



**Vers une solidarité engagée :**

**LES NOUVEAUX ENJEUX**

**DU**

**VOLONTARIAT DE SOLIDARITE**

**INTERNATIONALE**

**ÉTUDE**

***MAI 2008***

## AVANT PROPOS

Quatorze associations françaises, qui envoient ou forment des volontaires de solidarité internationale, sont regroupées au sein du Comité de Liaison des ONG de volontariat (CLONG Volontariat)<sup>1</sup>. Ensemble, ces associations ont souhaité actualiser le sens et les modalités de mise en œuvre de ce volontariat, dans un contexte international marqué par de fortes évolutions. Ce document présente leur conception d'un volontariat comme coopération de proximité, réalisée "de peuple à peuple".

Cette réflexion, centrée sur le volontariat, a été élaborée en prenant en compte l'évolution du contexte général des relations internationales.

Elle part également du constat que l'appellation « volontaire » est plus largement utilisée que le statut légal, défini par la loi française de 2005 relative au volontariat de solidarité internationale. Elle a donc choisi de s'intéresser également aux rapports existants entre les différentes ressources humaines expatriées pour la solidarité internationale. En effet, l'activité des bénévoles, des salariés expatriés hors secteur marchand, ou des stagiaires à l'international se fonde de façon générale sur des aspirations similaires, et ces différentes personnes concourent souvent aux mêmes objectifs de solidarité. Il est toutefois apparu utile de discerner ce qui les distingue et ce qui les réunit.

Le CLONG regroupe des associations : leur taille est différente, leurs méthodes d'intervention et leurs activités le sont également. Les unes agissent plutôt dans l'humanitaire d'urgence, d'autres s'inscrivent dans les processus plus long du développement. Le spectre professionnel est tantôt identifié à un secteur donné comme la santé ou les problématiques sociales, tantôt large et polyvalent, dans l'éducation, le développement local ou les techniques de production.

Certaines ONG ont le volontariat comme objet, voué à l'ouverture internationale, à l'échange d'expériences, sans négliger pour autant l'appui professionnel à des activités locales. D'autres associations sont opératrices de projets et intègrent des volontaires au sein de leurs équipes sur le terrain. Ces volontaires renforcent les ressources humaines engagées dans les activités de l'organisme d'envoi.

Cette diversité explique que les développements qui suivent ne portent pas toujours un message uniforme. Elle génère cependant de fécondes mises en commun et un souci partagé de faire du volontariat un instrument de qualité pour ceux qui souhaitent pratiquer la coopération internationale, sur le terrain, à bonne distance des intérêts mercantiles et des rapports de force géostratégiques à l'œuvre dans cet environnement.

Pour enrichir cette analyse, différents avis ont été recueillis auprès de personnalités extérieures au CLONG, dans le monde associatif, dans l'administration, en France et à l'étranger (cf. annexe n°2). Par ailleurs, un certain nombre de documents et d'opinions diverses ont également été passés en revue (cf. bibliographie).

Les membres du CLONG-Volontariat remercient vivement tous ces contributeurs. Ils expriment également leur gratitude à Delphine Michaud, qui a été chargée de recueillir les avis et les éléments documentaires, en vue de préparer ce texte.

---

<sup>1</sup> Sont membres du CLONG-Volontariat : **Action Contre la Faim**, **AFVP** (Association Française des Volontaires du Progrès), **ASMAE** - Association Sœur Emmanuelle, **ATD Quart-Monde** - Terre et Homme de Demain, **BIOFORCE** (Institut Bioforce Développement), **CEFODE** (Coopération et Formation au Développement), **DCC** (Délégation Catholique pour la Coopération), **DEFAP** (Service protestant de mission), **Enfants Réfugiés du Monde**, **FIDESCO**, **GREF** (Groupement des Retraités Educateurs sans Frontières), **Handicap International**, **Médecins Du Monde**, **SCD** (Service de Coopération au Développement).

## SOMMAIRE

<b>AVANT PROPOS</b>	<b>2</b>
<b>SOMMAIRE</b>	<b>3</b>
<b>SYNTHESE</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>7</b>
<b>PREMIERE PARTIE : LE VOLONTARIAT DE SOLIDARITE INTERNATIONALE AUJOURD'HUI</b>	<b>9</b>
<b>Chapitre 1 : État des lieux</b>	<b>9</b>
1. Qu'est-ce que le Volontariat de solidarité internationale ?	9
2. Volontaires et missions : Les principales tendances	10
<b>Chapitre 2 : L'esprit du volontariat en évolution</b>	<b>14</b>
1. Sous le terme de volontariat, une diversité de sens et de pratiques	14
2. Valeurs communes ou spécifiques aux organismes d'envoi des volontaires	15
3. motivations altruistes et individuelles se combinent chez les volontaires	15
<b>Chapitre 3 : Le volontariat international : une dynamique mondiale</b>	<b>17</b>
1. Volontariat et bénévolat : Une très grande variété de situations dans le monde	17
2. " FORUM " : Une concertation mondiale active.	17
3. Des évolutions nationales diversifiées : quelques éléments relatifs aux organisations d'envoi de volontaire autour du monde.	18
<b>DEUXIEME PARTIE : L'APPORT DU VOLONTARIAT DE SOLIDARITE INTERNATIONALE DANS LA COOPERATION</b>	<b>19</b>
<b>Chapitre 1 : L'action des associations et de leurs volontaires dans les pays d'accueil</b>	<b>19</b>
1. L'action de proximité est exigeante, mais efficiente	19
2. Etre volontaire et professionnel : c'est possible !	20
3. Quel impact pour les pays du Sud ?	22
<b>Chapitre 2 : Plus qu'un retour, un nouveau départ</b>	<b>25</b>
1. Quel retour pour les volontaires ?	25
2. Quel bénéfice pour la société d'origine ?	26
<b>TROISIEME PARTIE : TRANSFORMATION DES RAPPORTS INTERNATIONAUX : QUELS RISQUES ET QUELLES CHANCES POUR LE VSI ?</b>	<b>29</b>
<b>Chapitre 1 : Vigilance et transparence pour bien gérer les risques</b>	<b>29</b>
1. Un volontariat affranchi des débordements émotionnels, idéologiques ou religieux	29
2. Le volontariat n'est pas un commerce	30
3. La place du volontariat par rapport à celle du salariat est en débat	31
<b>Chapitre 2 : Nouvelles exigences de management et d'insertion des volontaires dans les pays hôtes</b>	<b>34</b>
1. Un encadrement de qualité rendu nécessaire par des risques nombreux et des exigences renforcées	34
2. Le volontariat comme vecteur d'une coopération humaine et confiante	36
3. Le coût d'un volontariat de qualité doit être pris en compte par l'Etat et les citoyens	38

<b>Chapitre 3 : De nouvelles pistes d'échange international, de nouvelles voies pour le volontariat</b>	<b>40</b>
1. Au nord, le volontariat comme pièce maîtresse dans des parcours diversifiés de solidarité internationale	40
2. Et les volontaires du sud ?	41
<b>CONCLUSION</b>	<b>43</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>47</b>
Annexe n°1 : Liste des sigles et des Abréviations	47
Annexe n°2 : Personnes consultées	48
Annexe n° 3 : Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale	49
Annexe n°4 : Les différents dispositifs de volontariat international	51
Bibliographie	52

## SYNTHESE

### Objectif de cette réflexion

À travers cette étude, le CLONG-Volontariat a souhaité examiner la place et le rôle du volontariat de solidarité internationale (VSI), afin de mieux situer ce que représente cette forme d'engagement dans les relations internationales, la coopération et l'échange, dans un monde de plus en plus interdépendant. Pour ce faire, il a tenté de répondre à trois questions centrales :

- Quelle est la place du VSI aujourd'hui, par rapport aux autres formes de coopération ?
- Quels sont ses faiblesses et ses atouts ?
- Quel peut être son avenir dans une coopération fondée sur les relations humaines ?

### Etat des lieux

En 2007, ils étaient 2 500 « volontaires de solidarité internationale » à être partis en mission avec une ONG française. Plus de la moitié d'entre eux sont désormais des femmes. Si leur répartition géographique s'est diversifiée, ils sont encore plus de 40% en Afrique subsaharienne. Leur niveau d'étude s'est aussi régulièrement élevé : 43% des volontaires sont aujourd'hui diplômés d'un bac+5 et plus.

Les motivations des volontaires ont également sensiblement évolué au cours des dernières années, parallèlement aux mutations de notre société. Bien qu'ils restent généralement attachés à la notion d'engagement et de don de temps, leur vision du volontariat est de plus en plus « pragmatique » : ainsi, le VSI apparaît à beaucoup comme une première expérience à l'international, incontournable pour rejoindre le milieu de l'humanitaire et le monde du travail expatrié. Il reste également pour la plupart une occasion de découvertes et d'échanges. Cette forme d'engagement n'est plus perçue comme une aide unilatérale, mais bien plus comme la recherche d'un apport réciproque.

### Un impact au sud... et au nord

Les volontaires sont impliqués dans les actions humanitaires et de développement. Outre le fait qu'ils soient présents au plus près des populations, la durée de leur mission (le plus souvent supérieure à un an) leur donne la possibilité d'apporter une contribution utile. Elle leur permet de mieux s'implanter dans la vie locale, de favoriser l'échange et la rencontre interculturelle, et de participer efficacement à répondre aux besoins - parfois vitaux - du terrain. Les volontaires sont plus que jamais de vrais professionnels qui mettent à disposition leurs compétences au profit de l'engagement de solidarité.

Le VSI a également un impact et des répercussions dans les pays du Nord : en effet, les volontaires qui reviennent de mission ont enrichi leur expérience, développé des compétences nouvelles. La plupart d'entre eux réinvestissent de différentes manières ce qu'ils ont acquis au cours de leur séjour. Ils jouent souvent un rôle important pour sensibiliser leur entourage aux problématiques internationales, et pour partager cette ouverture internationale avec leurs réseaux familiaux, amicaux, professionnels. A leur retour, les volontaires poursuivent très souvent leur engagement dans leur pays d'origine, sous des formes différentes.

### L'importance de la préparation et du suivi des volontaires

L'efficacité des volontaires dépend en grande partie de l'encadrement assuré par leur organisme d'envoi. A ce titre, les membres du CLONG réaffirment l'importance de la préparation avant le départ. Les ONG s'efforcent également d'assurer un suivi sérieux sur le terrain, à la fois pour garantir la réalisation du projet, mais aussi pour gérer les risques croissants, dans des contextes d'insécurité où les volontaires sont parfois pris pour cible. De même, un débriefing au retour est proposé afin d'appuyer les volontaires dans la valorisation de leur mission et la capitalisation de leur expérience. De nombreuses initiatives collectives sont

également impulsées pour faciliter le retour des volontaires, tant d'un point de professionnel que personnel et citoyen (stages d'appui au retour, guide du retour, etc.).

### **Une vigilance particulière concernant la qualité du volontariat**

Afin de garantir la qualité du volontariat et de favoriser son adaptation dans un environnement en mutation, le CLONG-Volontariat se doit de développer une vigilance accrue à l'encontre de possibles dérives : le volontariat ne doit pas être instrumentalisé dans un prosélytisme dissimulé, ni confondu avec un « tourisme humanitaire » par exemple. Le volontariat doit également continuer à allier compétence professionnelle et engagement de solidarité, garder sa spécificité sans être réduit à une forme de « stage professionnel » ou à une période d'essai sur le terrain. Il doit permettre une analyse lucide des rapports culturels, économiques et sociaux, afin d'établir une véritable réciprocité des échanges individuels et collectifs.

