locales et de l'appui aux populations démunies.

Tableau 7 : nombre de partenaires par type d'objectifs

Renforcement des associations locales	Formations	Appui aux populations démunies (migrants)	Appui à la concertation Etat/sociétés civiles marocaine et française	Appui à la constitution d'un réseau de volontaires nationaux
4	3	2	1	1

□ La diversité des missions des volontaires

Les VSI rencontrés interviennent sur divers missions qui vont du simple appui dans le cadre de la formation, aux projets de renforcement des capacités des acteurs locaux, à l'appui technique dans le cadre de projets et/ou sur des tâches plus spécifiques.

Tableau 8 : le nombre de volontaires par type de mission

Coordination	Responsable projet	Chargé de communication	Chargé de mission ONG et affaires locales	Responsable partenariat et fund raising	Enseignement
5	1	1	1	1	3

- Cinq volontaires ont des missions de coordination ; il s'agit de tâches transversales comme la mobilisation des ressources et des partenaires et le suivi des projets. Ce sont des tâches qui ne sont pas très bien définies dans les fiches. Ce qui laisse les VSI concernés dans une situation un peu flou par rapport à leurs contenus ;
- un volontaire est responsable d'un projet ;
- trois volontaires sont chargés d'une mission d'enseignement ;
- une volontaire chargée de mission dans le domaine d'appui aux ONG et affaires locales a beaucoup de responsabilités au vu du contenu du projet sur lequel elle intervient et de la structure à la quelle elle est affectée (SCAC) ;
- un volontaire est responsable du partenariat et de la recherche de fonds ;
- un volontaire est chargé de communication dans un programme.

La durée des contrats des VSI est d'une manière générale égale à 2 années, sauf pour les cas de 3 VSI (V11, V5 et V3) qui ont un contrat d'une année et un VSI (V1) qui est engagé pour une année mais une prolongation de 6 mois est prévue pour son poste.

81.2.1 3.1.3. Typologies

Différentes typologies pourront être mobilisées pour l'analyse :

- les 2 types d'association d'envoi : les associations qui ne font que de l'envoi de volontaires, et parmi ceux-ci ceux qui ne font principalement du portage pour des associations au nord et ceux qui sont opérateurs ;
- les types de volontaires selon la durée de leur expérience antérieure. Ce critère peut être corrélé avec la motivation des volontaires ;

- les types de partenaires, un critère pouvant être corrélé avec leur motivation à prendre un volontaire.

3.2. Analyse

3.2.1. Quel contenu est donné au statut du volontaire ?

Dans un contexte de crise de l'emploi, notamment au niveau des jeunes, le contenu et le sens donnés au volontariat ne peuvent pas être le même pour un jeune qui réalise ainsi sa première longue expérience, que pour des volontaires qui inscrivent déjà une telle expérience dans un parcours professionnel.

L'analyse est faite à partir de deux perspectives, le point de vue des volontaires et celui des partenaires qui demandent des volontaires.

A. Le point de vue des volontaires

Le point de vue des volontaires est appréhendé à différents niveaux, les motivations affichées, l'adéquation entre l'expérience vécue et les attentes. Il est également proposé d'analyser les perceptions que le volontaire a de ce qu'il apporte, mais également de ce qu'il reçoit au cours de cette expérience.

□ Les motivations des volontaires

La prise en compte des réponses concernant les motivations du choix de statut VSI par les personnes rencontrées permet de constater que :

- cinq des 12 interviewés n'ont pas choisi le statut mais plutôt le poste. Ils affirment que leurs intérêts portaient sur les tâches définies par le poste et non le statut. D'autres affirment n'avoir pas été en connaissance du statut du poste en répondant aux annonces de l'appel à candidature. Ils ont découvert qu'il s'agit d'un statut de VSI après avoir été contactés par les structures concernées (2 VSI). D'autre part, les réponses obtenues montrent que les VSI ont été motivés pour la plupart d'entre eux, par des motivations d'ordre professionnel (cas des 4 VSI de l'AFVP) telles que : légitimer un nouveau virage professionnel, avoir une expérience de terrain à l'international, avoir une première expérience professionnelle ;
- quatre VSI ayant avancé des motivations personnelles (le cas des 3 VSI de la DCC et 1 VSI de la GER) évoquent l'envie de s'engager pour une cause, de vivre au plus près des populations locales, la rencontre et la connaissance d'une autre culture, vivre un décalage culturel et réfléchir sur soi ;
- d'autres VSI (V2, V5) ont avancé des motivations professionnelles et personnelles en même temps ;

- le dernier VSI a affirmé ne pas avoir d'attentes particulières en choisissant le statut VSI. C'est le cas pour une partie des VSI qui ont choisi le poste et non pas le statut.
- **L'adéquation de l'expérience par rapport aux attentes initiales et par rapport à la fiche de poste**

Les VSI sont unanimes à affirmer qu'il y a une bonne adéquation entre leur attente initiale et l'expérience qu'ils vivent, sauf pour le cas d'une VP qui n'a pas eu encore assez de recul pour juger le degré de cette adéquation.

Huit VSI parmi 12 ont déclaré qu'il y a une bonne adéquation entre les tâches décrites dans la fiche de poste initiale et le travail mené au quotidien au sein des structures/projets d'accueil. Ils sont seulement 2 VSI à affirmer que cette adéquation est totale⁵. Pour les deux autres volontaires (1 AFVP et 1 GER) l'adéquation est moyenne, pour le premier, il s'agit d'une fiche élaborée pour un besoin de poste datant de 2007 alors que les besoins de la structure ont évolué depuis ; et pour la seconde, elle estime qu'elle exécute certaines tâches non réelles, floues et non mentionnées dans sa fiche de poste.

Enfin, à propos de l'adéquation de la formation de base des VSI avec leurs missions, la moitié des interviewés l'estime bonne. Deux VSI l'estime plutôt moyenne et seulement 2 VSI affirment que leurs missions sont totalement en adéquation avec leurs formations de base.

□ **Perception de ce qu'ils apportent et de ce qu'ils reçoivent**

Les résultats issus des entretiens avec les VSI sont représentés d'une manière exhaustive dans le tableau ci-après.

⁵ Il s'agit des cas d'un VP qui affirme avoir lui-même défini la fiche de poste et d'une VSI de la GER pour laquelle la fiche de poste a été élaborée par son prédécesseur.

Tableau 9 : perception de ce que les volontaires apportent et reçoivent

Volontaire	Perception de leur apport	Perception de ce qu'ils reçoivent
1	Organisation du travail. Vision plus pragmatique et moins émotionnelle. Aide à la définition d'une stratégie et d'une plus grande durabilité	Expérience GRH, être plus diplomate, élaborer des projets avec d'autres acteurs Nouveau regard sur l'islam Approche culturelle en vivant dans les quartiers populaires Travailler avec l'église qui a une approche laïque
2	Notion d'équité dans l'enseignement, respect des jeunes (des valeurs), plus de rigueur avec les jeunes, commencer à travailler en équipe avec les enseignants	Découvrir l'hôtellerie, utiliser internet, se remettre aux méthodes enseignement, une proximité historique et distance culturelle à la fois
3	N.C ⁶	N.C
4	Pas assez de recul pour le moment pour se prononcer ⁷	Pas assez de recul pour le moment pour se prononcer
5	Réalisation de tâches pour lesquelles un recrutement au Maroc n'est pas possible. Rassurer des partenaires locaux (le VSI français est une sorte de caution/ façade qui passe mieux avec les partenaires) Nouvelles méthodes de travail. Mieux vivre le décalage culturel	Compétences en matière de recherche de financements, Travail dans un milieu multiculturel. Transfert de compétences. Rencontre de personnes d'horizons différents. Apprendre la langue locale, Prendre du recul par rapport à sa personne.
6	Transfert de compétences, structuration, coordination de projet. Réflexion sur ce qui est le développement de la relation entre le Nord et le Sud	Responsabilités intéressantes, management d'une équipe, travail en équipe mixte, gestion de l'interculturel, Affiner mon projet personnel, Gymnastique entre les deux cultures
7	Nouvelles compétences acquises, nouvelle expérience, travail dans un environnement multi-acteur, remise en question de soi.	Approche de terrain/de proximité, capacité de négociation, écoute/conseil, Moins directe et plus diplomate
8	Permettre aux maîtresses d'être autonomes sur l'utilisation de l'outil informatique, préparation des classes, organisation du travail, échange interconfessionnel (Chrétiens/Musulmans), échange interculturel	Gestion d'équipe, planification et organisation, adaptation à des contextes différents. Ne pas se cloisonner l'esprit, ne pas juger un mode de pensée différent.
9	Crédibilité au projet (visites régulières sur le terrain), rigueur, organisation du travail	Une expérience à l'international, la séparation entre les aspects professionnels et les aspects personnels, assumer l'âge adulte, remise en cause de soi.
10	Assurer les cours, regard extérieur avec d'autres pratiques, compétences en termes d'éducation, l'aspect interculturel	Découverte du monde de l'enseignement, mise en place de projet d'éducation/accompagnement au sein de l'établissement scolaire, connaître respecter et accepter l'autre, découverte de sa personne
11	Coordination avec les partenaires, organisation du travail, formation des femmes en informatique, Dynamisme	Monter des projets, rechercher des financements, organiser des activités, connaissance de soi, patience, diplomatie
12	Domaines de compétences techniques très ciblés, approche scientifique, contact humain	Découverte du milieu professionnel du développement, développement des capacités de travail en groupe et en autonomie, hétérogénéité des activités, auto-formation continue, épanouissement, découverte de l'ailleurs, expérience de vie à l'étranger

⁶ Le cas du V3 ne peut être pris en considération à ce niveau car ce dernier travaille sur des projets propres de la GER. Il est en même temps présenté comme le représentant de la GER au Maroc.

