

# Evaluation du dispositif de Volontariat de Solidarité Internationale

## Résumé

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

**Juin 2009**

# Résumé

## □ Objectifs de l'évaluation

Les objectifs principaux de l'évaluation du dispositif de VSI sont de dresser un état des lieux du Volontariat de Solidarité Internationale (VSI) soutenu par le Ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE). Il s'agit d'analyser en termes quantitatif et qualitatif des changements depuis le décret de 1995 à la loi de 2005 et jusqu'en 2007, dans les formes d'aides de l'Etat au dispositif de VSI et d'apprécier la mise en œuvre du dispositif par les associations d'envoi de volontaires. L'évaluation cherchera également à analyser l'adéquation de ce dispositif aux nouveaux enjeux de la coopération internationale, aux nouvelles formes de collaborations entre partenaires du Nord et du Sud; enfin à l'émergence des acteurs non étatiques dans ce champ. Elle permettra de situer la place du dispositif VSI par rapport aux nouvelles orientations de la politique française de coopération<sup>1</sup>, mais également européenne. L'évaluation concerne en priorité les 6 associations d'envoi ayant bénéficié d'une subvention égale ou supérieure à 300 000 euros : la DCC, la GER, le SCD, ACF, FIDESCO et MDM, en y ajoutant l'AFVP signataire d'un contrat d'objectifs et de moyens avec le MAEE. Les autres 21 associations d'envoi agréées sont également, mais dans une moindre mesure, concernées par l'évaluation. Les recommandations sont d'ordre stratégique et opérationnel. Les propositions portent également sur les perspectives de capitalisation des acquis, susceptibles d'améliorer les interventions ultérieures, notamment dans les domaines de la formation, du suivi, de l'accompagnement, de la validation des acquis et des dispositifs de réinsertion des volontaires. Les recommandations s'appuieront également, entre autres, sur la comparaison avec les dispositifs des autres pays. Enfin de manière opérationnelle, il sera également proposé des critères sur lesquels s'appuyer pour le renouvellement des associations d'envoi de volontaires prévu fin 2009.

## □ Démarche et méthode

Cette évaluation est un appui à la construction d'une appréciation partagée, entre les différentes parties prenantes. Pour répondre aux questions posées par l'évaluation, plusieurs modes de collecte de l'information ont été combinés de manière complémentaire : la documentation relative au cadre juridique du dispositif, les bases de données FONJEP, MAEE et AFVP de suivi des volontaires qui ont fait l'objet d'un traitement et d'une analyse statistique, les entretiens individuels avec les représentants des associations agréées et/ou des responsables techniques des associations d'envoi ; la réalisation d'une enquête perception sur la base d'entretiens à Madagascar, au Tchad et au Maroc ; des entretiens et un atelier avec les responsables en gestion des ressources humaines et responsables de formation des associations agréées et de l'AFVP, un sondage auprès d'anciens volontaires afin d'appréhender la place du volontariat dans leur expérience professionnelle et humaine ; des investigations dans d'autres pays européens afin de pouvoir nourrir la réflexion et les propositions stratégiques et opérationnelles.

## □ Les principales tendances depuis 1994

---

<sup>1</sup> Voir par exemple la conférence de presse donnée le 19 juin 2008 par le secrétaire d'Etat à la Coopération et à la Francophonie, M. Alain Joyandet.

L'analyse des bases de données volontaires a permis de faire ressortir les grandes tendances. Les effectifs globaux de volontaires sont en hausse depuis 1995 jusqu'en 2007 pour les 6 associations d'envoi concernées. Pour l'AFVP les effectifs restent stables. En considérant les évolutions des effectifs des autres associations, la DCC reste la première association d'envoi malgré la baisse du nombre de ses volontaires. Mais il faut noter la croissance spectaculaire des effectifs de FIDESCO agréée depuis 2007 et ceux de la GER, cette dernière association ayant bénéficié du transfert du portage de plusieurs associations (FIDESCO jusqu'en 2007, MEP, FERT) auparavant portées par la DCC. Les volontaires occupant des fonctions de coordination et de gestion sont en nombre croissant, ceci dans différents domaines, médical, social et enseignement. Les opérateurs comme ACF et MDM, pour leur part, tendent, dans la mesure du possible à salarier leurs volontaires. Enfin le nombre de volontaires Sud/Sud reste limité, sauf dans le cas d'ACF.