Le temps de volontariat reste toujours pour les volontaires eux-mêmes une expérience importante, tant du point de vue personnel que professionnel. Loin d'être une parenthèse, il s'intègre, par sa durée et par la qualité des missions proposées, dans leur parcours professionnel, poursuivi soit dans le milieu humanitaire, soit réutilisé dans un secteur professionnel connu ou nouveau pour eux. L'enquête IPSOS réalisée pour le CLONG en 2004 fait dans tous les cas apparaître que 96% des anciens volontaires sont satisfaits de leur mission à l'étranger.

### **Quel avenir pour le VSI ?**

La mise en place de nouveaux types de volontariat pourrait être une évolution intéressante, favorisant des expériences croisées entre les pays.

Le volontariat sud/ sud, permis par la loi de 2005, est d'ores et déjà expérimenté par les ONG.

Le volontariat sud/nord se heurte en revanche à plusieurs obstacles, notamment d'ordre administratif (concernant spécialement la délivrance des visas), malgré l'ouverture inédite et légitime qu'il sous-entend en termes de réciprocité et d'échange. Bien que son avenir soit encore incertain, plusieurs associations ont déjà tenté l'expérience et espèrent l'amplifier au cours des prochaines années.

Enfin, le développement des échanges internationaux de la jeunesse à la retraite crée au VSI l'exigence de rester une voie de qualité, entraînant dans ce sens d'autres dispositifs de volontariats courts, de chantiers internationaux, de services civils, qui seraient complémentaires dans un parcours de solidarité internationale et, pour quelques uns, dans une expertise professionnelle.

## INTRODUCTION

Le CLONG-Volontariat a souhaité conduire une réflexion prospective, pour analyser la place et le rôle du volontariat de solidarité internationale. Cette réflexion est motivée par les nombreuses évolutions qui façonnent et transforment les comportements individuels et les relations entre les peuples. L'intensification des échanges mondiaux et l'abolition des distances par les moyens modernes de communication ont accéléré la prise de conscience de l'interdépendance des sociétés humaines, en même temps que du caractère insupportable des disparités entre riches et pauvres.

Le goût d'aller voir là-bas, le désir de s'ouvrir à l'autre, la volonté de contribuer à tisser des liens de solidarité par delà les frontières, se sont affirmés simultanément à ces mutations.

Le CLONG-Volontariat est donc conduit à considérer les principaux changements qui marquent le contexte mondial dans lequel intervient, à la mesure de ses moyens, le volontariat de solidarité internationale, et à prendre en compte les questions posées sur son devenir.

**Au titre des changements importants survenus dans les pays d'accueil** des volontaires, depuis les années 1960, époque des indépendances africaines et de l'envoi des premiers volontaires occidentaux, on peut citer :

- La fin du monde bipolaire et la différenciation du tiers monde entre puissances émergentes, pays intermédiaires, moins avancés, en crise. Ces mutations ont entraîné de nouveaux types de conflits et de terrains d'intervention.
- Le recul généralisé du rôle de l'Etat au cours de cette période, la multiplication des acteurs non étatiques à la place ou en complément des services publics, l'essor des collectivités locales et la décentralisation.
- Le bouleversement des cadres politiques, économiques et sociaux, qui a donné un rôle accru à ce que l'on appelle, d'un terme trop imprécis, les organisations de la société civile (OSC). C'est généralement dans cet univers des OSC associatives que sont impliqués les volontaires. La situation de ces organisations partenaires est extrêmement variable. Elles interviennent parfois dans un contexte marqué par des affrontements et une insécurité multiforme, elles sont généralement confrontées à la pauvreté de masse.
- Toutefois, dans des régions entières, on assiste à une montée en puissance des niveaux de compétence et de la force des organismes locaux. Cela pose des exigences nouvelles vis-à-vis des volontaires expatriés et des organismes d'envoi.

**Dans les pays d'origine des volontaires**, notamment en France, l'opinion publique a globalement plus confiance dans l'aide apportée par la coopération non gouvernementale, réputée plus proche des populations, que dans l'aide publique (en dépit des rares affaires qui ont vu certaines ONG défrayer la chronique).

Les candidats au départ sont du reste nombreux et les voies pour partir se sont diversifiées, dans le cadre juridique de statuts de volontaires ou même en dehors de ceux-ci. Les pouvoirs publics des principaux pays européens s'intéressent davantage à ce type de coopération, mis en œuvre soit par des volontaires déjà expérimentés, véritables « assistants techniques » de terrain, soit sous forme de service civique international. L'Europe propose des moyens, à ce jour limités, pour servir dans les pays tiers, mais de plus larges ambitions sont régulièrement évoquées au travers de dispositifs nouveaux, restant pour l'instant hypothétiques.

Nous verrons par ailleurs que les motivations des candidats au départ connaissent des traits constants et des évolutions sensibles, tenant notamment à la transformation des mentalités et à la construction du mythe « village planétaire ». Dans le cas de la France, la coopération (surtout avec ses anciennes colonies d'ailleurs) amenait plusieurs milliers de nouveaux assistants techniques à partir chaque année, dont une proportion non négligeable de jeunes volontaires du service national. La réduction des crédits,

mais aussi une relève logiquement assurée par des cadres nationaux, a presque tari ce vivier de compétences acquises en coopération. Le volontariat peut-il constituer demain une alternative offrant à nos concitoyens un cadre pour ces engagements, l'occasion d'acquérir une expérience et d'entrer dans le travail international ? Quels instruments seront disponibles pour donner aux jeunes générations les occasions de se connaître et de travailler ensemble, quelles que soient leurs appartenances nationales ou sociales ? Voilà un enjeu sur lequel il est important d'insister.

**La coopération internationale** est devenue plus exigeante en termes de rationalité technique et de gestion. Les offres de compétences internationales y sont mises en concurrence, y compris dans certains programmes de solidarité.

Les bailleurs imposent trop souvent des calendriers, des critères d'efficacité qui ne coïncident pas avec les rythmes ni avec la nature du changement social, le respect des cultures et des contraintes locales. Par ailleurs, un grand nombre de partenaires du sud revendiquent d'être plus responsables chez eux. D'une manière générale, le terme de partenariat, largement invoqué dans les discours, a encore beaucoup de chemin à parcourir pour être moins dissymétrique, même s'il prend corps ici et là.

Dans cet environnement, le CLONG prend en compte le questionnement relatif au volontariat afin de mesurer la pertinence des critiques ou des recommandations faites, au-delà des seuls critères trop étroits de « bonne gestion » :

- Quels intérêts les volontaires servent-ils ? Sont-ils instrumentalisés par les organismes et les pays d'origine ? Au service de qui sont-ils réellement ? Les valeurs ou les intérêts dont ils sont porteurs coïncident-ils avec ceux des partenaires et des populations qui les accueillent ?
- Les profils, les compétences des volontaires, sont-ils ceux dont les pays en développement ou en crise ont besoin ? Face au chômage et au sous-emploi des diplômés locaux, les volontaires du nord ne risquent-ils pas de venir en substitution des ressources humaines locales ?
- Sommes-nous dans une logique d'aide ou d'échange ? Quel équilibre entre ce que nous recherchons ici et ce qui est attendu là-bas ? Si le souci de l'échange l'emporte, comment développer la réciprocité alors que le flux des volontaires se déroule essentiellement du nord vers le sud ?

Ces questions, non exhaustives, ne sont pas propres au volontariat ; elles ne sont pas non plus récentes. Elles sont inspirées par toutes les formes de domination exercées brutalement ou discrètement, assumées, ou inconscientes. Nous ne les éludons donc pas dans les pages qui suivent, puisque la finalité de notre collectif est d'améliorer toujours la qualité de la relation de coopération à laquelle doit contribuer le volontariat de solidarité internationale.

On trouvera dans une première partie une présentation synthétique du VSI d'un point de vue quantitatif et qualitatif. La seconde partie réexamine les spécificités du volontariat et ses impacts. La troisième partie envisage les principaux enjeux qui se posent à lui, les points de vigilance à surveiller, les évolutions à envisager.



# PREMIERE PARTIE : LE VOLONTARIAT DE SOLIDARITE INTERNATIONALE AUJOURD'HUI

## Chapitre 1 : État des lieux

### 1. QU'EST-CE QUE LE VOLONTARIAT DE SOLIDARITE INTERNATIONALE ?

Il existe aujourd'hui différentes formes de volontariat prévues par la loi : certaines se déroulent en France<sup>2</sup>, d'autres permettent de partir par-delà les frontières : c'est notamment le cas du volontariat de solidarité internationale, dont le cadre est défini par la loi du 23 février 2005<sup>3</sup>.

Le VSI est une période déterminée, qui permet à des personnes engagées et compétentes de s'investir à plein temps de façon solidaire et désintéressée dans un pays du Sud ou d'Europe de l'Est<sup>4</sup>, dans le cadre d'une d'ONG. Les volontaires de solidarité internationale partent avec une mission et un poste déterminés, dans des projets en contexte d'urgence humanitaire, de réhabilitation ou encore de développement. Leurs missions s'effectuent soit dans le cadre de projets directement mis en œuvre par les ONG elles-mêmes, soit avec leurs partenaires dans les pays d'accueil. Il peut s'agir d'associations locales, d'hôpitaux, d'institutions sociales ou d'établissements d'enseignement, parfois confessionnels, d'organisations professionnelles.

La loi de février 2005 donne un vrai cadre, avec des droits et des garanties pour les volontaires en mission : ils reçoivent une indemnité, qui peut s'accompagner d'avantages en nature (notamment la prise en charge du logement et de la nourriture). Ils bénéficient aussi d'une couverture sociale et d'une assurance maladie complémentaire, d'une assurance rapatriement et responsabilité civile, et ce temps est pris en compte pour la retraite. Leurs billets d'avion sont également pris en charge, et ils peuvent bénéficier d'aides financières à leur retour de mission selon certaines modalités.

En plus de ce cadre protecteur, la loi prévoit également pour les volontaires une préparation avant le départ, un accompagnement pendant la mission ainsi qu'un appui social et professionnel au retour.

Le statut de VSI peut être attribué à toute personne majeure, quelle que soit sa nationalité. Les organismes qui les envoient sont des associations de droit français, agréées par le ministère des Affaires étrangères. Il est possible d'être VSI pendant une durée de six ans maximum au cours d'une vie, chaque contrat étant cependant limité à 2 ans.

Le financement du VSI est assuré par les ressources propres des associations françaises et des structures d'accueil, mais aussi par des financements publics ou privés, auxquels s'ajoute un cofinancement de l'Etat (pour les contrats de volontariat d'au moins 12 mois).

<sup>2</sup> Voir annexe n°2 - Tableau des différents types de volontariat selon la législation française.

<sup>3</sup> Voir annexe n°1.

<sup>4</sup> A noter : certaines associations ont aussi des volontaires dans les pays développés (c'est le cas par exemple de FIDESCO aux États Unis).

## 2. VOLONTAIRES ET MISSIONS : LES PRINCIPALES TENDANCES

Les statistiques établies par les pouvoirs publics ou par le FONJEP<sup>5</sup> permettent d'analyser les grandes tendances qui marquent l'évolution des volontaires, dans leur profil comme dans leur mission. Cependant, seuls les volontaires qui partent dans le cadre du statut de VSI défini par la loi et pour des missions d'un an minimum sont pris en compte dans ces statistiques. Cela exclut de fait tous ceux qui partent soit en dehors de ce cadre, soit pour des durées de mission plus courtes : ceux-ci ne sont pas recensés et ne peuvent donc être quantifiés.