⁷ VSI en poste depuis moins de 3 mois lors de la réalisation de l'entretien.

L'analyse des réponses obtenues permet de les regrouper en plusieurs catégories en fonction de ce que représente l'expérience professionnelle et humaine du volontariat. Il s'agit :

- des domaines nouveaux expérimentés : c'est le cas du V12 qui estime apporter des compétences techniques très ciblées ainsi qu'une approche scientifique.
- Des méthodes. Une grande partie des VSI s'inscrit dans cette catégorie dont les apports sont définis en 5 points différents :
 - organisation du travail ;
 - transfert de compétences ;
 - expérience en matière de gestion de ressources humaines et de management d'équipe ;
 - regard extérieur avec d'autres pratiques.
- Des valeurs qui peuvent se partager, par exemple la notion d'équité dans l'enseignement ou encore le respect des jeunes auxquels on n'a pas l'habitude de dire bonjour. Mais ces valeurs peuvent également se confronter : c'est le cas d'une volontaire qui, ayant une certaine expérience, se trouve parfois face au dilemme dans la réalisation de sa mission en l'absence d'une stratégie claire et à moyen/long terme de son association d'accueil. On peut également noter à ce niveau le point cité par une volontaire qui affirme que les « *le VSI français est une sorte de caution/ façade qui passe mieux avec les partenaires* ». Les VSI se sentent en effet « utilisés » comme moyen à « afficher » pour permettre à leurs structures d'accueil locales d'atteindre leurs objectifs.
- Des stéréotypes qui peuvent être remis en cause, par rapport à l'islam, ou par rapport à des structures d'église pouvant avoir une démarche laïque : ces valeurs concernent les aspects liés à l'interculturel et l'interconfessionnel, elles sont soulevées essentiellement par les VSI de la DCC et ceux de la SCD mais également par les autres VSI. Elles portent également sur les avantages et les inconvénients de l'expérience de vie à l'étranger avec tout ce que cela demande comme adaptation (langue, culture, rites).
- des responsabilités prises pour la première fois. Trois aspects ont été soulevés dans cette catégorie. Il s'agit de prise de responsabilité intéressante ou l'acquisition de compétences en termes de recherche de financement, l'élaboration de projets avec d'autres acteurs et la coordination avec divers

partenaires. Ces éléments nous permettent de constater que certains VSI assument des responsabilités importantes⁸, dont dépend parfois la crédibilité de leur structure d'accueil. Ce point nous interpelle quant à la pertinence du statut de VSI par rapport à ce type de responsabilité.

- d'autres aspects divers ont été soulignés par les VSI : ces derniers portent d'une manière générale plutôt sur des traits personnels. Il s'agit pour certains d'une occasion pour la remise en question/connaissance de soi. Des VSI d'un deuxième groupe affirment avoir appris à être plus diplomates, moins directs et à développer des capacités d'écoute et de conseil. Pour certains, leurs mission leur a permis d'apprendre à séparer le professionnel, l'émotionnel et le personnel.

B. Le point de vue des partenaires

Les motivations des partenaires d'accueil qui demandent des VSI, varient d'un partenaire à l'autre. Il s'agit :

- de combler un besoin urgent suite à la démission de l'ancienne chargée de mission pour le cas du SCAC ;
- de trouver un profil difficile à trouver au niveau local pour le cas du PCM ;
- de faire face à la faiblesse des moyens pour recruter un salarié pour le cas d'ASF – Maroc où un responsable met en avant le bon rapport qualité/prix que représentent les VSI par rapport aux salariés locaux.
- de renforcer la crédibilité d'un projet par rapport aux partenaires locaux, étant donné le respect qu'ils portent à l'image de l'étranger (européen) mais également du fait de la reconnaissance qu'ils accordent à la notion du volontariat. Cette crédibilité facilite dans beaucoup de cas le travail et rend les relations avec les partenaires locaux plus souples et plus coopératives.
- d'améliorer le niveau du français des élèves de la formation professionnelle pour le cas de l'ARDES ;
- de renforcer la cellule locale en vue de la rendre permanente pour le cas du GERES ;
- d'être dans l'esprit de la solidarité chrétienne pour le cas de CARITAS.

Pour la plupart des motivations, il s'agit de pallier un manque, qu'il s'agisse de ressources humaines, de ressources financières, voire de crédibilité. D'autres motivations s'inscrivent

⁸ Il ne s'agit pas de porter un jugement sur les profils et les parcours professionnels des VSI mais plutôt de voir dans quelle mesure leur statut est adapté à ce type de responsabilité.

plus dans le renforcement des compétences avec, pour un seul, l'idée de créer une structure pérenne. Enfin la motivation est aussi de s'inscrire dans un « état d'esprit », la solidarité, pour l'une des motivations exprimées.

3.2.2. Quelle pertinence du VSI pour certains domaines et certains types d'intervention ?

La pertinence du volontariat est appréhendée à différents niveaux : par rapport au domaine d'intervention, par rapport au type de projet, à son degré de complexité et à la clarté de ses objectifs et de sa stratégie, et par rapport au niveau de responsabilité exigé du volontaire.

Une revue rapide des missions des VSI et de leurs tâches nous permet de constater que ces derniers sont affectés, soit sur des projets limités dans le temps avec des moyens bien déterminés, soit sur des missions n'intégrant pas des projets.

Sept des 12 VSI rencontrés sont affectés sur des projets. Il faut signaler une VP affectée au SCAC sur un projet institutionnel beaucoup plus important que les projets associatifs sur lesquels sont les autres VSI. L'importance et les implications de ce projet n'empêchent pas la volontaire de réaliser les objectifs escomptés et d'être à la hauteur des attentes. Ceci a été confirmé par son partenaire local ainsi que par le partenaire extérieur. Il faut en revanche évoquer le cas d'un VSI déjà expérimenté coordinateur du projet migrant où il a la responsabilité d'une équipe de 26 personnes. Le volontaire s'interroge lui-même sur la pertinence du statut de volontaire pour assumer une telle responsabilité. La difficulté qu'il rencontre également à concilier ses exigences familiales et son statut de volontaire, notamment au niveau de l'obtention d'un congé avec sa famille, l'a conduit à ne pas poursuivre son contrat, comme l'aurait souhaité le partenaire.

Trois VSI sont affectés sur des missions qui ne s'intègrent pas directement dans des projets. Il s'agit des 3 VSI de la DCC qui sont impliqués dans des missions concernant l'enseignement du français pour le cas de 2 VSI et de l'appui pédagogique pour une autre. Ces missions font, la plupart du temps, parti d'activités continues des structures d'accueil sans s'inscrire dans des projets bien déterminés. Cependant, une VSI de la DCC met en avant l'absence d'objectifs et de priorités définis par l'association partenaire qui l'accueille. La volontaire, dont la mission est d'être chargée de formation et de suivi des jeunes, a par ailleurs une expérience et une exigence qui lui auraient permis d'aider le partenaire à préciser son projet. Elle ne sait pas exactement ce que le partenaire attend d'elle, voire elle fait l'analyse que les priorités du partenaire sont d'abord d'avoir plus un positionnement politique que de construire un projet de formation viable pour les jeunes. Dans un contexte où le partenaire n'a pas d'objectif défini, ou plutôt a d'autres priorités que celles qui sont affichées, on peut douter de la pertinence de mobiliser un volontaire, notamment lorsque celui-ci est compétent.

Les deux autres cas rencontrés, nous signalons les 2 VSI de la GER chargés de recherche de financements et de partenariats (V5, V11), activités qui s'inscrivent dans les stratégies globales et sur le long terme de leurs structures d'accueil et non seulement sur un projet. C'est également le même constat pour le V12 de l'AFVP affecté sur une mission qui s'insère dans le long terme et s'intègre dans la continuité du travail mené par sa structure d'accueil en vue de rendre permanente la cellule du GERES – MNED au Maroc. On peut, en outre, s'interroger sur la pertinence de prendre un volontaire pour un projet ayant un objectif de durabilité. A moins que le montage prévu permette au volontaire de transférer ses compétences.

La pertinence se pose également au niveau du choix d'un volontaire pour lequel c'est la première expérience, pour une mission avec un tel objectif de durabilité pour une structure locale. En effet la pérennité d'une action ou d'une structure n'est pas seulement liée à des transferts techniques mais également à des capacités institutionnelles qui demandent du temps pour que les partenaires locaux se les approprient.

En conclusion, les domaines posant problèmes

Des projets complexes et mal définis avec des objectifs et une stratégie non lisibles qui ne permettront pas au volontaire de se positionner surtout s'il est inexpérimenté. Ceci peut être perçu à travers la mission de « coordination » souvent confuse et portant sur des tâches transversales sur lesquelles les VP sont affectés⁹.