#### □ Les caractéristiques de l'échantillon des études de perception

Les diverses formes que prend le volontariat apparaissent au niveau de l'échantillon sur lequel se sont appuyées les études de perception conduites à Madagascar, au Tchad et au Maroc. L'analyse des entretiens auprès des 60 volontaires et des 27 partenaires rencontrés permet en même temps de confirmer et d'illustrer les tendances lourdes venant d'être évoquées. Concernant les missions et les profils de postes, les volontaires se retrouvent à occuper des postes à responsabilité, à ce niveau la catégorie la plus représentée par les 18 volontaires sur les 60 ayant un poste de coordination. Ce premier constat interroge quant au rôle que les volontaires sont amenés à jouer dans des contextes de plus en plus difficiles. Autre difficulté, il arrive que des volontaires dont le poste n'a pas été défini comme de la coordination se retrouvent, pour répondre aux besoins du partenaire, à assurer une telle fonction.

Pour ce qui concerne la durée de l'expérience antérieure, les deux catégories les plus représentées sont ceux qui en sont à leur première expérience (16/60) et, à l'autre extrême, ceux qui ont plus de 10 années d'expérience (17 sur 60).

Trois typologies sont proposées permettant de faire une analyse, tout en rendant compte de cette diversité : (1) les volontaires selon l'ancienneté de leur expérience antérieure, (2) les associations d'envoi, les opérateurs et les associations de portage, (3) les types de relations avec partenaire au Nord, avec partenaire au Sud, de mise en œuvre directe, de portage.

#### □ Quel volontariat aujourd'hui ?

Selon les perceptions des 60 volontaires en poste, dans les 3 pays, les motivations sont d'abord d'ordre professionnel et concernent en priorité ceux vivant leur première expérience. Les motivations d'ordre humain et religieux viennent aussitôt après et concernent des volontaires qui ont tous plus de 3 années d'expérience. La notion de « partage » est plutôt présente chez les personnes croyantes et chez les personnes retraitées. La prise de conscience des enjeux politiques est exprimée notamment pour les jeunes volontaires pour lesquels la découverte d'une culture et de valeurs différentes sont des éléments contribuant à la capacité à analyser mais également à se positionner socialement et professionnellement. Pour les anciens volontaires, le sondage réalisé dans le cadre de l'évaluation indique qu'une telle expérience ne semble pas être un frein à la recherche d'emploi, mais reste malheureusement une expérience non reconnue, non valorisée professionnellement. En revanche le volontariat est une expérience humaine qui incite à l'engagement. Pour la plupart des partenaires d'accueil sud rencontrés dans le cadre des études de perception, la présence de volontaires vise à pallier un manque, qu'il s'agisse de ressources humaines, de cadre administratif sécurisant, de ressources financières, voire de crédibilité.

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

- Pertinence du dispositif en regard des domaines, des types de projets et des types de missions

L'évaluation constate à cette étape que s'il est prévu que le dossier de demande d'agrément comporte des éléments d'informations sur les formations, contrats, suivi, appui retour des volontaires, les modalités de leur mise en œuvre ne sont pas précisées. En outre le suivi de la manière dont les associations d'envoi mettent en œuvre ces différents aspects n'est pas non plus prévu.

La mission d'évaluation s'interroge quant à la pertinence d'envoi de volontaires dans certains domaines comme l'urgence, sauf lorsque qu'il s'agit d'opérateurs spécialisés comme ACF ou MdM. L'envoi de volontaires sur un projet en zone rurale n'est pas forcément pertinent, étant donné le temps nécessaire pour parvenir à construire une relation de confiance et de travail avec les bénéficiaires. Dans le domaine de la coopération décentralisée, les entretiens avec des représentants des collectivités malgaches ont permis de repérer les difficultés et aussi les conditions de réussite de l'affectation d'un volontaire dans un projet de coopération décentralisée. Pour ce qui est des missions des volontaires, il n'est pas pertinent que des volontaires, notamment ceux qui n'ont pas d'expérience professionnelle antérieure, se retrouvent « responsables-coordonateurs » sur un projet. Il n'est pas non plus pertinent qu'un volontaire sans expérience prenne des responsabilités non prévues dans son profil de poste, pour suppléer un manque de ressources. Le risque de cette tendance observée aujourd'hui est d'en arriver à un volontariat de substitution de l'assistance technique mais également de substitution des compétences locales. Il peut en revanche, être envisagé, de faire appel à un volontaire ayant une plus longue expérience pour répondre à la situation de difficulté vécue par un partenaire.