### Statistiques VSI de 1996 à 2005 : nombre, sexe, niveau d'études, et répartition géographique<sup>6</sup>

	Nombre de VSI	Sexe*		Niveau d'études*	Répartition par zone géographique*						
		Hommes	Femmes	Bac + 5 et plus	Afrique	Maghreb	Amérique latine et Caraïbes	Asie	Europe de l'Est	Océans Indien et Pacifique	Proche et Moyen Orient
		%	%	%	%						
<b>1996</b>	1540	49	51	27	57	0	13	18	8	0	4
<b>1997</b>	1470	49	51	23	57	0	13	15	10	0	5
<b>1998</b>	1862	57	43	25	67	0	13	12	3	0	5
<b>1999</b>	1270	44	56	35	54	0	19	15	6	0	6
<b>2000</b>	1920	49	51	35	50	2	13	20	9	1	5
<b>2001</b>	1989	48	52	38	50	2	14	16	6	1	11
<b>2002</b>	2123	48	52	40	49	1	15	16	4	1	13
<b>2003</b>	2047	45	55	40	52	2	13	16	3	1	13
<b>2004</b>	2116	46	54	42	48	3	14	19	4	6	7
<b>2005</b>	2082	46	54	43	44	3	13	23	2	9	4

Sources : Fonjep et AFVP

\* Hors AFVP

### 2.1. Des volontaires en nombre croissant

Comme l'indique le tableau ci-dessus, le nombre de volontaires de solidarité internationale a sensiblement augmenté entre 1996 et 2005, passant de 1 540 à 2 082, soit une hausse de plus de 35%<sup>7</sup>. Cette croissance numérique est vraisemblablement due en partie à la fin du service national, qui donnait un autre statut aux coopérants durant 16 mois sur les deux ans de leur mission (ils n'avaient le statut de VSI que les 8 derniers mois). Cette hausse s'est poursuivie ensuite, puisqu'en 2007 on approche des 2500 volontaires.

L'engouement des Français pour le volontariat a globalement continué à augmenter : cet intérêt se traduit notamment par un grand nombre de candidatures, avec en moyenne dix fois plus de postulants que de personnes effectivement recrutées.

Cette sensibilité à l'égard des événements internationaux peut être vue comme l'une des conséquences directes de l'émergence de ce que le philosophe et sociologue Marshall McLuhan nomme le « Global Village » (le village planétaire) : la mondialisation, la diffusion des médias et des nouvelles technologies de l'information et de la communication conduiraient à transformer le monde en un seul espace culturel, une

<sup>5</sup> FONJEP : Fonds de coopération de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire.

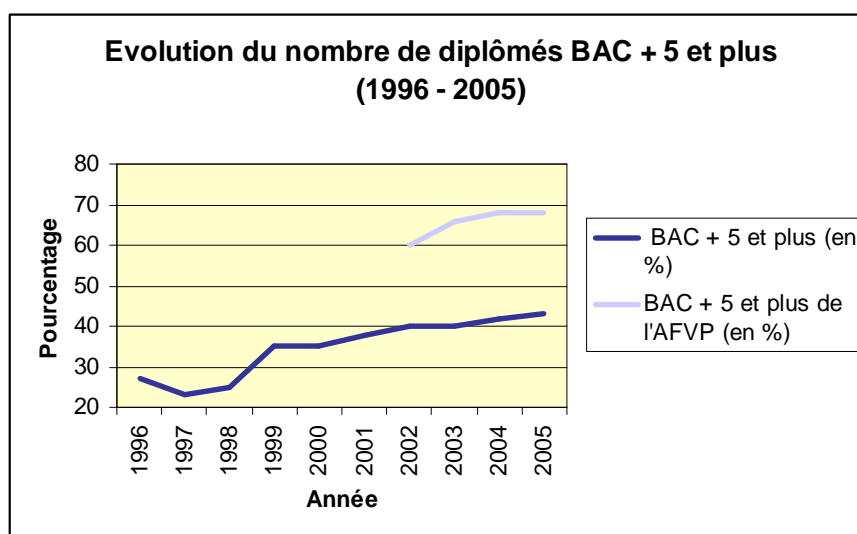
<sup>6</sup> L'analyse de l'évolution statistique est rendue difficile par le fait que le découpage des zones géographiques n'a pas toujours été le même, ce qui explique par exemple le faible nombre de volontaires recensés au Maghreb, inférieur aux chiffres réels lorsqu'il y a eu assimilation aux effectifs de l'Afrique.

seule et même communauté. D'autres éléments concourent également à cet attrait massif pour la solidarité internationale, comme le précise le chapitre sur les motivations des volontaires en page 16.

En parallèle à cette croissance numérique, le volontariat s'est de plus en plus féminisé. Ainsi, la part des femmes dans les VSI est passée en 10 ans de 49,3% à 55,2%. Cette tendance s'explique en partie par la suspension en 2001 du service national, qui incitait auparavant un nombre conséquent de jeunes hommes à se tourner vers le VSI, préférant cette forme de service civil au service militaire. Un autre élément d'explication réside dans l'évolution des postes des volontaires, marquée par une diminution de certains métiers traditionnellement plus masculins (dans les secteurs du bâtiment ou de l'agriculture par exemple).

## 2.2. Des volontaires de plus en plus diplômés et plus âgés

En 1996, 27% des volontaires de solidarité internationale (hors AFVP) étaient titulaires d'un diplôme de niveau bac + 5 et plus. Ce pourcentage n'a cessé d'augmenter depuis, atteignant 43% des VSI en 2005, soit une augmentation de 16 points en 10 ans.



Sources : Fonjep et AFVP

Plusieurs facteurs combinés peuvent expliquer cette augmentation du nombre de diplômés d'un troisième cycle :

- L'allongement général de la durée des études et la hausse du niveau de formation dans la société française.
- La professionnalisation du volontariat de solidarité internationale et le besoin croissant en personnes très qualifiées.
- Des recrutements basés davantage sur les diplômes que sur l'expérience professionnelle pour les associations qui recrutent principalement des jeunes.
- Une évolution des postes et la recherche de compétences moins techniques, plus transversales et généralistes par certaines associations.
- Une carence de candidatures de profils techniques chez certaines ONG.

Par ailleurs, on constate également une tendance à l'augmentation de l'âge moyen, consécutive à la professionnalisation des volontaires recrutés. L'une des conséquences de l'élévation de cet âge moyen est qu'une plus grande proportion de volontaires vit en couple (cette proportion est cependant variable selon les associations). Certaines ONG peuvent parfois recruter les deux conjoints, à condition qu'ils aient des profils correspondant à deux postes à pourvoir dans la même zone au même moment.

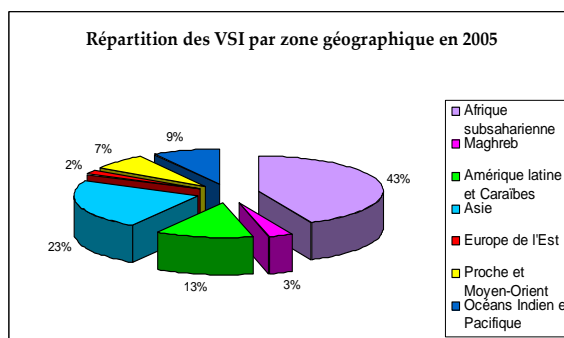
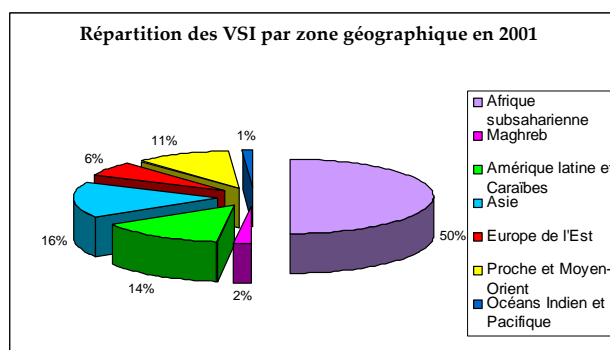
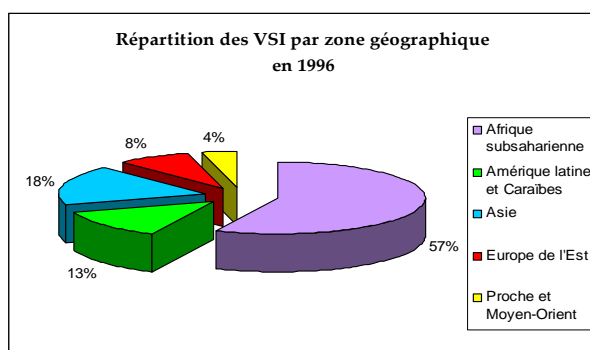
## 2.3 Une présence à travers le monde

La répartition des volontaires de solidarité internationale est fortement corrélée avec la situation économique et sociale des pays : ils sont beaucoup plus présents dans les pays les plus durement touchés par la pauvreté et confrontés aux problèmes de développement les plus aigus. Cette répartition suit aussi en partie l'évolution du contexte international : désordres géopolitiques, crises, guerres, catastrophes naturelles, etc.

Ceci explique l'inégale répartition des volontaires entre cinq régions du globe : l'Afrique subsaharienne, l'Asie, l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Europe de l'Est et le Proche et Moyen-Orient (voir les tableaux ci-dessous). - à vérifier

L'Afrique subsaharienne vient en première position des zones de mission, ce qui s'explique notamment par la grande pauvreté des populations du continent, mais aussi par les liens particuliers qui unissent aujourd'hui encore la France et les pays anciennement colonies françaises, ainsi que les autres pays francophones. L'Afrique subsaharienne accueillait la moitié des volontaires en 2001, essentiellement dans les pays francophones. Ainsi, la même année, le Cameroun comptait 70 volontaires et 66 à Madagascar, contre 5 au Nigeria.

La répartition géographique continue à se modifier depuis 2001 et la proportion de volontaires en mission en Afrique tend à diminuer. Les graphiques ci-dessous révèlent que la part de l'Afrique subsaharienne descend à 43% en 2005, celles de l'Amérique latine, des Caraïbes et du Maghreb restent stables entre 2001 et 2005. L'Europe de l'Est quant à elle accuse une réduction du nombre de VSI : cette évolution tient d'une part à la fin d'une partie des conflits dans les Balkans, et d'autre part à l'entrée de plusieurs pays de l'Est dans l'Union européenne, ce qui ne leur permet plus d'accueillir des volontaires dans le cadre de la loi française.



Source : Fonjep (hors AFVP)

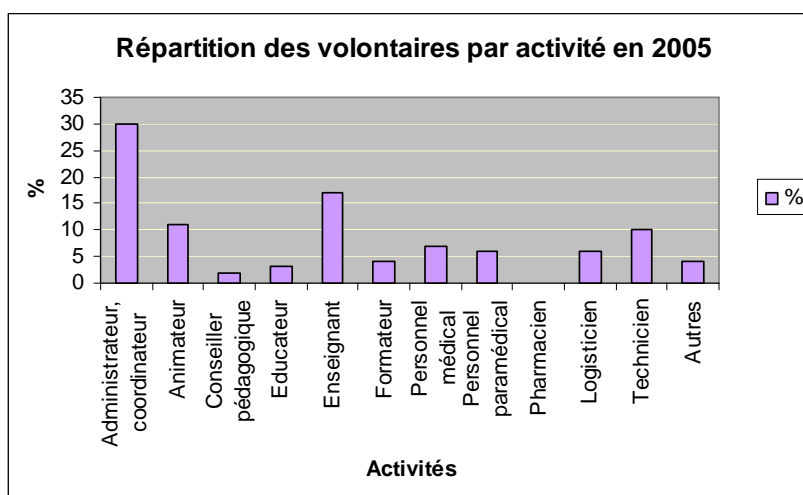
En outre, des événements graves peuvent ponctuellement modifier cette répartition : c'est le cas du Tsunami par exemple, qui a entraîné une très nette augmentation du nombre de volontaires en Asie et dans l'océan Indien.