Même si en majorité les VP interviewés affirment au départ qu'il y a une adaptation entre la fiche du poste et les tâches qu'ils assument auprès de leurs structures d'accueil, il a été constaté au cours des discussions avec eux qu'ils sont souvent sollicités par les structures d'accueil pour réaliser d'autres tâches et parfois prendre d'autres responsabilités. C'est notamment le cas des VP mis à la disposition de petites associations locales¹⁰.

Enfin, inscrire le VP dans une stratégie durable, à long terme (recherche de financements, recherche/développement de partenariats, définition de la stratégie interne) de la structure d'accueil nous interpelle quant à l'intérêt que peut en tirer la structure d'accueil.

3.2.3. Quelle efficacité du dispositif ?

L'analyse de ce point se fera à travers la revue des réponses concernant l'appréciation du processus d'engagement du candidat volontaire, de sa formation et de sa préparation, de son

⁹ Plusieurs VP rencontrés sont contents de prendre de nouvelles responsabilités. C'est une occasion pour eux d'apprendre mais aussi de bâtir un bon CV dans la perspective d'une carrière professionnelle plus riche et plus intéressante.

¹⁰ Il s'agit des VP qui travaillent directement dans les associations locales auxquelles ils sont affectés (V2, V5, V6, V9, V11).

accueil, de son suivi de la part de l'association d'envoi et du partenaire d'accueil, ainsi que des conditions matérielles de sa mission.

□ **La perception du mode de sélection des volontaires**

Le mode de sélection des volontaires présente une variation importante selon les associations d'envois. D'une manière générale, il comporte les étapes suivantes : réponse à une offre, entretien avec l'association d'envoi et/ou l'association partenaire, préparation et formation par l'association d'envois et départ en mission.

Dans la pratique, les choses se déroulent différemment. En effet, les associations d'envoi n'appliquent pas le même processus à l'ensemble des candidats. Sauf la DCC qui, selon nos entretiens, applique un processus avec des étapes bien déterminées et communes à tous les candidats (candidature spontanée, entretien, montage d'un projet personnel, formation, envoi en mission).

Pour les autres associations d'envois, les situations diffèrent d'un VSI à un autre. Même si pour la plupart des cas, les grandes étapes (réponse à un appel à candidature, entretien, formation) sont néanmoins respectées, le contenu de ses étapes varie sensiblement en fonction des situations, surtout lorsqu'il s'agit de s'adapter à la demande des partenaires. C'est le cas par exemple du VSI SCD de CARITAS, du VSI GER d'ASF et probablement de la VSI AFVP du SCAC.

Cette diversité de situations explique la différence entre les délais d'attente qui varient en moyenne de moins d'un mois (pour le cas de la VSI GER – ASF) à une année (pour le cas de la VSI DCC – ARDES). En effet, les délais sont très courts quand il s'agit de répondre à une demande pressante du partenaire. Ce qui explique que souvent les différentes phases du processus de recrutement ne sont pas respectées (soit en terme de temps ou en terme de contenu). Les délais sont par contre très longs dans le cas de la DCC qui, semble-t-il, préfère l'application du processus à tous les candidats et donnent plus d'importance à leur préparation qu'à la pression de la demande des partenaires.

Les délais d'attente de la part des candidats VSI, sont jugés, d'une manière générale, acceptables au vu des situations de chacun de candidats. En effets, soit les candidats étaient en postes en attendant la concrétisation de leur contrat et le départ en mission ou encore avaient des raisons personnelles qui ont fait qu'ils n'ont pas trouvé cette période d'attente longue (problème d'hospitalisation pour l'un, un petit job alimentaire pour l'autre).

□ **La perception de la préparation et de la formation avant le départ**

Il ressort d'après les entretiens des VSI que seule la DCC applique le même programme de formation pour tous, en termes de contenu, de durée et de processus. Ce programme est appliqué à l'ensemble des candidats postulants pour un poste de VSI sans aucune distinction.

Pour les autres associations d'envoi, les formations assurées aux candidats VSI changent en fonction des situations et s'adaptent souvent, soit sous pression de la demande des partenaires qui ont besoin de combler un poste en urgence, ou en fonction des situations particulières des candidats VSI.

En termes de contenu, les associations d'envois s'accordent pour baser les formations de préparation au départ sur une thématique centrale liée au thème de « l'interculturel ». Cependant, la durée théorique consacrée à cette formation diffère d'une association d'envoi à une autre. Hormis les VSI de la DCC, les autres VSI ont eu des formations de durées variables. A titre d'exemple, dans le cas de l'AFVP la durée est d'une semaine pour 3 VP, mais elle a été écourtée à trois jours pour le cas d'une autre VP.

Dans le cas de la GER, une VSI n'a eu aucune formation avant le départ, une autre a bénéficié d'une formation de 1 journée et demie, une seule a eu une semaine de formation.

En ce qui concerne le contenu de la formation, selon les VSI, il est d'une manière générale jugé entre assez intéressant et très intéressant. Seuls deux VP de l'AFVP ont jugé le contenu entre moyennement utile ou carrément inutile, l'ayant considéré non adapté aux missions, ou n'apportant pas de réponses nécessaires aux questionnements pratiques des candidats au départ.

❑ **L'utilisation de la formation et de la préparation**

Les perceptions des VSI concernant les apports de la formation et de la préparation au départ organisées par les associations d'envoi peuvent être réparties de la manière suivante :

- pour 4 volontaires envoyés par les 4 associations SCD, GER, DCC et AFVP la formation et la préparation au départ les a aidés à se préparer pour certains et à comprendre pour ceux qui avaient déjà eu une expérience de ce type, les difficultés du quotidien liées au rapport au temps, aux relations aux autres, aux cycles d'enthousiasme et de dépressions couramment vécus ;
- pour 4 autres volontaires (2 AFVP, 1 GER, 1 DCC) les informations ont été considérées insuffisantes, notamment sur les problèmes administratifs (particulièrement complexes à résoudre au Maroc). Pour une VP les questions posées sur le niveau d'indemnité en regard du coût de la vie, mais aussi sur la liberté d'expression du volontaire dans le pays ont reçu des réponses insuffisantes ;
- pour un volontaire la préparation et la formation lui ont permis de choisir l'Afrique plutôt que l'Amérique Latine ;
- pour une autre volontaire la formation lui a permis d'avoir une attitude humble ;
- pour deux autres volontaires, il n'y a pas eu de réponse, l'une d'elle a noté la durée insuffisante de la formation par rapport à l'expérience qui allait être vécu.

□ La perception de l'accueil et de l'installation dans le pays

La perception que les volontaires ont de l'accueil et l'installation ont révélé plusieurs problèmes chez la majorité des personnes rencontrées. Hormis les VSI de la DCC qui affirment avoir bien été accueillis et accompagnés lors des premiers jours de leur arrivée au Maroc, plusieurs volontaires des autres associations d'envoi s'entendent pour dire qu'ils se sont sentis abandonnés. L'AFVP dispose d'une antenne à Rabat dont les responsables affirment qu'il existe un dispositif d'accueil des candidats en les accompagnants dans leurs recherches de logement et dans les diverses procédures administratives liées à leur installation. Tel n'est pas le point de vue de tous les VP. Pour les autres associations d'envoi (SCD et GER), l'accueil des VSI est plutôt assuré par les partenaires d'accueil sur place.

□ La situation administrative dans le pays

Un problème commun à toutes les associations d'envoi et à tous les VSI est celui de la situation administrative de ces derniers. En effet, la législation concernant le séjour et le travail des étrangers au Maroc est assez contraignante. Pour travailler au Maroc, un étranger doit disposer d'un titre de séjour. Or, l'octroi d'un tel titre est tributaire d'accords préalables entre les associations d'envoi et le gouvernement marocain. Face à cette contrainte, chacun se débrouille comme il peut. C'est le recours au système « D ». Ainsi Certains VSI, à défaut d'avoir un titre séjour, sont obligés de sortir du territoire marocain tous les 3 mois car, au-delà de 3 mois de séjour continu sur le territoire, ils sont considérés comme des clandestins et passibles de peines. Nous n'avons pas rencontré ce cas dans notre échantillon mais nous avons eu plusieurs témoignages le confirmant. Même l'AFVP rencontre des difficultés pour régler la situation de ses VSI. Du point de vue de la législation Marocaine, l'AFVP n'a pas le droit d'exercer au Maroc (recruter du personnel, avoir un bureau, posséder un compte bancaire) car elle ne dispose pas d'accord de siège avec le gouvernement marocain.

82. La perception du mode d'accompagnement du volontaire

Un autre point important qui permet de juger du dispositif du volontariat de solidarité international est l'accompagnement et le suivi des VSI. Théoriquement¹¹, l'accompagnement et le suivi sont à assurer par l'ensemble des partenaires impliqués : l'association d'envoi sur les aspects administratifs, l'association partenaire d'accueil sur les aspects techniques et ceux liés aux conditions d'accueil du VSI.

Dans la pratique, le suivi et l'accompagnement ne se déroulent pas comme prévu et les situations sont différentes en fonction des associations d'envoi et des VSI.