- Pertinence par rapport à une approche partenariale Nord/Sud

Selon l'échantillon, les 49 partenaires recensés correspondant aux 60 volontaires rencontrés lors des enquêtes de perception sont en majorité des structures religieuses et des associations françaises, en revanche les acteurs Sud sont limités à 3 collectivités malgaches et 8 associations. Les entretiens auprès des 27 partenaires ont également montré que leurs motivations à prendre un volontaire visaient à pallier un manque en ressources humaines et économiques et qu'elles s'inscrivaient surtout dans un contexte de contraintes avec une dimension d'échange malheureusement limitée.

Lorsque les associations d'envoi répondent à la demande d'un partenaire situé au nord, alors que le partenaire Sud a parfois le sentiment qu'on lui impose un volontaire, ce dernier en subira les conséquences. Une autre difficulté, dans le cas d'un partenaire du sud, peut être la capacité de l'association d'envoi à apprécier avec la distance et dans le cadre d'une visite, au mieux annuelle, l'évolution du contexte dans lequel va se trouver le volontaire.

La définition du profil de poste est un enjeu fort de la dimension partenariale à laquelle peut contribuer le dispositif de volontariat. Dans le cas où le partenaire au nord (association ou collectivités) porté définit seul le profil de poste du volontaire, le partenaire Sud appelé à travailler quotidiennement avec le volontaire considère qu'il n'est pas pris en compte. Le volontaire risque d'en subir les conséquences. Dans le cas d'un partenaire au sud qui demande

un volontaire, la définition du profil de poste peut demander du temps, elle s'inscrit dans un processus d'échange avec une dimension d'apprentissage. Il arrive dans ce cas que le partenaire Sud rencontre des difficultés à assurer l'indemnité contractuellement prévue.

Les accords tripartites, voire quadripartites, impliquant l'ensemble des parties prenantes correspondent à des bonnes pratiques mises en œuvre par les associations d'envoi. Mais lorsque le partenaire au nord demande un volontaire pour son partenaire au sud, ce dernier n'est en général pas impliqué dans le contrat, alors que c'est lui qui accueille le volontaire.

La perception des bénéficiaires de l'appui des volontaires peut dépendre d'un contexte partenarial complexe où le partenaire Sud, voire le bénéficiaire, ressent la présence des volontaires imposée ou comme une conditionnalité pour les bailleurs. La perception des bénéficiaires est également liée à l'aptitude du volontaire à s'inscrire dans une dynamique d'échange où le volontaire reçoit autant qu'il donne. A ce niveau la pratique de la langue est un élément central de l'échange, notamment à Madagascar. Autre élément important, est la capacité à adapter les méthodes et les savoir-faire à transférer, notamment pour les missions de formations et d'apprentissage. En matière de renforcement de la dimension partenariale, il est important de signaler les situations de binômes (volontaire/local) mises en œuvre dans plusieurs cas, notamment à Madagascar. Il s'agit d'une bonne pratique qui facilite les transferts de compétence et limite la substitution.

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

Les descriptifs de postes et les compétences requises développés par les associations d'envoi sont moins détaillés que dans le cas des opérateurs comme ACF et MdM. Ceci leur permet d'optimiser l'adéquation entre le candidat et le poste cible. Les descriptifs de postes des associations ne comportent pas non plus d'information sur le positionnement fonctionnel et hiérarchique du volontaire et n'intègrent pas tous des objectifs formalisés ou des résultats attendus, ce qui pose la question de l'évaluation de la mission.

Les modes de diffusion des postes varient selon les associations d'envoi, correspondant à des logiques différentes. Les opérateurs comme ACF et MdM, les associations d'envoi comme la GER partent du descriptif de poste pour aller vers un candidat potentiel. D'autres associations d'envoi comme la DCC, la SCD ou FIDESCO ont pour point de départ le profil professionnel du candidat pour lequel ils recherchent une mission adéquate. Les délais d'attente entre le recrutement et le départ sur le terrain varient de moins d'un mois à une année.

#### □ Pertinence et efficacité des processus de préparation au départ et de la formation

Les entretiens avec les volontaires laissent paraître que les attentes et les besoins des futurs volontaires pour lesquels c'est la vraie longue première expérience ne sont pas les mêmes que ceux des futurs volontaires qui ont déjà travaillé durant 3 à 4 années. Une différenciation des publics basée notamment sur l'ancienneté de l'expérience professionnelle et personnelle ne permettrait-elle pas de mieux répondre aux besoins ?