Cette répartition géographique varie également considérablement selon les associations d'envoi. C'est le cas notamment de l'AFVP, qui jusqu'en 1999 envoyait des volontaires quasiment exclusivement sur le continent africain. Depuis, l'association s'est progressivement diversifiée et ouverte à d'autres régions du monde, même si l'Afrique accueille aujourd'hui encore les trois-quarts des Volontaires du Progrès.

D'autres associations conservent une spécialisation géographique sur une grande région (le Moyen-Orient, l'Asie du sud-est...), ou sur un nombre restreint de pays, selon l'histoire de leur origine et de leurs partenariats, ou encore selon leur taille.

## 2.4 Un large éventail de missions

Le tableau ci-dessous révèle qu'en 2005, plus d'un tiers des volontaires de solidarité internationale occupaient un poste dans le secteur de l'enseignement et de la formation : 17% d'enseignants, 11% d'animateurs, 4% de formateurs, 3% d'éducateurs et enfin 2% de conseillers pédagogiques. Les postes d'administrateur et de coordinateur de projet étaient quant à eux occupés par 30% des volontaires. Cette même tendance semble se dégager pour les années 2006 et 2007. Les métiers du secteur médical et paramédical regroupaient 13% des volontaires de solidarité internationale en 2005, tandis que 16% d'entre eux occupaient un poste de logisticien ou de technicien<sup>8</sup>. La répartition des volontaires par type de poste semble stable depuis quelques années.



Source Fonjep (hors AFVP)

- ❏ Les VSI sont des acteurs et des témoins, ils participent au sein d'une ONG à une action de solidarité internationale de développement ou d'urgence humanitaire. Pour un temps déterminé, ces volontaires mettent leurs compétences, sans intérêt lucratif, à disposition des missions en réponse à des besoins identifiés au sein des populations et des partenaires locaux.
- ❏ De 1996 à 2005, le nombre de VSI est passé de 1540 à 2082, soit une augmentation de 35,2%. Cette hausse s'est poursuivie pour atteindre 2500 volontaires en 2007.
- ❏ La part des femmes parmi les VSI est de 54%.
- ❏ Les volontaires sont de plus en plus diplômés, et leur moyenne d'âge augmente également.
- ❏ Près de la moitié des volontaires sont en mission en Afrique subsaharienne, toutefois cette proportion a lentement diminué au cours des dernières années.

<sup>8</sup> Il est nécessaire de préciser que les volontaires de solidarité internationale qui partent sur un poste dans la logistique et dans le milieu médical effectuent souvent des missions de moins d'un an, qui ne sont pas comptabilisées dans les statistiques du Fonjep ni du Ministère des Affaires étrangères.

## Chapitre 2 : L'esprit du volontariat en évolution

---

### 1. SOUS LE TERME DE VOLONTARIAT, UNE DIVERSITE DE SENS ET DE PRATIQUES

Différentes pratiques s'exercent sous la même appellation. Il est nécessaire de distinguer d'une part l'emploi du terme volontariat, et d'autre part les statuts juridiques auxquels il renvoie. En effet, s'il y a un accord général pour considérer que les volontaires sont des personnes qui agissent par leur propre volonté, on peut distinguer divers dispositifs et modalités d'envoi, qui appellent quelques clarifications :

- Dans le domaine de la solidarité internationale, de nombreuses associations envoient des personnes à l'étranger avec l'appellation de volontaire, même si elles n'en ont pas le statut. C'est le cas, par exemple, des associations organisatrices de chantiers internationaux, qui utilisent le terme « volontaire » pour désigner leurs bénévoles.
- Des ONG envoient également des volontaires en mission de développement ou d'urgence, dans des cadres qui peuvent se rapprocher parfois du statut légal (ou en différer assez largement par rapport aux garanties offertes par la loi), même si elles ne sont pas agréées pour donner ce statut.
- Certaines associations utilisent parfois le terme « volontaire » pour désigner des salariés dont la rémunération très modeste s'apparente à l'indemnité des volontaires remplissant des missions comparables et dans le même esprit. D'autres envoient des seniors comme bénévoles dans des missions similaires à celles des volontaires.
- En anglais, il est impossible de distinguer le volontariat du bénévolat, le terme employé étant le même : *volunteer*.
- Il existe en outre dans la loi française plusieurs types de volontariat, avec chacun un statut juridique spécifique. Ainsi, le VIE désigne le volontariat international en entreprise, et le VIA correspond au Volontariat International en Administration. Les niveaux d'indemnisation et les perspectives de carrière éloignent souvent ces volontariats de toute gratuité. Ce n'est pas en soit illégitime, mais en utilisant ce terme, le législateur a accentué la confusion.
- Certains organismes (associations ou entreprises) vendent sur catalogue des missions de « volontariat » pour des séjours de deux à trois semaines (sans qualification requise pour partir, ni préparation avant le départ). On approche là plus du tourisme et du seul développement personnel que d'une inscription dans une relation de coopération.
- A ces statuts de droit français s'en ajoutent d'autres, au niveau européen notamment (avec le Service Volontaire Européen). Les Nations Unies ont, elles aussi, un volontariat international, les VNU, concernant quelques dizaines de jeunes français.

Par ailleurs, le volontariat puise dans l'esprit du bénévolat puisqu'il suppose la notion d'engagement non rémunéré, mais il s'en distingue dans le sens où il s'agit d'un statut véritable, à plein temps : un volontaire ne peut pas être dans le même temps étudiant ou salarié.

Au-delà du cadre statutaire qui a toute son importance, il convient de s'arrêter aux valeurs qui portent le volontariat et à l'image qu'il véhicule. Cette représentation a parfois pu paraître dépassée, à travers l'image postcoloniale du jeune occidental, partant sac au dos aider « les pauvres sous-développés ». A contrario, certains pensent que volontaires et bénévoles, agissant par altruisme, sans salaire, ne peuvent avoir de compétence qu'à la mesure de ce qu'ils gagnent, c'est-à-dire limitées.

On trouvera hélas quelques contre-exemples qui nourrissent ces images négatives. Pour autant, l'ambition des membres du CLONG est de renforcer la valorisation d'une autre conception par un travail de fond concernant les valeurs véhiculées par les organisations, les motivations des volontaires, le dialogue avec les partenaires et l'analyse des résultats obtenus.

## 2. VALEURS COMMUNES OU SPECIFIQUES AUX ORGANISMES D'ENVOI DES VOLONTAIRES

Tous les acteurs de la solidarité internationale considèrent que les valeurs premières du VSI sont l'engagement, l'échange, la rencontre interculturelle.

L'unanimité se fait également à propos des vertus formatrices et transformatrices du volontariat, comme moyen d'éducation citoyenne, humaine et morale, pour toutes les générations<sup>9</sup>. Il est « l'expression d'une citoyenneté exemplaire, d'une mondialisation à visage humain »<sup>10</sup>. Ces différentes expressions de personnes politiques, de responsables associatifs venant d'horizons différents, mettent l'accent sur la relation qui doit s'instaurer entre les volontaires et leurs partenaires, au nord et au sud, rapprochant ainsi des populations très éloignées. Ces multiples passerelles, aussi modestes soient-elles, contribueront à développer cette citoyenneté élargie.

Pour les organisations d'envoi et d'accueil des volontaires, il s'agit de développer une solidarité concrète entre individus et peuples, au nom de l'égalité, de la justice, de la dignité humaine. L'engagement au service de ces valeurs, estime-t-on, incite à équilibrer la montée de l'individualisme, à développer le lien social, à manifester le respect de l'autre, contre la violence. Il permet en outre d'accomplir un travail différent de celui qu'offre le secteur marchand.

Ces valeurs assez généralement revendiquées dans le monde occidental rencontrent celles de bien d'autres peuples. Si leur caractère universel est opportunément débattu, c'est surtout la manière de les mettre en pratique qui est sujette à critique. Le sens du volontariat lui-même donne lieu à des variations sensibles. Les uns se référeront par exemple aux valeurs humanistes de la république, d'autres y ajouteront des motivations religieuses plus ou moins marquées, etc. Chaque institution recompose ainsi, selon son identité, sa propre hiérarchie des valeurs à propos du volontariat.

Les membres du CLONG souhaitent que les associations, les partenaires locaux et les volontaires respectent dans tous les cas la liberté de conscience et fassent preuve d'ouverture d'esprit vis-à-vis d'autres façons d'être et de penser, rendant ainsi possible la rencontre et l'échange interculturel. Outre cette ouverture d'esprit, ils recommandent une pratique régulière de l'évaluation des finalités et des réalisations dans lesquelles ils s'engagent.

Ils insistent pour que les volontaires aient un engagement concret à tenir tout au long de leur séjour. Cela suppose l'exercice de tâches professionnelles précises, comprises dans un cadre de mission aussi clair que possible et défini avec les partenaires. Ce cadre ne doit pas nuire à la qualité de la relation qui suppose initiative, observation, écoute, partage, médiation et mise en pratique des valeurs de référence.

## 3. MOTIVATIONS ALTRUISTES ET INDIVIDUELLES SE COMBINENT CHEZ LES VOLONTAIRES

Il existe autant de motivations que de personnalités chez les candidats au volontariat. Ces motivations sont souvent complexes et évolutives, selon les étapes auxquelles on se réfère au cours du processus de préparation au départ. Elles combinent les effets de période et les effets de génération, qui font que les mêmes mots n'ont pas le même sens d'une époque à l'autre<sup>11</sup>. On peut toutefois souligner quelques tendances fortes, d'après les enquêtes et les témoignages recueillis auprès des organisations d'envoi et des volontaires eux-mêmes.

➤ **Altruisme, solidarité, don de temps, utilité sociale**, restent des motivations majeures pour bon nombre de candidats au départ. Les sources de ces motivations peuvent être philosophiques, politiques, spirituelles, visant l'amélioration du bien être individuel et collectif des habitants de cette terre. Le scandale de la pauvreté, de l'injustice, la lutte contre le mal développement, contre les causes de conflits, la promotion des biens publics mondiaux, etc. constituent des sujets qui nourrissent le désir d'engagement. Ces motivations ne sont pas propres aux plus jeunes : certains candidats bien insérés dans le monde du travail choisissent également de faire une parenthèse d'une ou deux années (voire même plus) dans leur carrière professionnelle, pour se mettre à disposition d'une ONG.

<sup>9</sup> Cf. Institut Paul Delouvrier, « Propositions pour un volontariat civil, national et européen », Juin 2004, p.19.

<sup>10</sup> D'après Michel Wagner, ancien président du CLONG.

<sup>11</sup> In « L'engagement des jeunes dans la solidarité internationale », article de Marc Olivier PADIS, rédacteur en chef de la revue Esprit.

➤ **Par ailleurs, le souci de découverte**, l'attrait pour d'autres cultures, d'autres modes de vie, le désir de prendre de la distance, le goût de l'aventure et du dépaysement, le souhait d'échapper à une vie ordinaire ou insatisfaisante, renforcent le souhait de partir comme volontaire, sans déroger aux règles du milieu social d'origine, en étant même valorisé par une telle démarche<sup>12</sup>.