¹¹ Les contrats de VSI sont signés par l'association d'envoi, une association partenaire et le VSI. Les aspects propres à la mission (techniques) sont définis sur la fiche de poste.

Pour les VSI de la DCC, d'après les réponses obtenues, le suivi est assuré comme stipulé dans le contrat¹². Les VSI sont satisfaits du suivi sur tous les plans, administratif de la part de la DCC, à travers la visite annuelle de la chargée de mission de la DCC, et technique de la part du partenaire d'accueil. Il faut signaler le cas d'une VSI de la DCC qui estime qu'elle n'est pas bien suivie par le partenaire d'accueil, qui n'a pas défini d'objectif à son intervention et à sa mission. Dans le cas des VSI accueillis par Juk Spel et Sainte Famille, un référent local au niveau de ces institutions les suit régulièrement tout en étant en contact régulier avec la DCC.

Pour les VP de l'AFVP, le premier avantage réside dans le fait que cette association d'envoi dispose d'une antenne locale au Maroc dont le rôle est d'assurer leur suivi. Ces derniers estiment que le suivi/accompagnement assuré par l'AFVP concerne les aspects administratifs et ceux liés à leurs installation. Ils sont en majorité, satisfaits de ce suivi mais estiment qu'il n'est pas suffisant. Seule une personne l'estime très faible, voire inexistant, « *il s'agit plutôt de contacts relationnels que d'un suivi au sens propre du terme* ».

Le suivi sur le terrain sur les aspects techniques est assuré d'une manière générale par les partenaires d'accueil locaux. Les VSI de l'AFVP estiment qu'ils sont bien suivis sur ce plan sauf dans le cas de deux VP. Le premier affirme qu'il n'a aucun référent sur le terrain et le second a noté l'absence de suivi de la part du partenaire français chargé de la mise en œuvre du projet et qui a contractualisé avec l'AFVP. En revanche le volontaire est suivi par le responsable communication du projet, le PCM, où il est affecté.

Les VSI envoyé par la Guilde Européenne du Raid (GER), perçoivent leur suivi par l'association d'envoi très insuffisant. Il se limite à l'envoi de rapports plus ou moins réguliers, mais sans réels impacts selon les VSI. Le suivi est assuré par les associations partenaires portées ou par les partenaires d'accueil. Ainsi l'une estime être très bien suivie par son association locale qui l'a accompagnée pendant une semaine sur le terrain au début. Pour les autres VSI de la GER, le suivi aussi bien par les partenaires locaux que par les partenaires extérieurs laisse à désirer. Selon les propos d'une des VSI interviewée, il n'y a aucun soutien pour les aspects administratifs (papiers pour le séjour au Maroc). Aucune procédure d'accueil n'est mise en place. Même pas des informations sur les procédures à effectuer une fois au Maroc. Elle a dû compter sur les VSI déjà sur place pour avoir les informations nécessaires.

Le seul VSI de la SCD, transmet à l'association d'envoi une fois par semestre son rapport. Il est en relation quotidienne avec son partenaire d'accueil Caritas qui le suit au niveau administratif et au niveau gestion et qui le soutient à l'occasion des conflits avec l'équipe. Cependant il regrette de ne recevoir aucune directive dans le domaine du management et de

¹² La particularité des VSI de la DCC interviewés réside dans le contenu de leurs missions. Ces derniers sont tous dans le domaine de la formation. C'est une mission bien connue et commune à tous. Ce qui peut expliquer les facilités pour son suivi.

la GRH. Il s'estime, selon ses propos « *seul comme coordinateur sans directive de la part de CARITAS, sans objectif et attente de résultats et sans avoir été évalué ce qu'il aurait aimé* ». L'entretien avec le partenaire lui-même, plutôt un gestionnaire, a confirmé son incapacité technique à encadrer le travail de gestion des ressources humaines, de coordination et de management du volontaire. Il déplore l'absence d'appui technique de la part de la structure Caritas à son antenne au Maroc, avec la disparition du conseil d'orientation. Il envisage de mobiliser l'appui d'un référent local dans les domaines requis.

En somme, après cette revue rapide du suivi des différents VSI, trois cas de figure peuvent être mentionnés concernant le suivi générique des volontaires :

- un très bon suivi assuré pour les VSI de la DCC. Ceci peut être dû à la nature de la mission qui est quasiment identique pour l'ensemble des VSI interviewés ;
- un suivi satisfaisant pour les VSI de l'AFVP mais certains aspects restent à revoir notamment ceux liés aux aspects administratifs assurés par l'antenne de Rabat qui, selon certains VSI devrait jouer un rôle plus important ;
- un suivi purement administratif, à distance et jugé très insuffisant voire inexistant pour les VSI de la GER et à niveau moindre pour l'unique VSI de la SCD.

Concernant le suivi par les partenaires d'accueil, il est lié au type du projet et aux compétences du partenaire dans les domaines techniques requis.

□ **L'appréciation des conditions matérielles**

Les conditions matérielles des VSI ont été appréhendées à travers 5 éléments essentiels à savoir, les indemnités, l'hébergement, le transport, la santé et la sécurité.

Pour ce qui est des indemnités, le premier constat qui ressort concerne la différence importante de niveau notée entre les associations d'envois. En effet, l'indemnité mensuelle passe de 150 euros pour les VSI de la DCC à 860 euros pour ceux de la GER. Il faut également signaler, qu'hormis l'AFVP qui indemnise tous ses VSI à 519 euros, les autres associations d'envois pratiquent des sommes différentes. Les 3 VSI de la GER sont indemnisés à 750 ou 860 euros. Quant à la DCC, 2 des 3 VSI sont indemnisés à 150 euros et le troisième à 300 euros.

Les VSI sont partagés à propos de l'appréciation de leurs indemnités mensuelles. Pour certains, l'indemnité est suffisante/correcte car elle permet de bien vivre dans le contexte local au vu du niveau de vie. Seuls 3 VSI parmi les 12 enquêtés ont déclaré que cette indemnité est suffisante sans faire de commentaires supplémentaires. 2 VSI l'ont déclaré suffisante mais avec quelques réserves notamment en ce qui concerne la préparation de l'avenir professionnel et la prise en compte des différences qui peuvent exister entre les VSI envoyés en zone rurales et ceux envoyés dans les grandes villes ou en zones urbaines.

Pour le reste¹³, soit 6 VSI parmi les 12, cette indemnité est estimée :

83. insuffisante par rapport au travail d'expertise réalisé ;
84. sans barème clair qui définit l'indemnité de chacun, notamment entre les VSI de la GER. Une VSI a déclaré ne pas comprendre pourquoi tel VSI est indemnisé plus qu'un autre ;
85. non adaptée à l'évolution du niveau de vie.

En plus de leurs indemnités, les VSI perçoivent une aide à leur hébergement, qui varie elle aussi d'une association d'envoi à une autre. L'AFVP fixe le montant de cette aide à 150 euros par mois pour un appartement non meublé et à 200 euros pour un appartement meublé. Pour les autres associations d'envoi, les situations sont différentes selon les cas des VSI. Mais dans l'ensemble, les conditions d'hébergement sont jugées correctes par les VSI. Il y a cependant quelques commentaires qui ressortent des entretiens et qui méritent d'être signalés :

- l'aide au logement ne peut pas être la même pour les VSI qui sont envoyés dans les grandes villes telles que Rabat par exemple et ceux qui sont installés dans les zones rurales. Le niveau de vie dans les villes a fortement augmenté ces dernières années et il est difficile de trouver un logement décent à moins de 300 euros/mois. Ce cas de figure se pose notamment pour les VSI en couple/famille¹⁴ ;
- le cas de VSI DCC hébergée avec les sœurs au niveau de l'institution de la Sainte Famille à Kenitra. Cette VSI profite de la gratuité du logement mais soulève le manque de liberté, d'intimité et d'autonomie.

Pour la santé, tous les VSI sont couverts par le système de la Caisse des Français à l'Etranger (CFE) et estiment que les conditions de cette couverture sont très satisfaisantes, notamment pour ceux qui ont déjà fait appel à ses services.

Sur le plan du transport, certains VSI disposent de véhicules des projets sur lesquels ils sont affectés. C'est le cas de VSI de la GER à Jerrada et de celui de l'AFVP à Chefchaouen. Mais ces véhicules sont à usage exclusivement professionnel. Les autres VSI utilisent les transports en commun pour se déplacer. Ils jugent les conditions de transport correctes.

Enfin, sur les aspects liés à la sécurité, les VSI sont unanimes pour dire qu'il n'y pas de problèmes particuliers à ce sujet. Même si certains parmi eux ont eu quelques soucis

¹³ 1 VSI, ne s'est pas prononcée à ce sujet car elle vient d'arriver et estime qu'elle n'a pas encore assez de recul pour pouvoir juger.

¹⁴ La VSI AFVP – SCAC a eu la chance d'avoir un logement dans la résidence de l'ambassade de France à Rabat. Elle estime le montant de l'aide au logement allouée par l'AFVP très insuffisant pour une ville comme Rabat.

notamment au départ¹⁵. Seuls une VSI, en l'occurrence la V6 (GER – ASF) a estimé qu'il faudrait peut être que les associations d'envois donnent plus d'information aux VSI sur les aspects sécuritaires. Par exemple les informer sur les risques propres à chaque pays d'envoi.