La quasi totalité des volontaires des sept associations d'envoi et opérateurs suivent une formation avant le départ. La durée des formations varie en fonction des objectifs pédagogiques qui ne sont pas toujours définis en fonction d'une évaluation des besoins de formation liés au poste, un emploi ou encore un métier, sauf dans le cas des opérateurs. Les dispositifs intégrant de l'alternance et des modalités pédagogiques variées sont susceptibles d'être plus efficaces au niveau du réinvestissement des acquis de la formation en situation professionnelle. Il s'agit de bonnes pratiques mises en œuvre par certaines associations.

#### □ Pertinence et efficacité des processus et des pratiques liées au suivi des VSI sur le terrain

Le suivi générique est globalement bien assuré par les associations d'envoi et bien perçu par les volontaires, aucun des volontaires rencontrés n'ayant eu de problèmes administratifs. Mais les perceptions dépendent du contexte pays, plus difficile au Tchad ou avec des lourdeurs administratives au Maroc. Dans le cas des volontaires envoyés par la GER, la perception mitigée du suivi est plutôt liée à la distance relationnelle entre le volontaire et l'association d'envoi.

Le suivi technique par les partenaires d'accueil, est lié au type du projet et aux compétences du partenaire dans les domaines techniques requis. Différents cas de figure permettent de schématiser le mode de suivi du partenaire local selon différentes situations. Cette typologie des différentes situations devrait permettre également d'envisager les solutions à chaque cas : (1) l'association d'envoi en relation avec un partenaire Sud signataire, (2) l'association d'envoi en relation avec un partenaire Nord qui envoie un volontaire pour son partenaire Sud, (3) le portage, (4) l'association d'envoi qui met en œuvre directement. La qualité du suivi dépendra de la nature du partenariat association d'envoi/partenaire Sud ou partenaire Nord/partenaire Sud, et notamment de la manière dont ce dernier est impliqué dans l'ensemble du processus de mise en place et de suivi du volontaire. La qualité du suivi dépend également de la capacité du partenaire au sud dans ce domaine. Les opérateurs pour leur part mettent en place leurs propres outils de suivi adaptés.

- Pertinence et efficacité des processus et des pratiques liées à l'accompagnement au retour de mission

Ce qui frappe c'est le faible niveau de suivi de l'appui technique au retour, soit seulement 25 % de l'échantillon, en regard de l'importance des difficultés ressenties sans que les anciens volontaires se soient exprimés sur les causes. En revanche l'appui financier concerne davantage de volontaires, soit 39% de l'échantillon.

- Efficacité de l'accueil, accompagnement administratif et situation matérielle

La perception de l'accueil, de l'accompagnement administratif et de la situation matérielle des volontaires varie considérablement selon les pays. Dans le cas de Madagascar il faut noter la satisfaction de presque tous les volontaires sur tous les aspects (accueil, rencontres thématiques organisées, indemnités, hébergement). Dans le contexte de crise du Tchad, la situation est plus difficile liée au coût de la vie particulièrement élevé à N'Djamena, à l'obligation de résider dans les communautés religieuses pour les VSI DCC, aux difficultés du précédent représentant AFVP. Dans le cas du Maroc, les principales difficultés exprimées concernent les procédures administratives et la hausse du coût de la vie. En revanche les conditions de couverture santé et de sécurité sont jugées très satisfaisantes.

#### □ Impact du point de vue des partenaires et des bénéficiaires

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. En outre, pour l'ensemble des partenaires marocains notamment, l'option de remplacer le VSI par un salarié local n'est pas à l'ordre du jour et ce pour des raisons différentes en fonction des partenaires. Le fait d'avoir un objectif en termes d'impact et de durabilité, mais également une méthode et une organisation du travail qui favorisent le transfert de compétence et appropriation a rarement été rencontré. Cependant les bonnes pratiques en termes de renforcement des mécanismes de pérennité et d'appropriation pour les partenaires locaux ont pu être identifiées à Madagascar et au Tchad, comme un mode de travail et d'organisation de l'équipe reposant sur le binôme permettant le partage et le transfert de compétences en limitant les rapports hiérarchiques.

#### □ Impact pour les anciens volontaires

Plus de 80% des anciens volontaires interrogés par sondage sont globalement satisfaits de leur expérience de VSI. Ce niveau élevé de satisfaction contraste également avec le faible appui technique et financier dont ont bénéficié les volontaires après leur mission, ainsi qu'avec le fort taux d'inactivité au retour constaté surtout chez les volontaires ne bénéficiant pas d'expérience professionnelle avant le départ. Cependant si une part importante des volontaires a connu des difficultés d'insertion professionnelle immédiatement après le retour de mission, notamment liées à la non valorisation d'une telle expérience dans le milieu professionnel, la plupart d'entre eux occupe aujourd'hui une activité et n'ont connu qu'une courte période de chômage.