**Enfin, de manière pragmatique**, beaucoup de jeunes envisagent le volontariat comme une première expérience dans l'international, comme tremplin pour évoluer professionnellement dans le milieu de la solidarité internationale, ou pour se réinsérer en France avec une expérience professionnelle renforcée. Cette approche "utilitariste" n'est pas récente, elle semble toutefois s'être développée de manière concomitante aux tensions accrues sur le marché du travail en France. Toujours est-il qu'une grande partie des salariés des ONG françaises est passée par une ou plusieurs expériences de volontariat. Beaucoup estiment que ces motivations ne doivent plus être à-priori déconsidérées.

De nombreux observateurs confirment que les motivations des candidats au volontariat ont évolué dans un sens similaire aux mutations de nos sociétés, au cours des trente dernières années<sup>13</sup>. Ils s'accordent pour caractériser ces changements par un plus grand pragmatisme des nouvelles générations, n'hésitant pas à revendiquer un engagement "gagnant - gagnant".

Les membres du CLONG considèrent que chaque type de motivations comporte ses risques et ses valeurs : Les volontaires sont-ils trop idéalistes, trop naïfs, trop individualistes, trop opportunistes ? On peut trouver chez les mêmes personnes des qualités qui équilibrent ces défauts et surtout une faculté d'évolution et de maturation, que les associations doivent prendre grand soin de faire cultiver par les intéressés eux mêmes, dans une relation de confiance et un souci de transparence.

- Il est nécessaire de distinguer l'emploi du mot « volontariat » et le statut : une personne peut partir avec l'appellation de volontaire sans en avoir le statut.
- Légalement, il existe d'autres types de volontariat (VIA, VIE, volontariat associatif en France...) dont les conditions de réalisation sont différentes.
- La notion de volontariat doit être revalorisée pour effacer les images passéistes, de néo colonialisme ou d'amateurisme qui ont pu lui être affectées, le plus souvent à tort si l'on en juge par les efforts de préparation et de suivi, et par l'attrait qu'il exerce sur bon nombre de nos concitoyens.
- Les valeurs premières du VSI sont l'échange, l'engagement et la rencontre interculturelle, qui se combinent avec une approche du volontariat de plus en plus pragmatique et professionnelle.
- Les motivations des volontaires sont multiples : désir de se rendre utile, envie d'aventure et de dépaysement, première expérience professionnelle à l'international, etc.
- Le VSI a suivi l'évolution de la vie associative : aux notions d'engagement sont combinées des exigences professionnelles d'efficacité et d'évaluation.
- Le VSI donne un « visage humain à la mondialisation », il replace la personne au cœur des échanges.

<sup>12</sup> D'après entretien avec Clémence Bosselut, cf. annexe n°2.

<sup>13</sup> D'après entretien avec Christian Troubé, cf. annexe n°2.



## Chapitre 3 : Le volontariat international : une dynamique mondiale

---

### 1. VOLONTARIAT ET BENEVOLAT : UNE TRES GRANDE VARIETE DE SITUATIONS DANS LE MONDE

L'existence de plusieurs dispositifs de volontariat international est rare dans les autres pays. Ainsi, le plus souvent, seule l'expression de « volontaire international » (*international volunteering*) est utilisée. Elle recouvre alors les différentes modalités mentionnées en ce qui concerne la France.

En effet, d'une part, pour les Anglo-saxons, il n'existe pas de distinction entre le terme de « volontaire » et celui de « bénévole ». Ainsi, l'appellation « *volunteer* » désigne une diversité de situations très grande, en particulier pour ce qui concerne le niveau d'indemnisation : le volontariat peut concerner tout à la fois les coopérants seniors expérimentés, bénéficiaires d'une indemnisation confortable (ils sont parfois qualifiés d'assistants techniques), tout autant que des personnes qui s'engagent dans un état d'esprit et dans des conditions de pur bénévolat, en finançant eux-mêmes les coûts relatifs à leurs déplacements et à leur subsistance.

D'autre part, la réciprocité dans le volontariat étant maintenant recherchée de façon de plus en plus active, de nombreuses organisations du Nord favorisent le volontariat Sud - Sud, voire le volontariat Sud - Nord. Pour ce qui concerne les pays du Nord, cette dernière voie se développe, en particulier au Canada (bien que l'emploi des étrangers reste strictement encadré).

Afin de répondre à cette multiplicité de situations, certaines organisations adoptent maintenant, en lieu et place de l'expression « volontariat international », celle d'« Échanges de personnes dans la Coopération internationale ».

### 2. " FORUM " : UNE CONCERTATION MONDIALE ACTIVE.

FORUM constitue un réseau mondial d'organisations engagées dans le volontariat international pour le développement. Son objectif est de promouvoir les échanges et la coopération entre ses membres et, au-delà, entre le plus grand nombre de structures concernées par l'engagement volontaire, qu'il s'agisse d'ONG ou d'agences d'État, d'organismes issus du Nord ou du Sud.

Tous les ans, depuis 2002, FORUM organise une conférence qui regroupe les responsables de la plupart des organisations mondiales de volontariat pour la coopération internationale. La rencontre 2007 s'est ainsi tenue à Montréal, au Québec. Au-delà du thème central de la conférence (« Citoyenneté mondiale et efficacité de l'aide »), plusieurs sujets de réflexion y ont été abordés : Modèles innovants de volontariat ; Engagement des jeunes ; Volontariat et société civile ; Changements climatiques et développement durable ; etc. La présence de nombreux praticiens de l'envoi de volontaires (38 organisations de volontariat issues de 25 pays appartenant à 4 continents), mais également de bailleurs de fonds et de chercheurs, a permis de prioriser ces différents sujets. Les deux thématiques majeures qui ont émergé, en termes d'enjeux et de perspectives d'évolution, peuvent se résumer par deux mots clefs : **partenariat et réciprocité**.

Le partenariat, sous toutes ses variantes, est maintenant, pour la majorité des organisations de volontariat, un mode de fonctionnement incontournable. La réciprocité, elle, reste à construire. Toutes les formes de volontariat actuellement proposées par les divers organismes concernés sont considérées comme positives pour la promotion d'une citoyenneté mondiale. Néanmoins il ressort que pour faire plus et mieux, il est maintenant nécessaire, au-delà du volontariat Sud-Sud, de promouvoir un volontariat Sud-Nord qui, à terme, puisse devenir l'équivalent - en nombre de missions - au volontariat classique orienté du nord vers le sud.

### **3. DES EVOLUTIONS NATIONALES DIVERSIFIEES : QUELQUES ELEMENTS RELATIFS AUX ORGANISATIONS D'ENVOI DE VOLONTAIRE AUTOUR DU MONDE.**

#### **➤ En Europe :**

En Europe, l'envoi de volontaires est assuré tout à la fois par des agences d'État, des structures paraétatiques ou des organisations non gouvernementales. La plupart de ces organisations ont été fondées en Europe de l'Ouest il y a une quarantaine d'années. Cependant, depuis quelques années, plusieurs pays d'Europe de l'Est s'engagent maintenant dans le volontariat international.

#### **➤ En Amérique :**

L'US Peace Corps est l'un des plus anciens organismes d'envoi de volontaires du monde. Néanmoins, à côté de cette agence, les États-Unis comptent quelques organisations de volontariat non étatiques. C'est le cas notamment de « Amigos de Las Americas » qui a envoyé, depuis une quarantaine d'années, plus de 20.000 volontaires en Amérique centrale et du Sud.

Au Canada, les organisations d'envoi de volontaires sont nombreuses et non gouvernementales : Canadian University Services Overseas (CUSO), Carrefour Canadien International (CCI), Centre d'Étude et de Coopération Internationale (CECI), Entraide Universitaire Mondiale du Canada (EUMC), Oxfam-Québec, Service d'Assistance Canadienne aux Organismes (SACO), etc. Cependant, l'État, par l'intermédiaire de l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI), soutient activement le volontariat international. D'une part, certaines organisations (CECI, EUMC, CUSO) mettent en œuvre des programmes de volontariat cofinancés par l'ACDI. D'autre part, un organisme étatique, le Centre d'Apprentissage Interculturel (CIL), prépare les Canadiens aux affectations à l'étranger. Ce service est ouvert à toutes les organisations canadiennes d'envoi de volontaires. Le Centre leur offre toute une série de modules de formation sur l'efficacité interculturelle, la préparation au départ, le bilan-retour, etc.

#### **➤ En Asie :**

Dans certains pays comme la Corée du Sud, mais plus particulièrement le Japon, le volontariat est considéré comme l'un des principaux outils étatiques d'aide au développement.

Ainsi, la fusion entre l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA), et la Banque japonaise de coopération internationale (JBIC) sera effective avant la fin de l'année 2008. La « nouvelle JICA » deviendra l'un des plus importants bailleurs de fonds bilatéraux au monde avec des ressources financières atteignant 8,5 milliards de dollars. Or, le programme Japan Overseas Cooperation Volunteers (JOVC) restera l'un des principaux départements de JICA. C'est grâce à l'assistance technique volontaire issue de ce programme que l'agence espère contribuer au développement socio-économique des pays en voie de développement.

#### **➤ En Océanie :**

L'Australian Volunteers International (AVI) est un organisme sans but lucratif et indépendant. Tout à la fois opérateur de développement et de volontariat, AVI intervient en Afrique et au Moyen-Orient, mais réserve la plus grande partie de ses moyens à la région Asie-Pacifique. C'est là que vivent les deux-tiers des démunis de la planète (800 millions de personnes). En plus du professionnalisme de ses volontaires, AVI met en avant l'importance, pour tous, des échanges interculturels permis par le volontariat.

#### **➤ Au niveau international :**

Le programme des Volontaires des Nations Unies (VNU) a été créé en 1970. Il poursuit deux objectifs principaux : d'une part les volontaires ont pour mission de participer aux actions mises en œuvre par les différentes agences du système des Nations Unies ; d'autre part le programme souhaite sensibiliser l'opinion publique mondiale sur l'importance du volontariat dans les actions d'aide au développement. Rappelons, enfin, que ce programme mobilise tout à la fois des volontaires aux niveaux international et national.

## **DEUXIEME PARTIE : L'APPORT DU VOLONTARIAT DE SOLIDARITE INTERNATIONALE DANS LA COOPERATION**

Bien qu'il bénéficie d'une image positive dans l'opinion française, le volontariat de solidarité internationale n'échappe pas aux critiques. Certaines sont le produit d'extrapolations concernant la coopération internationale, d'autres sont plus spécifiques. Relèvent-elles de préjugés ou s'appuient-elles sur des réalités ? Quels sont les mérites qui sont par ailleurs reconnus au volontariat ?

### **Chapitre 1 : L'action des associations et de leurs volontaires dans les pays d'accueil**

---

Le volontariat est un reflet, parmi d'autres, des relations entre les sociétés de départ et d'accueil. Ces rapports ont une histoire. En l'occurrence, ils ont été largement marqués par la colonisation. Cette réalité ne peut-être ignorée des organisations ni de leurs volontaires.

Parmi les critiques qui sont adressées au volontariat, beaucoup tiennent à cette histoire, et selon les points de vue, cette forme de coopération tisserait des liens de solidarité ou maintiendrait des rapports de domination.

#### **1. L'ACTION DE PROXIMITE EST EXIGEANTE, MAIS EFFICIENTE**

Certains auteurs reportent encore aujourd'hui les tares du colonialisme sur le volontariat en le présentant comme une « aventure ambiguë »<sup>14</sup>. Ainsi, rapportent-ils que « le volontaire est arrogant et irrespectueux » ; « Les volontaires sont blancs, riches et savants, venus aider les pauvres, comme d'autres par le passé étaient venus évangéliser, soigner, éduquer, civiliser ces mêmes "sauvages" pour mieux les dominer » ; « Formatés par une idéologie occidentale, les volontaires ne remettraient à aucun moment en cause leur propre culture, ils seraient les vecteurs d'un néocolonialisme déguisé ».