3.2.5. Ce qu'apporte le volontariat comme nouvelles pratiques en termes de partenariat ?

Les nouvelles pratiques en termes de partenariat sont abordées à différents niveaux comme le mode de prise en compte de la demande du partenaire et de son évolution, la manière dont le profil de poste a été défini, les modalités contractuelles enfin la perception du partenariat par le partenaire.

□ Prise en compte de la demande du partenaire et de son évolution

Le partenaire Caritas est en relation avec deux associations d'envoi via lesquelles il reçoit des VSI qui sont impliqués depuis 2005 dans ses activités. Au début Caritas a eu un seul volontaire, puis deux, et aujourd'hui quatre avec 2 SCD qui sont responsable du projet pour les migrants et responsable du volet santé et 2 DCC qui sont l'un coordinateur et l'autre psychologue. Au début Caritas voulait se développer, puis avec les événements de 2005 concernant les migrants, Caritas a voulu développer ce volet en particulier. Caritas considère que le partenariat avec la SCD répond davantage à leur demande et à leurs besoins en termes de réactivité et de rapidité de réponse pour identifier des candidats. Leur point de vue est que le système de recrutement et d'identification de la DCC qui accumule un grand nombre de candidats face à un grand nombre de partenaires potentiels rend l'ajustement entre l'offre et la demande difficile, donc permet une moindre réactivité.

L'Association Régionale de Développement Economique et social (ARDES) est en relation avec une seule association d'envoi à savoir la DCC. C'est la première fois que cette association fait appel au dispositif du volontariat international. Cette situation serait vraiment le fruit du hasard, selon les termes du président de l'association. Ce dernier ayant entendu parler du dispositif et du sérieux de la DCC, a contacté cette association d'envoi pour combler un poste jusque là assuré par un local. Le poste concerne l'enseignement du français pour les jeunes de la formation professionnelle en hôtellerie et restauration. La DCC a répondu favorablement à la demande de l'ARDES en proposant une VP qui, selon le président de l'association, assume parfaitement sa mission au vu de son expérience antérieure.

Le partenaire Ecole Juk Spel est une école de formation rattachée à l'association Juk Spel. Elle existe depuis 1975 et travaille actuellement sur la formation professionnelle des jeunes. L'école a une tradition avec le dispositif de volontariat. En effet depuis sa création, elle a vu

¹⁵ Deux VSI GER, l'une à Jerrada et l'autre à Rabat, se sont fait voler leur ordinateur portable.

passer pas moins de 110 VP tous des associations d'envois catholiques (DCC, SCD). L'association Juk Spel travaillait au départ sur des domaines d'intervention techniques nécessitant des profils d'ingénieurs (travaux hydrauliques, agriculture). Depuis quelques temps elle a changé d'orientations et travaille beaucoup plus dans le domaine de la formation. L'institution Sainte Famille est en partenariat depuis 30 ans avec la DCC qui leur a envoyé jusqu'à 110 volontaires pour faire la coordination pédagogique. Selon le point de vue de la directrice tous les profils proposés n'ont pas toujours été à la hauteur et ils ont eu à déplorer des VSI dont les modes d'intervention étaient caractérisés par un sentiment de leur supériorité. Ce n'est pas le cas de celle qui s'y trouve actuellement. Dans le cadre de la mission du VP actuellement affecté à l'école Juk Spel¹⁶, l'association a fait appel à la DCC. Le VP s'occupe de l'enseignement du français auprès des élèves de la formation professionnelle.

Le cas de l'association Ateliers Sans Frontières - Maroc (ASF-Maroc) est un peu particulier. En effet, cette dernière a été créée en septembre 2006 par l'association mère Ateliers Sans Frontières – France (ASF-France) pour contourner les difficultés administratives liées à ses activités comme le recrutement du personnel. Mais ASF-Maroc fonctionne encore sous tutelle d'ASF-France qui fait appel au dispositif du volontariat international pour mettre en œuvre ses projets au Maroc. Ainsi ASF-Maroc se retrouve avec 5 volontaires sur un effectif total de 13 employés¹⁷.

Le Service de Coopération et d'Action Culturelle (SCAC) a l'habitude d'utiliser le dispositif de volontariat international pour combler certains besoins. Il fait appel essentiellement à l'association d'envoi AFVP comme pour le cas de la VP actuellement en poste. Il s'agit d'un poste de responsabilité qui nécessite notamment des contacts permanents avec des structures institutionnelles nationales et autres partenaires importants.

Pour le Programme Concerté Maroc (PCM 2), il s'inscrit dans la continuité du PCM 1 et vise l'accompagnement de la jeunesse marocaine pour être actrice de son développement. Ce programme est mené en partenariat avec l'association française Solidarité Laïque et implique plusieurs associations marocaines. Pour faciliter la mise en œuvre du PCM 2, une association locale a récemment été créée. Le programme a déjà fait appel au dispositif de volontariat international par le passé. Deux VP de l'AFVP sont actuellement en poste dont une faisant partie de l'échantillon de l'étude. Cette dernière, arrivée récemment, s'occupe de l'appui au service de communication du programme. Elle est également webmaîtrise, chargée de l'actualisation et de l'animation du site internet du programme. Soit des tâches claires et assez précises. D'autre part, les responsables du PCM expliquent le recours au dispositif VSI par l'évolution de leurs ambitions et des objectifs que le programme compte atteindre.

¹⁶ Il s'agit du V10 dont l'épouse est également VP de la DCC affectée sur un poste au niveau de la même structure. L'école Juk Spel est aussi le partenaire du VP8 affecté à la structure d'accueil l'Institution de la Sainte Famille.

¹⁷ 3 VP de l'AFVP et 2 de la GER.

Le partenaire MNED–GERES est constitué de deux structures : le GERES intervient au Maroc depuis 1980 et le MNED créée en 2005 pour assurer une présence permanente du GERES au Maroc. Le partenaire intervient sur des programmes d'appui aux initiatives locales en matière d'économie d'énergie identification, montage, mise en œuvre et suivi/évaluation de projet. Le recours au VP s'inscrit depuis longtemps dans la stratégie du partenaire. Le GERES dispose en effet d'une convention spécifique avec l'AFVP dans le cadre du partenariat entre la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et la région Tanger-Tétouan. Le volontaire affecté actuellement au MNED-GERES occupe la fonction de technicien-énergéticien. Il assure l'appui technique aux différents volets d'intervention de la cellule, plus précisément sur les aspects thermiques liés aux équipements de cuisson/chauffage domestiques et aux hammams (suivi terrain, méthodologie de caractérisation des équipements, contrôle qualité auprès des producteurs). Sa mission n'est pas nouvelle. Il assure la même que le VP qui l'a précédé. En effet, comme précisé plus haut, la volonté du MNED–GERES est de créer une structure pérenne au Maroc d'où la nécessité pour eux d'avoir un tel profil dans l'équipe locale. Mais jusqu'à quand la structure pourra-t-elle compter sur le recours au volontariat pour assurer son fonctionnement ?

❑ La manière dont le profil de poste a été défini

C'est toujours Caritas qui définit le profil de poste même si les associations apportent quelques modifications de forme. Il n'y a pas de problèmes à ce niveau entre le partenaire et les associations d'envoi.

Pour le cas de l'ARDES, le profile du poste a été élaboré par le président de l'association et envoyé à la DCC qui a répondu favorablement en proposant un profile intéressant. C'est le même cas pour l'école Juk Spel où le profil a été élaboré en interne et envoyé à la DCC.

En ce qui concerne ASF-Maroc, la demande a été effectuée à la GER par ASF-France. Les VP ont ensuite été envoyés à ASF-Maroc sans que cette dernière ait à se prononcer à leurs sujets. Une des VSI est responsable de recherche de financements, de communication et de développement de partenariat alors que l'autre est responsable d'accompagnement et d'appui aux ateliers de solidarité numérique. Ces postes sont affectés à des projets bien déterminés pilotés par ASF – France et mis en œuvre au niveau local par ASF-Maroc. Nous avons lors de notre entretien avec le directeur de la structure (ASF-Maroc) ressenti un malaise¹⁸ profond quant à une présence jugée pléthorique et non désirée de volontaires qui va, selon lui à l'encontre de la stratégie de développement de la structure locale. Ce malaise est également exprimé par les volontaires qui ressentent également que le partenaire local et l'équipe locale

¹⁸ Le directeur d'ASF-Maroc occupe cette fonction depuis 7 mois. Il a annoncé lors de notre entretien qu'il était sur le départ car il n'était pas d'accord avec la vision imposée par ASF-France pour la structure locale. Aux dernières nouvelles, ce directeur a quitté ses fonctions. Il a été remplacé par une nouvelle personne. Pour les VP en poste, il a été demandé de mettre fin à leurs contrats (information obtenue d'une manière informelle donc non confirmée).

ne souhaitent pas réellement travailler avec des volontaires, si ce n'est l'économie que cela génère par rapport à un salarié local.

Dans le cas du SCAC, le poste existait déjà. Il était occupé par une autre VI AFVP qui a démissionné. Le SCAC a fait une demande à l'AFVP pour la remplacer.