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

Les éléments de comparaison qui ressortent de l'analyse des dispositifs mis en place en Belgique et en Allemagne sont les suivants : le volontariat dans sa définition et dans sa mise en œuvre s'inscrit dans le cadre de l'évolution de la coopération au développement et de la nouvelle place qu'y occupent les ONG du Nord en appui aux initiatives des acteurs au Sud. C'est dans un tel contexte, qu'en Belgique, le terme de « volontaire » a évolué avec un souci de professionnalisation, vers celui de « coopérant ONG ». Dans le cas de la Belgique et de l'Allemagne, de nouveaux dispositifs viennent d'être mis en place pour répondre à la demande croissante des jeunes qui ont besoin de se forger une première expérience de terrain. Ces éléments de comparaison constituent des pistes à explorer pour le VSI.

#### □ Les recommandations

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

Pour renforcer la dimension partenariale peu visible dans le VSI tel qu'il apparaît aujourd'hui il est recommandé : (1) d'inciter les associations d'envoi à sélectionner leurs partenaires sur la base de critères en terme de pérennité et de renforcement des acteurs au Sud, (2) dans tous les

cas, de clarifier la nature des relations entre les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du poste de volontaire en réalisant au préalable un diagnostic de la situation partenariale, (3) d'impliquer dans le contrat l'ensemble des parties prenantes et en particulier le partenaire d'accueil au Sud, même si c'est le partenaire du Nord qui en a fait la demande. A ce niveau les représentants locaux de la plate-forme de volontariat pourraient exercer un rôle de veille pour s'assurer que les partenaires d'accueil au Sud sont bien impliqués dans le processus.

Une autre recommandation serait d'éviter de rechercher des volontaires pour des postes de coordinateurs responsables. Cependant pour les partenaires ayant besoin de sécuriser leur projet au niveau financier et administratif face au bailleur, il pourrait être envisagé d'affecter un volontaire expérimenté à ce type de poste. Il est recommandé que dans un tel cas la mission du volontaire s'accompagne en même temps d'un objectif de renforcement de l'autonomie du partenaire au Sud, avec transfert de compétences dans ce domaine. Le projet pourrait alors recruter un national bénéficiant de l'appui et garantissant la pérennité des acquis. Mais dans tous les cas, il est recommandé, comme c'est en général le cas, que les volontaires soient sous la responsabilité du coordinateur du projet. Ils devraient également être suivis et appuyés par un référent technique de leur domaine de compétence dans la mesure où il est avéré que les partenaires locaux n'ont pas de compétence technique dans tous les domaines.

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

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

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

Etant donné le rôle qu'est appelé à jouer le portage dans le développement du volontariat, mais également au risque que représente une croissance aussi rapide, il est recommandé que les mécanismes de portage fassent l'objet de précautions, de règles et d'un suivi spécifique des accords et de la convention de portage. Le choix des partenaires portés pourrait également répondre à un certains nombre de critères en termes de dimension partenariale et renforcement des capacités qui soient les mêmes que pour le choix des partenaires des autres associations d'envoi. Pour le suivi sur le terrain, les représentants locaux de la future plate-forme de volontariat pourraient assurer un suivi spécifique des volontaires en poste et des partenaires d'accueil dans le cadre d'un dispositif de portage. Dans le cas particulier du Maroc, la présence d'un représentant de l'association porteuse devrait faciliter le suivi des volontaires et des partenaires locaux impliqués dans les projets.

Cette réflexion sur la qualité pourrait conduire les associations d'envoi à se mettre d'accord autour de critères pouvant être pris en compte dans le renouvellement des agréments par le MAEE. Il est donc proposé à cette étape que la définition des profils de poste comporte les compétences requises en termes d'expérience, l'objectif et les résultats attendus de la mission, le contexte institutionnel et hiérarchique du projet, l'équipe et le binôme, le référent



technique, le contexte, les enjeux et les marges de manœuvre. Il est également proposé que les documents contractuels impliquent l'ensemble des acteurs impliqués et notamment le partenaire d'accueil et qu'ils comportent un certain nombre d'éléments comme les responsabilités administratives, financières et techniques de chacun ; les modalités d'accompagnement générique et technique ; le mode de suivi sur place.

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

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