Cette figure a trouvé et peut encore connaître des illustrations vivantes de ce rapport de domination, même au travers de l'aide au développement. Aussi, les volontaires doivent-ils être mis en garde contre un excès de confiance dans les techniques et les idées qu'ils apportent. Heureusement, sauf erreur de recrutement ou absence totale de réflexion collective et personnelle, ce n'est pas le visage qu'ils donnent habituellement.

Ce qui doit être pris en considération, ce sont les difficultés rencontrées par eux dans l'exercice de leur mission, tenant à leur proximité avec les populations qui les reçoivent. Cette proximité est généralement plus grande que celle que connaissent d'autres expatriés en entreprise, en assistance technique ou en expertise internationale.

Ce positionnement les expose dès leur arrivée à de nombreuses difficultés potentielles :

- difficultés de communication dues aux problèmes linguistiques ;

---

<sup>14</sup> YALA Amina, « Volontaire en ONG : l'aventure ambiguë », éd. Charles Léopold Mayer, 2005.

- méconnaissance de la culture locale, des us et coutumes ;
- problèmes relationnels ; ignorance des réseaux de pouvoir et des structures sociales ;
- changement de repères : une personne compétente dans le Nord ne le sera pas automatiquement dans les pays du Sud si elle a une connaissance insuffisante du contexte où elle exerce.

Pour surmonter ces obstacles, les solutions peuvent venir de plusieurs facteurs : d'une part, de l'attitude des volontaires se mettant avec modestie à l'écoute de leurs partenaires et à l'observation des faits ; d'autre part, de l'accord entre les partenaires Nord/Sud sur les buts et les moyens d'action qui définissent le projet ou la convention dans lesquels viennent s'insérer les volontaires.

Le fait que chaque société aspire à décider de son avenir, conduit, sauf situation chaotique, les partenaires du Nord à mettre leurs expatriés, et particulièrement les volontaires, en position de simples co-acteurs, d'adaptateurs de techniques, d'accompagnateurs, parfois de catalyseurs, de médiateurs, et non pas dans un statut d'acteur central, de maître d'ouvrage, ou de donneur d'ordres, comme pousse souvent à le faire le contexte hégémonique global de coopération.

Dans le souci de trouver la bonne posture à l'expatrié volontaire, l'avantage de la proximité consiste à rendre observables les comportements humains et les manières d'être au quotidien. Cela permet de mieux apprécier les facteurs et les conditions du changement social ainsi que de l'adoption de certaines innovations, qu'une expertise distante ne sait entraîner. Avec une durée suffisante de côtoiement associant étroitement échange de savoir faire et partage de vie, la confiance s'établit entre la société locale et les volontaires, qui deviennent plus efficaces et apprennent davantage de leurs hôtes.

Ainsi, peut-on citer des responsables nationaux de cette coopération dont le caractère de proximité n'est pas seulement géographique: « Contrairement aux experts internationaux, les volontaires travaillent avec le minimum requis, ils partagent le même quotidien que la population locale et vont dans les sites les plus reculés »<sup>15</sup>. Pour un responsable d'organisation française<sup>16</sup>, l'engagement personnel du volontaire et son rapport au travail sont des garanties de qualité de l'action qu'il mène au bénéfice d'une population.

Des avis plus nuancés font remarquer que dans des zones trop isolées ou en conflit, les volontaires sont absents ou inopérants. Les limites de leur activité tiennent alors à des circonstances qui leur échappent. Dans les situations conflictuelles, il peut être très difficile à tous les personnels des associations de se maintenir proche et neutre par rapport à des acteurs locaux eux-mêmes acteurs de la crise.

Il arrive aussi que les critiques leurs soient imputables, lorsque, par exemple, l'objet de leur activité (savoir faire, techniques utilisées, modes d'organisation ou de management) n'est pas approprié à la situation, ou encore parce qu'ils ne sont pas de bons médiateurs.

Pour les membres du CLONG, le positionnement des volontaires à proximité des populations pose des exigences particulières et cette mise en relation demande des aptitudes et des connaissances additionnelles (l'histoire, la sociologie, la langue, par exemple) aux compétences professionnelles habituelles. C'est à ce prix que s'accroît l'impact des expatriés. Cette aventure est exigeante, mais pas ambiguë. Elle incite à la modestie et réclame beaucoup de sérieux dans le choix des volontaires, la relation avec les partenaires et la préparation des intéressés à leur mission.

## **2. ETRE VOLONTAIRE ET PROFESSIONNEL : C'EST POSSIBLE !**

Le profil des volontaires n'est pas standardisé. Il existe, comme nous l'avons vu, des familles de métiers (santé, éducation, production, etc.), des types de situation (développement, urgence, relation de soutien, relation d'échange), des finalités différentes (le volontariat comme fin en soi, le volontariat comme ressource pour mettre en œuvre des programmes). Au travers de cette diversité, une tendance lourde conduit à un plus grand professionnalisme du milieu.

Celui-ci concerne aussi bien le fonctionnement des ONG d'envoi que le profil de leurs volontaires. Pour les premières, il a conduit, conformément à la volonté du législateur, à consolider la gestion des organisations,

---

<sup>15</sup> D'après les déclarations de M. Papa Birama Thiam, directeur de l'assistance technique au Ministère de la Coopération internationale et de la Coopération décentralisée du Sénégal, au colloque HCCI concernant l'expertise internationale, juillet 2007.

<sup>16</sup> D'après l'entretien avec M. Christophe Moreau, responsable du pôle délégués missions internationales de la Croix Rouge Française.

à renforcer les exigences de recrutement, de formation et d'encadrement des volontaires. Pour ces derniers, il a été demandé des niveaux de compétence accrus, une expérience plus forte pour certaines missions, une capacité d'adaptation et de prise en compte des risques.

Le recours à plus de professionnalisme répond avant tout aux demandes des organisations des pays du Sud, qui réclament des volontaires très qualifiés pour compléter leurs propres capacités dans des domaines techniques et professionnels précis<sup>17</sup>. Ce professionnalisme est également requis dans les situations d'urgence, quand les capacités locales ont disparu. Dans cette mutation, les profils changent, les descriptions des fiches de poste se spécialisent.

L'évolution des exigences est aussi corrélée avec l'augmentation des compétences des ressources humaines locales et la volonté des pays du Sud d'affirmer leur autorité. A titre d'illustration, les nouvelles exigences du Burundi en matière de qualification des volontaires rendent laborieuse la délivrance des visas.

La plupart des acteurs de la solidarité internationale est d'accord pour considérer que la professionnalisation permet une meilleure efficacité des actions menées. C'est une valeur ajoutée indispensable compte-tenu des nouveaux contextes dans lesquels les projets des associations ont pris de plus en plus d'importance, devant le recul des services publics. Selon l'Agence Française de Développement (AFD), il en va de la crédibilité même du volontariat.

Des observateurs attentifs de l'action des ONG<sup>18</sup> rappellent que le VSI n'est pas un « sas d'apprentissage » durant lequel on s'exercerait au dépend des populations du Sud. Les pays en développement ne sont pas des terrains en friche ouverts à toutes les expérimentations. Par ailleurs, la plupart des ONG estiment que l'insécurité grandissante rencontrée dans les pays d'intervention oblige les organismes d'envoi à élever le niveau des recrutements. Seuls les volontaires les plus expérimentés et professionnels seront aptes à faire face à des situations délicates au cours desquelles leur vie pourrait être menacée. Ces risques d'insécurité sont décuplés depuis que la neutralité des humanitaires est contestée dans un certain nombre de pays, où ils sont parfois assimilés aux puissances occidentales.

**Toutefois, cette professionnalisation, même si elle n'est pas au même niveau d'aboutissement dans toutes les associations, n'est pas sans poser question.**

Tout d'abord, il n'est pas toujours facile de trouver des volontaires expérimentés et disposés à s'expatrier dans des situations très délicates. Un autre défi consiste à les fidéliser, ce qui peut amener à passer un contrat de salarié, dans le cadre d'un marché où les grandes associations humanitaires sont mises en concurrence par les appels d'offre des bailleurs internationaux.

Dans un climat de recherche de performance technico-économique, une dénaturation du volontariat par une conception trop techniciste de la professionnalisation serait à craindre. Selon cette perspective, on risquerait alors d'aboutir à une coopération trop asymétrique, liée à des critères de réussite ciblés sur l'apport de compétences et le transfert technologique.

Au contraire, l'engagement volontaire est conciliable avec un « professionnalisme » éclairé, si ce dernier met en avant la prise en compte des contextes, l'échange des savoir faire, la qualité de l'interaction, l'attention portée aux changements sociétaux, dans une perspective de longue durée.

Un autre constat conduit à poser la question des effets d'une certaine professionnalisation sur la démocratisation de l'accès au volontariat. En effet, on a pu confondre exigence de compétences et niveau d'études, c'est à dire de durée d'études après le Bac. En dehors de certains métiers techniques qui s'appliquent dans l'urgence humanitaire comme l'assainissement, l'approvisionnement en eau, ou encore la reconstruction, les critères académiques ont pu contribuer à écarter des catégories professionnelles moins diplômées et, indirectement, des couches sociales plus modestes. Cette évolution a probablement écarté des professionnels qui auraient une grande utilité dans le développement.

---

<sup>17</sup> Cf. Agence canadienne de développement international, Rapport d'évaluation « *Le pouvoir du volontariat : examen du programme canadien de coopération volontaire* », Mars 2005, p.57.

<sup>18</sup> Cf. M. Philippe Ryfman, avocat et professeur à l'UFR de Science Politique de l'université Paris I Panthéon-Sorbonne.

C'est ainsi que pour combattre une sorte d'élitisme, l'AFVP cherche à remobiliser certains corps de métiers comme les mécaniciens, menuisiers, techniciens du bâtiment, etc. Elle réfléchit dans ce but à des modalités plus courtes de séjour, ou encore à des articulations avec les chantiers internationaux. D'autres associations restent pour leur part attachées à une durée minimale d'une année sur un même lieu de mission.

La question la plus importante consiste à savoir si « professionnalisation » est contradictoire avec « engagement volontaire ». Sous certaines conditions, reprises dans la troisième partie du document, les membres du CLONG estiment que ces deux exigences sont tout à fait conciliables.

### **3. QUEL IMPACT POUR LES PAYS DU SUD ?**

Dans le cadre de cette réflexion, il est bon de prendre à nouveau en considération les critiques et les risques divers, signalés à propos de l'action des volontaires dans les pays.

#### **3.1 Eviter la substitution des volontaires aux cadres et responsables locaux**

Compte tenu de l'augmentation du nombre de personnes qualifiées et de chômeurs diplômés disponibles dans les pays d'accueil, à quoi bon envoyer encore des volontaires ? De surcroît, le coût de revient de ces volontaires serait sensiblement supérieur à celui des agents locaux. Pourquoi ne pas contribuer à financer les ressortissants du pays plutôt que d'envoyer des expatriés ?