Le PCM, pour sa part, a sollicité un VP en communication car le programme a eu du mal à trouver un tel profil au niveau local. Il a élaboré la fiche de poste qui a été proposée à Solidarité Laïque. C'est cette dernière qui a fait la demande du VP à l'AFVP et c'est également elle qui rémunère la VP.

Enfin pour le MNED-GERES, la mission n'est pas nouvelle. La fiche de poste existait déjà et était occupé par un autre VP. A la fin de son contrat, la structure a juste demandé à l'AFVP d'affecter une nouvelle personne. Même si sur le contenu de la mission certaines tâches ont changé selon le VP interviewé.

□ Les modalités contractuelles

Des accords tripartites dans le cas du SCD, de la DCC et de GER entre le volontaire, l'association d'envoi et le ou les partenaires. Des accords bilatéraux au niveau de l'AFVP à travers une convention de partenariat entre le VP et l'AFVP d'un côté et l'AFVP et le ou les partenaires de l'autre. Il semble que les accords impliquant l'ensemble des acteurs parti prenant et définissant pour chacun ses engagements et ses droits contribuent à une plus grande transparence.

Pour ce qui est des modalités contractuelles, notamment au niveau de l'indemnité du volontaire, le partenaire lui-même considère que les indemnités de la DCC accordées aux VSI qui ont à travailler auprès des migrants ne conviennent pas pour un travail aussi difficile. En outre les VSI doivent pouvoir s'aérer par rapport à un vécu difficile. Enfin n'ayant pas les moyens de loger les volontaires, Caritas préférerait que ceux-ci se logent eux-mêmes sur la base d'une indemnité plus élevée. Le système d'indemnisation proposé par le SCD lui convient mieux.

D'autre part, on note que les partenaires marocains des ONG ou des associations françaises ne sont pas impliqués dans la contractualisation avec l'association d'envoi (AFVP et GER), alors que ce sont elles qui hébergent le volontaire dans leur projet, sont en contact avec lui et le suivent sur le terrain. De telles modalités contractuelles ne semblent pas aller dans le sens d'un partenariat équilibré, d'une plus grande transparence sur le rôle de chacun dans la mise en place du volontariat qui implique inévitablement le partenaire d'accueil sur place. Enfin elles ne vont pas dans le sens du renforcement et de la responsabilisation de ce dernier.

Les associations d'envoi comme la DCC et SCD qui répondent aux associations caritatives basées au Sud, contractualisent avec ces dernières.

❑ Perception du volontaire en termes de partenariat

Certains partenaires ont exprimé un point de vue assez critique sur les volontaires auxquels il faudrait, selon eux, « apprendre à se débarrasser de leur complexe de supériorité et de leur habitude de critiquer en permanence lorsqu'ils se retrouvent dans un pays moins développé que le leur »

Des bonnes pratiques en termes de volontariat sont à mettre en évidence pour contribuer améliorer le partenariat à différents niveaux :

- mettre en place un binôme national/volontaire pour éviter la substitution ;
- définir des modalités contractuelles pluripartites comme le font le SCD, la DCC et la GER ;
- impliquer le partenaire local d'accueil dans le dispositif et dans le suivi du VSI ;
- veiller à ce que le partenaire local créé par une association française qui demande des volontaires pour mettre en place ses projets soit également impliqué dans le contrat et dans le suivi du volontaire.

3.2.6. Impact et durabilité

L'impact et la durabilité de ce qu'apporte le volontariat sont appréhendés du point de vue du partenaire d'accueil et du point de vue de quelques partenaires extérieurs bénéficiaires, et du point de vue des volontaires eux-mêmes.

❑ Le point de vue du partenaire d'accueil

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 organisation du travail qui favorisent transfert de compétence et appropriation. Enfin les partenaires ont exprimé leur perception de l'impact du travail des volontaires.

1. La motivation initiale

La demande des volontaires est effectuée par les associations partenaires qui mènent des projets en collaboration avec des associations locales marocaines (partenaire extérieur). Les demandes émanent rarement du partenaire extérieur¹⁹.

Les partenaires rencontrés ont tous déjà eu recours dans le passé à des VSI, sauf pour le cas d'ARDES qui fait appel à ce dispositif pour la première fois. Cette donnée est à notre avis

¹⁹ Le PCM peut en effet être considéré comme le partenaire extérieur.

importante car elle peut participer d'une manière ou d'une autre dans le choix de recourir à un VSI au lieu de prendre un salarié local.

Comme cela a déjà été analysé ci-dessus, 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 pour renforcer les capacités. Dans un seul cas elle a pour objectif de rendre pérenne une structure locale, enfin elle est motivée dans un esprit de solidarité chrétienne.

2. Des méthodes pour favoriser le transfert de compétence et appropriation

Le travail en binôme entre un VSI et un salarié ou stagiaire local n'a été constaté et/ou soulevé par aucun des partenaires. Ce qui dénote que ces derniers ne sont pas inscrits dans une logique durable visant le transfert de compétences. En effet, que ce soit les VSI ou les partenaires interviewés, les missions concernent des tâches/activités inscrites dans la fiche de poste. Les objectifs à atteindre sont ceux du projet²⁰. Aucune évaluation d'impact n'est demandée et/ou réalisée. Nous avons d'ailleurs eu des difficultés pour avoir des réponses aux questions relatives à ces points de la part notamment des partenaires.

En outre, pour l'ensemble des partenaires, l'option de remplacer le VSI par un salarié local n'est pas à l'ordre du jour²¹ et ce pour des raisons différentes en fonction des partenaires. Parmi les raisons soulevées on peut citer :

- pour ASF – Maroc, ce n'est pas envisageable pour le moment car l'association n'a pas les moyens pour recruter un local (même s'il apparaît que l'association et l'équipe locale sont réticents à travailler avec des volontaires étrangers) ;
- pour l'association Tagmat, il était envisager de recruter un local pour la coordination de la plate forme Volontariat au Maroc, mais leur partenaire français ADICE a proposé un VSI ;
- pour le SCAC, le contrat du VSI se termine à la fin du projet. Le poste est imputé sur le projet, son remplacement n'est pas prévu ;
- pour le GERES-MNED, ce n'est pas envisageable dans le court terme car les compétences techniques sur cette thématique n'existent pas au Maroc. La question qui est soulevée à ce niveau c'est de savoir comment cette structure compte réaliser le transfert de compétences pour permettre à moyen/long terme à des locaux d'assumer cette mission. Il nous semble que cette question n'est même pas posée chez le

²⁰ Il faut dire que tous les VSI sont affectés sur des missions financées sur des projets. La priorité est donnée à la réalisation des objectifs du projet.

²¹ Pour le Président d'ARDES, l'association y pense. Mais pour le moment, il est préférable de travailler avec un enseignant français pour obliger et habituer les élèves à communiquer en français pendant les cours. Pour le cas de CARITAS, il est possible de remplacer le VSI (dont le contrat arrive à terme fin juin 2009), mais une demande d'un autre VSI a déjà été envoyée au SCD et trois candidatures ont été proposées.

partenaire ce qui nous interpelle sur la durabilité d'une telle démarche mais également sur les apports d'un recours « massif » au dispositif de volontariat international si une relation de type gagnant-gagnant n'est pas instaurée. Or dans la relation actuelle les locaux profitent d'un appui ponctuel sans que les mécanismes de transfert de compétence ne soient mis en œuvre²². ;

- pour le PCM, ce n'est pas envisageable pour le moment car le VSI remplit bien sa mission, alors que le programme s'inscrit bien dans le renforcement des capacités.

Cette diversité d'arguments est révélatrice de la stratégie des partenaires, qu'ils soient en France ou au Maroc, dont certains (notamment ceux qui ont l'habitude de demander des VSI) sont inscrits dans une logique de recours permanent au dispositif de VSI pour combler des besoins. Mais il ne semble pas qu'ils tirent réellement partie de l'impact que peut avoir ce dispositif sur la promotion des ressources humaines locales. Pour plusieurs personnes rencontrées, même si elles ne le disent pas directement, le dispositif de VSI semble être le « bon filon » pour avoir de bons profils à moindre coût. Une telle situation crée un malaise du côté des partenaires marocains.

Il faut évoquer cependant, le cas de l'école Juck Spel pour laquelle l'évolution de la demande en volontaire se réduit, tendant à remplacer les VSI par des locaux, avec l'option de ne garder qu'un seul VSI pour l'échange interculturel.

3. Perception de l'impact par le partenaire d'accueil

Il a été difficile d'évaluer l'apport des VSI auprès de leurs structures d'accueil car certains jugent qu'ils n'ont pas suffisamment de recul pour se prononcer à ce sujet et d'autres ont estimé que c'était un aspect trop subjectif sur lequel il faudrait faire toute une évaluation, dans les règles, pour en juger. Les réponses données sont cependant révélatrices de la variété des apports qui s'insèrent dans le domaine professionnel notamment en ce qui concerne l'organisation de travail, la planification et la rigueur. Aspects qui font défaut chez les partenaires extérieurs, notamment les associations.

En même temps questionnés par rapport à leur perception de l'impact, plusieurs partenaires locaux ont tendance à minimiser l'impact de la présence des volontaires. Ils estiment que celui-ci se résume à un apport technique qui permet l'amélioration de la méthodologie du travail à travers la simple exécution de tâches spécifiées dans la fiche de poste.. Cette réaction a été enregistrée chez plusieurs partenaires (PCM, ASF – Maroc, Institution de la Sainte Famille) qui, sans nier l'apport des VSI ne se prononcent pas réellement sur les impacts. Certains ont même une appréhension négative *de l'étranger qui vient nous apprendre à travailler*. Cette perception mitigée de l'impact du travail du volontaire, exprimée par 3 partenaires,

²² Sinon, comment expliquer que depuis son installation au Maroc, la cellule MNED-GERES n'a pu transférer certaines compétences aux locaux et continue à travailler avec un personnel étranger dont une partie de VP ?

pose questions à plusieurs niveaux et renvoie aux aspects évoqués ci-dessus. Dans quelle mesure le cadre d'intervention du volontaire et les méthodes de travail vont-ils dans le sens du renforcement des capacités et des responsabilités des acteurs locaux ? Dans quelle mesure ces derniers ne se sentent-ils pas « substitués » et dévalorisés par la présence des volontaires du nord. Les impacts négatifs du volontariat sont à prendre en compte.

□ **Le point de vue des volontaires**

Il s'agit d'appréhender ici le point de vue des volontaires encore en poste sur l'impact de l'expérience qu'ils sont en train de vivre sur leur parcours professionnel et personnel.

Il s'agit de connaître les perspectives du volontaire. Les impacts des missions sont perçus sur les VSI au niveau professionnel et personnel. Au niveau professionnel, il s'agit pour certains d'une formation leur permettant d'apprendre des techniques et outils liés à la gestion et à la planification de projets ainsi qu'à la gestion des ressources humaines et au travail dans des équipes pluridisciplinaires et interculturelles. C'est notamment le cas des VSI les plus jeunes et n'ayant pas d'expérience ou ayant peu d'expérience professionnelle antérieure.

Les VSI ayant une expérience professionnelle antérieure plus importante²³ ont considéré les apports sur le plan professionnel en termes d'expérience à l'international, de transfert de compétences, de la découverte du milieu de développement et de travail avec l'église avec une approche laïque.

Sur le plan personnel, les impacts sont aussi divers et variés. Le point qui revient souvent dans les entretiens avec les VSI concerne l'interculturel avec tous ses aspects (langue, religion, pratiques et traditions). D'autres impacts aussi importants ont été cités par les VSI, il s'agit d'aspects concernant leurs personnalités tels que la connaissance de soi, assumer l'âge adulte, ne pas se cloisonner l'esprit et juger un mode de pensée différent. D'autres VSI estiment que leurs missions leur a permis d'affiner leurs projets personnels, d'apprendre à être patients et plus diplomates.

A ce niveau, nous pouvons conclure que les missions des VSI ont eu des impacts positifs sur les deux plans professionnel et personnel car elles ont, en grande partie, répondu à leurs attentes à ces deux niveaux.

En ce qui concerne l'avenir, les VSI rencontrés sont partagés entre plusieurs situations :

- une majorité penche plutôt pour la recherche d'un emploi dans un pays du Sud qui intègre et enrichisse ce type d'expérience ;
- en seconde position, on trouve ceux qui ont donné une autre réponse qui ne figurent pas dans le guide d'entretien. Ces derniers sont partagés entre celui qui veut créer sa propre boîte, ceux qui veulent chercher un emploi au Maroc mais pas avec un statut

²³ C'est notamment le cas de Yannick Voisin, Stéphane Guillaume et Emmanuelle Lavenac.

de salariés, ceux qui projettent de faire des missions d'urgence et enfin ceux qui estiment qu'ils n'ont pas encore assez de recul pour se prononcer ;

- en troisième position, avec une importance égale, les volontaires pensent chercher un emploi en France qui intègre et enrichisse ce type d'expérience ou reprendre une formation qui renforce ce type d'expérience. A noter que cette dernière option a été citée notamment par les plus jeunes ;
- en dernière position, un volontaire souhaite refaire un contrat de volontariat et un autre exprime le besoin de faire un break. Ces deux réponses ont été données par les candidats les plus jeunes dans l'échantillon.

Conclusion : il faut noter qu' autant l'appréciation d'impact est positive pour les volontaires vivant une telle expérience, autant l'appréciation de l'impact par les partenaires locaux recevant les volontaires (contractuels ou non) est mitigé.

Les bonnes pratiques en termes de renforcement des mécanismes de pérennité et d'appropriation sont :

- Le binômat à instituer ;
- des objectifs de pérennité et des méthodes de transfert de compétence à établir discuter et mettre en place dans la définition du projet et des missions du volontaire ;
- la mise en place de mécanismes d'analyse de l'impact de la présence des volontaires dans les programmes pilotés de manière concertée par les différentes parties prenantes dont un des critères serait de renforcer les acteurs au Sud et l'appropriation des mécanismes ;
- la définition de critères de sélection des partenaires par les associations d'envoi prenant en compte certains critères en termes de pérennité et de renforcement des acteurs au Sud : type de partenaire, type de relation entre partenaires Nord et Sud, modalités contractuelles.

Annexe 1 : dates de réalisation des différents entretiens

Date	Non et prénom	Désignation	Structure
13/02/2009	Stéphane Guillaume	VI – SCD	CARITAS
13/02/2009	Yannick Voisin	VI- DCC	ARDES
14/02/2009	Youssef Haji	VI- GER	GER
16/02/2009	Souhila Aouak	VI- AFVP	PCM
17/02/2009	Hélène Salomé	VI- AFVP	SCAC
17/02/2009	Emmanuelle Lavenac	VI- GER	ASF - Maroc
17/02/2009	Diane Vioujard	VI-GER	ASF - Maroc
20/02/2009	Maude Davanture	VI-DCC	Institution Ste Famille
21/02/2009	Nicolas Lambert	VI-AFVP	MNED - GERER
25/02/2009	Pierre Fournir	VI-AFVP	TAGMAT
02/03/2009	Laurent Morin	VI-DCC	Ecole Juk Spel
11/03/2009	Oujda	VI-GER	Jerrada Entraide
21/02/2009	Aymar Bourgy	Partenaire de Nicolas Lambert	MNED - GERER
21/02/2009	Abdelghani Lakhdar	Partenaire extérieur de Nicolas Lambert	ARDB
16/02/2009	Nicolas Ferlot	Partenaire d'Hélène Salomé	SCAC
16/02/2009	Sibout Vincent	Partenaire de Stéphane Guillaume	CARITAS
24/02/2009	Nabyl Bahyaoui	Partenaire de Diane Vioujard	ASF - Maroc
24/02/2009	Nabyl Bahyaoui	Partenaire d'Emmanuelle Lavenac	ASF - Maroc
24/02/2009	Nabyl Bahyaoui	Partenaire extérieur d'Emmanuelle Lavenac	ASF - Maroc
24/02/2009	Nabyl Bahyaoui	Partenaire extérieur de Diane Viaoujard	ASF - Maroc
28/02/2009	Lahcen Azaddou	Partenaire extérieur de Pierre Fournir	TAGMAT
02/03/2009	Mme El Moujtahid	Partenaire extérieur de Maude Davanture	Institution Ste Famille
02/03/2009	Cristobal Lopez	Partenaire de Maude Davanture	Ecole Juk Spel
02/03/2009	Cristobal Lopez	Partenaire de Laurent Morin	Ecole Juk Spel
02/03/2009	Cristobal Lopez	Partenaire extérieur de Laurent Morin	Ecole Juk Spel
19/03/2009	Mme Raja Nazi	Partenaire extérieur d'Hélène Salomé	Entraide Nationale
20/03/2009	Dr. Roufrani	Partenaire extérieur de Stéphane Guillaume	ALCS
18/03/2008	M. Hassan M'chaar	Partenaire Accueil de Yannick Voisin	ARDES
18/03/2009	M. Jean Hajar	Partenaire Extérieur de Youssef Haji	REMEP
20/03/2009	Melle Nasser Bouazzaoui	Partenaire Accueil de Souhila Aouak	PCM

Annexe 2 : niveau de formation des VSI en rapport avec leurs missions/affectations

N° Volontaire	Association d'envoi	Ancienneté de l'expérience	Niveau de formation ²⁴	Mission
V1	SCD	13 ans	Master en gestion des risques	Chef de projet
V2	DCC	Plus de 10 ans	Institutrice	Enseignant de français
V3	GER	17 ans	Diplôme d'Etat pour les missions d'animation	Coordinateur
V4	AFVP	2 ans	Master en communication	Chargée de communication
V5	GER	6 ans	Master en gestion de projets	Responsable du partenariat et de la levée de fonds
V6	GER	6 ans et demi	Master en gestion de projets de solidarité internationale	Coordinatrice de projet Maroc - Algérie
V7	AFVP	5 à 6 ans	Licence professionnelle en gestion de projets	Chargée de mission ONG et affaires locales
V8	DCC	3 ans	Professeur des écoles	Coordinatrice pédagogique
V9	AFVP	5 ans	DESS en gestion de projets de solidarité	Coordinateur de projet
V10	DCC	3 ans	Educateur spécialisé	Enseignant de français
V11	GER	1 ^{ère} expérience	Master spécialisé en zones arides	Chargée de mission
V12	AFVP	1 ^{ère} expérience	Licence professionnelle en Sciences et Technologie des Energies Renouvelables	Chargé de mission

²⁴ Certains VSI ont plusieurs diplômes. Pour simplifier l'analyse, nous nous sommes basés sur le dernier diplôme obtenu.