Pour bon nombre de partenaires du nord et du sud, la substitution est un faux problème, et cela pour plusieurs raisons :

- Il manque dans bien des régions des acteurs nationaux qualifiés et opérationnels, par-delà leur diplôme qui ne garantit pas leur "employabilité". Si des spécialistes existent dans le pays, ils ne sont pas présents partout<sup>19</sup> et l'envoi d'expatriés peut créer une incitation à leur affectation dans des zones oubliées.
- Même s'ils occupent provisoirement un poste qui pourra être tenu par des salariés nationaux, les volontaires doivent œuvrer à leur remplacement et se mettre pour cela en position de formateur, de catalyseur, de facilitateur.
- La présence d'une personne extérieure peut insuffler du dynamisme, contribuer à débloquer des situations figées, remettre en mouvement des partenaires.
- Quelques dizaines de volontaires dans un pays ne changent rien à la situation de l'emploi dans ce pays, ni dans le nôtre. On ne saurait dire raisonnablement que l'on exporte notre chômage.

Ce ne sont là que quelques éléments de ce débat, ils montrent que le problème de la substitution n'est pas essentiellement quantitatif ni financier. Sans doute le volontariat doit-il être soucieux de faciliter la montée en responsabilité des acteurs nationaux. Plus généralement, les acteurs de la coopération ont à prendre en compte les problèmes structurels du sous développement pour développer l'emploi local. Dans un contexte plus favorable au développement, les échanges internationaux de compétences s'accroissent et l'action des ONG internationales est elle-même créatrice d'emplois locaux.

#### **3.2 L'impact du VSI sur le développement passe essentiellement par la relation humaine**

L'impact des volontaires est aussi difficile à mesurer que celui de l'ensemble de l'aide au développement. Cette dernière est souvent considérée en échec, même si le bilan est plus positif dans certaines régions du monde et dans certains domaines.

---

<sup>19</sup> Cf. Ministère des Affaires Etrangères et Ministère de la Coopération, «*Evaluation du volontariat* », Février 1995, p.45.

S'il n'est qu'un maillon très modeste de la coopération internationale, le volontariat fait partie du tableau général. On peut toutefois lui trouver quelques caractéristiques plus positives, tenant à la proximité et à l'échange humain maintes fois soulignées.

Très prosaïquement, la présence d'expatriés sur le terrain donne le sentiment que les termes du contrat passé pour mener une action, un programme, seront mieux respectés et les moyens mieux gérés. Les expatriés représentent une sorte de caution aux yeux des contributeurs étrangers. La confiance qui en résultera permettra d'accroître les contributions (notamment financières). Certains acteurs de développement préfèrent toutefois s'appuyer sur les responsables locaux afin de développer leurs capacités dans le cadre d'un partenariat plus équilibré, dont l'instauration dépend toutefois de nombreux autres facteurs.

Par ailleurs, l'apport de compétences reste un argument fréquemment utilisé par les organisations d'envoi et par celles qui accueillent les volontaires. Cet appui technique devrait être de court terme, mais il est bien connu que le sous-développement se manifeste par l'incapacité à mobiliser les bonnes ressources au bon endroit et à les renforcer dans la durée. Par ailleurs, il est reconnu que des interventions extérieures bien adaptées ont produit des résultats durables sur l'organisation sociale ou professionnelle, sur le renforcement des organisations de la société civile et sur certains dispositifs de concertation. Le mouvement actuel de décentralisation et d'implantation de collectivités locales par exemple, fait appel à des interventions de courte ou de plus longue durée et à des échanges de personnels appréciables.

Pour résumer, on peut dire que les volontaires n'ont que des effets marginaux sur le financement du développement, lorsqu'ils fiabilisent par exemple la gestion des moyens qui les accompagnent. Ils ont un impact plus important en matière de renforcement de compétences, d'organisation sociale ou institutionnelle. Enfin, c'est sans doute grâce à la connaissance des réalités, à l'échange de proximité, qu'ils jouent le rôle le plus sensible dans l'efficacité de la coopération. Les volontaires contribuent également à développer des réseaux plus forts et plus durables d'influence et à se faire les porte-paroles des intérêts des pays en développement en Europe.

### **3.3 Secours, médiations et réhabilitations dans les crises humanitaires**

Les ONG humanitaires qui agissent dans le domaine de l'urgence recrutent souvent des volontaires pour leurs programmes, qu'ils associent à un encadrement permanent, généralement salarié. Les volontaires sont dans ce cas en position d'appui pour des missions ponctuelles, allant de quelques jours à quelques mois. Ils peuvent aussi être recrutés pour des actions plus longues, incluant les objectifs du court et du long terme.

Ils jouent ainsi un rôle dans la survie des victimes de catastrophes naturelles ou de conflits plus ou moins prolongés. Ils apportent un appui à la réhabilitation tant que la situation le réclame, ou à la reconstruction matérielle des zones sinistrées et l'accompagnement des populations éprouvées.

L'intervention dans des zones de conflit pose des problèmes spécifiques aux organisations humanitaires. Elles courent le risque d'être instrumentalisées par les pouvoirs politiques, confondues avec une présence militaire internationale, coincées entre les parties en conflit. Ces situations délicates et dangereuses demandent une vraie professionnalisation pour gérer ces risques, conserver l'autonomie et la neutralité nécessaires, pour ne pas ajouter aux traumatismes de la crise trop de perturbations dues à une intervention extérieure parfois massive et prolongée.

Certains font une analyse critique de l'intervention extérieure, comme le collectif anglo-saxon "People in Aid". Il relève le problème posé à l'humanitaire devant agir rapidement, parfois directement, sans pour autant compromettre la reprise en main de leurs affaires par les autorités légitimes et les organisations de la société civile concernées.

La plupart du temps, les volontaires sont associés à d'autres ressources humaines sur le terrain de l'humanitaire. Leur rôle est cependant important dans la résolution de problèmes techniques comme dans la relation complexe qu'ils doivent entretenir avec un environnement dangereux. Par ailleurs, plusieurs associations d'actions humanitaires comptent sur le volontariat comme élément de gouvernance

participative, comme relais d'opinion dans le pays de départ et leur font éventuellement jouer un rôle dans la collecte de dons privés.

- Les volontaires sont un facteur de dynamisme et de richesse par l'échange et l'interaction. Ils sont présents, ils partagent leurs compétences et leurs expériences. Le volontariat se distingue des autres formes d'expatriation par sa proximité avec les populations d'accueil.
- Le sens de l'engagement n'exclut pas le professionnalisme, il lui donne une autre perspective.
- Certaines critiques (substitution à l'emploi local, dépendance et mise sous tutelle des partenaires du Sud, déstructuration des mécanismes culturels et économiques...) relèvent davantage de questions liées à toute intervention extérieure que du VSI à proprement parler.
- Les volontaires ne sont que le maillon d'une chaîne qui s'insère dans un projet déjà existant, dont la réussite dépend de l'ensemble des acteurs qui y travaillent.



## Chapitre 2 : Plus qu'un retour, un nouveau départ

---

A leur retour, une très forte majorité de volontaires dit avoir vécu une expérience intense, profonde, aux effets durables. En tant que « citoyens du monde » ils reconnaissent avoir acquis une ouverture, une sensibilisation accrue aux disparités. Pour ce qui concerne l'exercice d'un métier également, ils estiment avoir développé des aptitudes relationnelles (écoute, communication interculturelle, règlement des conflits), des compétences professionnelles supplémentaires et un sens des responsabilités renforcé<sup>20</sup>.

Pendant la durée de leur expatriation, les volontaires se sont progressivement adaptés à un environnement différent, ils ont créé des liens nouveaux, et leur perception de leur propre pays s'est également modifiée. Le retour représente donc pour eux une étape charnière : il nécessite de retrouver une place dans un pays que l'on a quitté, au milieu de personnes qui ont également évolué pendant les quelques mois ou années d'expatriation. C'est cette étape sur laquelle il convient de se pencher, à la fois sous l'angle du retour personnel des volontaires, et sous l'angle de son impact plus général dans la société dans laquelle il revient.

### 1. QUEL RETOUR POUR LES VOLONTAIRES ?

#### 1.1 Le volontariat : un atout à mieux faire valoir dans un parcours professionnel

En période de plein emploi, les aléas dus à l'expatriation paraîtraient secondaires. On pourrait quitter temporairement et sans conséquence le marché du travail de son pays avec l'assurance d'y retrouver aisément un poste. Aujourd'hui cependant, les parcours professionnels sont plus compliqués. Si pour certains volontaires, il est facile de valoriser leur expérience et de trouver rapidement un emploi au retour, d'autres rencontrent plus de difficultés, notamment les jeunes diplômés sortant des filières de 3ème cycle généralistes (« sciences politiques » ou « carrières internationales » par exemple) qui offrent peu de débouchés en France.

Pour atténuer ce risque, il existe plusieurs formes d'appui financier pour les volontaires de retour<sup>21</sup>.

Par ailleurs, certaines associations versent une partie des indemnités mensuelles de volontariat directement au volontaire sur le terrain, et une autre sur un compte bancaire en France.

L'expérience de volontariat peut être un tremplin pour travailler dans des secteurs proches de celui de la mission effectuée, bien que certains choisissent de se réorienter à l'issue de l'expatriation. Pour la plupart d'entre eux, la question de la valorisation de l'expérience du volontariat est cruciale. Contrairement à l'accueil qui leur est fait dans d'autres pays - notamment anglo-saxons -, certains recruteurs français craignent de se trouver confrontés à des personnes difficilement « gérables », voire à des « marginaux »

---

<sup>20</sup> Cf. Enquête IPSOS, « *Le volontariat de solidarité internationale : un parcours de citoyenneté* », février 2004.

<sup>21</sup> Une indemnité de réinstallation est notamment prévue par la loi du 23 février 2005 : lors du retour effectif dans leur pays de résidence, s'ils ont effectué au moins 24 mois de mission, les VSI peuvent toucher une indemnité de fin de mission de 3 700 euros. L'AFVP verse quant à elle au volontaire de retour une somme dont le montant est équivalent à 150 euros par mois passé sur le terrain.

Les volontaires qui avant de partir en mission étaient étudiants, jeunes diplômés ou chômeurs non indemnisés, ne peuvent pas bénéficier des allocations chômage lorsqu'ils reviennent - puisque le VSI n'est pas un contrat de travail pendant lequel ils auraient cotisé à l'assurance chômage. La loi prévoit cependant une prime forfaitaire d'insertion professionnelle, versée à ceux qui ne bénéficient pas à leur retour de ces allocations chômage, et qui ne remplissent pas les conditions d'attribution du RMI.

qui ont évolué dans un contexte vu comme peu hiérarchisé et peu structuré, qui « sont en décalage par rapport à la société en général et au monde de l'entreprise en particulier »<sup>22</sup>.

Ce sont ces préjugés qui reflètent peu la réalité, mais qui heureusement tendent à diminuer dans la sphère des entreprises.

Il s'agit donc d'un enjeu à la fois pour les volontaires et leurs associations, pour diffuser l'image d'un volontariat comme une expérience positive, qui exige des qualités et des compétences adaptées au monde du travail actuel, tant au niveau des apports personnels que professionnels : capacité d'adaptation et d'évolution dans un univers totalement différent, esprit d'ouverture, prise de risques (insécurité et coupure du milieu sociologique et familial), management d'équipe, gestion du stress et des difficultés dans l'urgence, prise de responsabilités à un jeune âge, etc.

## 1.2 Améliorer la reconnaissance du VSI

Modifier la perception du volontariat et de l'expatriation en général nécessite de faire évoluer les représentations. Ce travail doit être accompli à la fois en direction du grand public, mais aussi des administrations avec lesquelles sont en lien les volontaires qui rentrent de mission (pour faciliter leurs diverses démarches administratives lorsqu'ils rentrent).