Annexe 8 - Documentation consultée

FRANCE

Ouvrages et études généraux

- Le Volontariat français dans les pays en développement, Evaluation 1988-1994 Ministère de la Coopération Collection évaluation N°26
- Pour un volontariat d'avenir regard croisé sur le Volontariat de Solidarité Internationale Documentation Française Paris 2001
- Volontariat de Solidarité Internationale entre professionnalisme et solidarité. Bilan et perspective du volontariat. Actes du séminaire franco-allemand des 9 et 10 novembre 2004
- Volontaire en ONG : L'aventure ambiguë. Anna Yala – Edition Charles Léopold Mayer, FPH 2005

MAEE

- Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 sur le Contrat de Volontariat de Solidarité Internationale
- Décret n° 2005-600 du 27 mai 2005
- Arrêté du 21 décembre 2005 relatif aux indemnités du Contrat de Volontariat de Solidarité Internationale
- Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (Associations agréées et AFVP) pour l'année 2007, Note de synthèse, Rédaction Sylvie Grandemange, MAE, MAAIONG, Juillet 2008
- Commission du volontariat : Note d'information sur le portage, janvier 2004

FONJEP

- Etude Statistique sur les volontaires en postes au 1/12/1999
- Dossier de candidature pour agrément
- Associations non reconnues, les volontaires hors décrets
- Convention cadre relative à la gestion du volontariat de solidarité internationale

CLONG

- Quel avenir pour le volontariat – Actes du Colloque 10/11/01 CLONG Volontariat
- Le Volontariat de Solidarité Internationale : un parcours de citoyenneté ; Résultat de l'enquête du CLONG Volontariat février 2004
- Guide du Volontariat de Solidarité Internationale, Les Guides de Coordination Sud, CLONG Volontariat
- Les nouveaux enjeux du Volontariat de Solidarité Internationale, vers une solidarité engagée, Rapport 2009, CLONG Volontariat

Associations d'envoi

DCC

- Quel volontariat pour quelle solidarité ? Rencontres des 3-4 décembre 2005, paris DCC
- Le cru des volontaires DCC de juillet 2005, DCC
- Le cru des volontaires DCC de juillet 2006, DCC
- Photo de famille, Carquefou 2007
- Dossier d'accueil du volontaire DCC
- Capitalisation concernant les envois de volontaires DCC dans la structure du JRS (1997-2008) Clémence Le Moal juin septembre 2008
- Rapports de missions pour Madagascar, Tchad et Maroc, DCC
- Les profils de poste des volontaires
- Volontaires en Eglise, N°79, Octobre 2008

SCD

- Rapports d'activités 2004, 2005, 2006, 2007, Volontaires pour un monde plus solidaire
- Fiche projet pour une mission volontaire pour Madagascar, Maroc, Tchad
- Fiches de poste des volontaires pour Madagascar, Maroc, Tchad
- Accord de volontariat de solidarité internationale pour Madagascar, Maroc, Tchad
- Fiche projet d'appui au développement durable de l'écotourisme dans les régions Analanjurofo, Diana et Alaotro Mangoro à Madagascar, Appel à contrats du MAE 2007-2009, Coopérations Bretagne-Analanjurofo, Finistère-Diana, Ille-et-Vilaine-Alaotro Mangoro

- Projet de certification aux normes du commerce équitable la production d'huiles essentielles et de plante médicinales à Madagascar
- Financer un conseil associatif pour accompagner une structure malgache, FIDES

FIDESCO

- Rapports des volontaires pour Madagascar
- Formulaire Aide mémoire visite terrain
- Formulaire bilan visite terrain
- Formulaire bilan visite partenaire
- Ouverture de poste
- Fiche de poste pour Madagascar

GER

- Convention de portage entre la Guilde Européenne du Raid et association portée
- Accords de Volontariat entre le volontaire, l'association portée et la Guilde européenne du Raid pour Madagascar et le Maroc
- Aventure, 2007, Novembre, décembre, 2007
- Aventure, 2008, n° 116, juin 2008
- Etats financiers
- Formulaire bilan type fin de mission
- Présentation associations partenaires portées par la Guilde

ONG Opérateurs de développement et d'urgence

ACF

- Rapport moral et rapport d'activités pour 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007
- Job description pour les volontaires au Tchad
- Guide du volontaire, ACF

MdM

- Rapport moral 2007
- Profils de poste pour Madagascar

AFVP

- Evaluation globale du plan de formation octobre 2004, A Boucher B. Christiny
- Vues d'Europe Solidarités internationale Construire le partenariat N3 Avril 2008
- Contrat d'objectifs et de moyens, 2007-2009, entre le ministère des Affaires étrangères et l'Association Française des Volontaires du Progrès.
- Dossiers de présentation des projets AFVP
- Jeunesse engagée pour les objectifs du millénaire, AFVP
- Partenaire de l'action internationale des collectivités territoriales AFVP
- Devenons partenaires, Avril 2008, AFVP
- Congés de solidarité internationale
- AFVP Projet associa
- Règlement intérieur AFVP
- Programme échanges et partenariats : Carnets de route
- Migration pour un accès des étrangers à leurs droits, Maroc, Nadia Khrouz, Gisti/GADEM, Session Mars 2008
- Mobilisation citoyenne : une jeunesse en éveil, Maroc, Souad Ajdani, Echanges et Partenariats/Forum des alternatives Maroc, Session Avril 2008
- Conventions de partenariat entre les structures d'accueil et l'AFVP pour le Tchad, le Maroc et Madagascar
- Fiches de mission des volontaires pour Madagascar, Tchad et Maroc
- Modèle de contrat Echange et Partenariat entre l'AFVP et le volontaire
- Modèle de contrat Sud/Sud
- Rapport d'activités 2006 Délégation du Tchad
- Rapport d'activités 2007, Délégation AFVP à Madagascar
- Rapport d'activités 2006, Maroc

- Document pour préparer votre départ
- Démarche administrative du VP au retour
- Site France volontaires : www.france-volontaires.org

BELGIQUE

Livres, articles et documents divers

ACODEV « *Guide pratique du coopérant* » MAJ Mars 2009

ACODEV « *Statut du coopérant ONG. Comparaison entre la réglementation AR97-AM98 et AR06-AM07* ». Novembre 07

ACODEV-COPROGRAM « *Enquête sur l'envoi de personne* » Juin 2009-07-01

Jacques Bastin et alter « *Le Tiers-Monde a-t-il besoin de volontaires ?* » Ed Colophon, col. Essais 1999

Jean Bossuyt & Eric Desmedt « *Etude sur l'envoi de coopérants ONG* » DGCD/In Society SPRL Mars 2006

CTB « *Le Service Volontaire à la Coopération au Développement* » www.btcctb.org

CTB « *Cycle d'information Générale* » Programme juin 2009 www.btcctb.org

Pierre GREGA, Gerlinde DOYEN, Manuel EGGEN « *Etude des besoins en formation sur la coopération au développement* » DRISS/HIVA/CTB/DGCD Septembre 2007

« *Notes internes sur les politiques d'envois* » Broederlijk Delen, Caritas, CHAKA, Caraes, Handicap Internatinal, Médecins sans Frontières, Memisa, OXFAM Solidarité, SLCD (Service Laïque de Coopération au Développement), Trias, UniverSud, Vétérinaires sans Frontières, Volens, Wereld Solidariteit/Solidarité Mondiale

Tinne Mertens « *L'influence des coopérants-ONG sur la société, Synthèse des résultats de l'enquête auprès des coopérants rentrés au pays quant à leur possibilité d'influence sur la société* » Travail de fin d'étude pour obtenir le titre de Licenciée en Sociologie. Katholieke Universiteit Leuven 2001

Service Public Fédéral Sécurité Sociale « *3 Juillet 2005 – Loi relative aux droits des volontaires* » Août 2005

Gregor STANGEHERLIN « *LES ACTEURS DES ONG, L'engagement pour un autre lointain* » éd. L'Harmattan, col. Logiques Politiques Avril 2005

Gregor STANGERLIN « *Importance et intérêt du volontariat dans le secteur ONG* » note 19 pages, MAJ octobre 2008

« Travailler dans la coopération au développement » Service Public Fédéral Affaires Etrangères,
Commerce extérieur et Coopération au Développement MAJ Mars 2009-07-01

Sites Internet :

www.acodev.be

www.btcctb.org

www.dgcd.be

www.coprogram.be

www.volens.be

ALLEMAGNE

Ministère Fédéral Allemand de la Coopération économique et du Développement
« Directive de mise en œuvre du service volontaire de développement « *welwärts* » Août 2007

Sites

www.ded.de + les différents sites des représentations dans les pays d'intervention

www.bmz.de

www.welwaerts.de