Les organismes de conseil et d'orientation également ne connaissant que trop rarement le statut du VSI et la loi qui le définit. Enfin, la reconnaissance du volontariat auprès des acteurs économiques nécessite de poursuivre la communication en direction des entreprises, des directions des ressources humaines, et des instances professionnelles comme les syndicats, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'Agence pour l'emploi des cadres (APEC), l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), les centres de formation, etc.

Le CLONG-Volontariat et plusieurs ONG ont décidé de prendre ce problème à bras le corps en proposant des appuis au retour des volontaires. Leur travail a notamment permis des avancées législatives avec l'inscription dans la loi de la légitimité de la démission (pour les salariés qui quittent leur emploi afin de devenir VSI pour des missions d'un an ou plus), l'organisation d'un groupe de travail entreprises-ONG sur l'insertion en entreprises des ex-humanitaires, ou encore la réalisation d'un dossier à destination des directions des ressources humaines des entreprises. De même, un « guide du retour »<sup>23</sup> sera publié en 2008.

Le rôle des volontaires eux-mêmes est également prépondérant, l'enjeu pour eux est d'apprendre à présenter et valoriser leur expérience en ONG, notamment auprès des recruteurs en France dans les secteurs d'emploi plus 'classiques' (ce qui nécessite au préalable de « faire le deuil » de sa mission).

Bien que plusieurs chantiers aient été entrepris pour faciliter le retour du volontaire, il est essentiel de souligner que certaines difficultés citées ci-dessus ne sont pas spécifiquement liées au volontaire de solidarité internationale, mais relèvent par exemple de l'absence de débouchés de certaines filières (enjeu de la formation initiale), ou encore de problèmes liés à l'expatriation en général et à sa durée. Le volontariat n'est pas en lui-même un facteur de précarisation, les catégories socio professionnelles concernées sont d'ailleurs souvent mieux armées pour s'insérer professionnellement à leur retour que la moyenne des gens de même âge.

## 2. QUEL BÉNÉFICE POUR LA SOCIÉTÉ D'ORIGINE ?

La question qui se pose également est celle de la capacité des volontaires à réinvestir leurs acquis dans leur pays d'origine, et donc à faire évoluer leur propre société. Il faut penser le retour des volontaires non pas comme une rupture mais bien comme une continuité, dans un parcours ouvert sur l'international.

<sup>22</sup> Association Nationale des Directeurs et Cadres de la fonction Personnel (ANDCP), « *Recruter des humanitaires en entreprise* », Les cahiers de l'ANDCP n°70, mai 2007, p.8.

<sup>23</sup> Le « guide du retour » comportera des informations pratiques et des conseils dans le domaine professionnel, de la santé (physique et psychologique), du social et de la poursuite possible de son engagement.

L'une des premières difficultés rencontrées par les volontaires est de réussir partager leur expérience avec leur environnement familial, amical ou professionnel<sup>24</sup>. Trop souvent, il leur est difficile d'échanger leurs points de vue et impressions avec des personnes qui n'ont pas le même vécu. Néanmoins, le départ d'un volontaire encourage souvent une partie de son entourage à s'intéresser à un pays ou une culture, depuis son projet de départ, puis durant la mission, grâce aux contacts réguliers permis par la multiplication des moyens de communication dans un nombre croissant de lieux de séjour (téléphone, Internet, webcams...). Ce sont donc des petits réseaux plus ouverts aux réalités internationales qui se forment autour de chaque volontaire.

L'engagement se poursuit aussi souvent au retour dans le pays d'origine. Selon l'enquête Ipsos<sup>25</sup> publiée en 2004, 75% des volontaires de retour interrogés affirment avoir en France un engagement « citoyen » au travers d'associations, de réseaux militants, associatifs, etc. Ce sont des « moteurs de citoyenneté » qui agissent sur l'opinion publique, notamment grâce à l'existence de réseaux d'anciens volontaires. Ces réseaux leur permettent de témoigner de leur expérience, de partager leur connaissance du terrain et de contribuer directement à « l'éducation au développement ». Il existe des regroupements inter associatifs par région, et des réseaux d'anciens volontaires attachés à chaque association.

Toutes les associations ont des voies privilégiées de recrutement. Elles constatent que les candidats ont de plus en plus fréquemment un rapport déjà présent avec les réalités internationales, par différents engagements dans l'espace social, par les voyages ou via leurs relations personnelles.

S'il est souvent difficile de suivre les traces des anciens volontaires et de mesurer les effets qu'ils produisent sur la sensibilisation de leurs compatriotes aux situations des pays du Sud, on remarque cependant de nombreuses contributions de leur part au sein d'associations, de collectivités locales, d'organisations professionnelles, d'ONG. Leur impact se manifeste de différentes façons :

- d'un point de vue professionnel, par une prise de recul sur les techniques de production, les habitudes de consommation, les politiques de développement du nord qui souvent ne sont pas assez durables, par la découverte de nouvelles façons d'agir et de nouveaux outils de travail, ou par la rencontre de professionnels des deux hémisphères ;
- d'un point de vue personnel, grâce à l'évolution du regard porté sur notre société, mais aussi sur nos rapports avec certains événements comme la vie, la mort, la maladie, la vieillesse ... ;
- d'un point de vue politique, en contribuant à changer la perception des Français vis-à-vis des rapports nord-sud (sur l'immigration par exemple) ou à faire évoluer les règles du commerce international, la politique européenne dans un sens plus équitable.

Cet engagement post-volontariat laisse naturellement chacun libre de ses affiliations, à priori très diversifiées. Le confinement dans des clubs d'anciens ne produirait d'ailleurs pas l'influence souhaitée sur l'opinion publique.

---

<sup>24</sup> Enquête réalisée par IPSOS pour le CLONG-Volontariat, « *Le volontariat de solidarité internationale : un parcours de citoyenneté* », février 2004, p.12.

<sup>25</sup> Enquête réalisée par IPSOS pour le CLONG-Volontariat, « *Le volontariat de solidarité internationale : un parcours de citoyenneté* », février 2004, p.17.

- Au retour de mission, les débouchés professionnels constituent l'un des défis à relever pour les volontaires et les associations : c'est l'un des enjeux de la valorisation de l'expérience de volontariat.
- Loin de l'image qui leur est encore parfois attachée, on constate que les volontaires ont de vraies qualités et des compétences à faire valoir dans le monde du travail actuel (capacité d'adaptation et d'évolution, management d'équipe, gestion du stress, etc.).
- Une meilleure communication externe doit se poursuivre auprès des acteurs économiques pour faciliter le retour professionnel (entreprises, ANPE, etc.).
- A leur retour, les volontaires sont des vecteurs de changement au Nord aussi : ils réinvestissent leurs acquis dans leur pays d'origine, et contribuent à sensibiliser leur entourage aux grandes problématiques internationales. 75% d'entre eux ont un engagement citoyen à leur retour (associations, réseaux militants, etc.).
- Les volontaires de retour permettent enfin la remise en question de certaines de nos pratiques : prise de recul sur nos propres pratiques de développement, évolution du regard porté sur notre société et sur nos rapports avec les événements de la vie.

## **TROISIEME PARTIE : TRANSFORMATION DES RAPPORTS INTERNATIONAUX : QUELS RISQUES ET QUELLES CHANCES POUR LE VSI ?**

Quelques traits importants de l'évolution de nos sociétés ont été rappelés en introduction. Il convient maintenant d'identifier les risques que font courir ces mutations, d'examiner les points qui sont en débat, ainsi que les améliorations concernant la qualité, le management, les nouvelles formes que peut prendre le volontariat de solidarité internationale pour saisir les chances qui s'offrent à lui.

### **Chapitre 1 : Vigilance et transparence pour bien gérer les risques**

---

Les risques pour la sécurité des volontaires liés à la situation de certains pays d'accueil seront repris plus loin. On examinera ici les risques de dérives qui peuvent survenir du fait des organisations d'envoi ou d'accueil et des volontaires eux-mêmes.

#### **1. UN VOLONTARIAT AFFRANCHI DES DEBORDEMENTS EMOTIONNELS, IDEOLOGIQUES OU RELIGIEUX**

Fort heureusement, les motivations des volontaires et les valeurs dont se réclament les organismes d'envoi sont basées sur le respect de la différence et la pédagogie de l'échange entre cultures et civilisations. Au travers de leur mission, ils sont appelés à se positionner comme des médiateurs ou des accompagnateurs plutôt qu'en prescripteurs. Les comportements dans l'action peuvent toujours être perfectibles, mais globalement, ces attitudes restent la référence commune.

Néanmoins, différents phénomènes de société peuvent contrarier cet état d'esprit et demander une vigilance particulière aux associations. Citons d'abord les chocs émotionnels déclenchés dans l'opinion par telle ou telle catastrophe humanitaire pouvant amener une dérive compassionnelle, un désir irrépressible d'agir auprès de victimes ou de déshérités réels ou présumés. Dans une telle conjoncture, la création d'associations opportunistes et parfois incompetentes, ou l'afflux de candidatures peu réfléchies sont à craindre, plusieurs événements passés l'ont montré.

Soulignons ensuite l'activisme de groupes restreints ou d'églises très influentes, se croyant investis de missions spirituelles, les poussant au prosélytisme, les impliquant dans des enjeux géostratégiques en négligeant cultures, croyances et valeurs des populations d'accueil. La revue Esprit fait état de ce « militantisme caritatif » stimulé par les « effervescences religieuses » concernant notamment le christianisme et l'islam<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Cf. revue Esprit de mars-avril 2007 en p. 219. qui cite par exemple l'ONG World Vision, qui bénéficie du soutien d'une communauté évangélique de plus de 16 millions de fidèles aux Etats-Unis, et qui collecte plus de 1,5 milliards de dollars. Ce même article cite Rony Brauman indiquant que World Vision distribue des bibles, des t-shirts à l'effigie de Jésus-Christ dans les camps de réfugiés, les hôpitaux, les écoles où elle travaille. Avec d'autres ONG comme

Si nous ne sommes pas dans cette situation pour ce qui concerne les principales ONG en France, il n'empêche que la vigilance s'impose aussi chez nous. En effet, il convient d'être rigoureux pour savoir au nom de quoi et pour quoi faire, cet engagement est réclamé aux volontaires. Parfois, ce sont les partenaires étrangers eux-mêmes qui peuvent exiger d'eux certains comportements attachés à des croyances ou à des pratiques religieuses. La laïcité n'est conçue ni appliquée de la même manière sous toutes les latitudes.

Dans ce brassage d'idées, de croyances et d'appartenances, le respect de la liberté de conscience individuelle constitue une base essentielle de la démocratie à laquelle nous sommes attachés. C'est aussi la meilleure façon de communiquer avec l'autre. Cela induit que chacun respecte le droit de croire ou de ne pas croire, et la possibilité de choisir librement son appartenance philosophique ou religieuse. Encore faut-il que ce choix ne contredise pas les principes du pluralisme évoqués ci-dessus. Aussi, dans ces rapports délicats entre cultures, religions et systèmes politiques différents auxquels sont mêlés les volontaires, il paraît important de cultiver la sagesse, l'esprit de tolérance réciproque.

Si ces principes sont souvent réaffirmés, leur application est rendue complexe pour plusieurs raisons. En premier lieu, les contextes d'action sont très divers et changeants. Ensuite, il est demandé aux volontaires d'apporter ce qu'ils sont, sans se substituer, d'être authentiques, tout en pratiquant l'échange. Enfin, des glissements successifs peuvent subrepticement survenir entre solidarité, échange, contribution, témoignage, impact, influence... Il est important de prendre conscience des effets de sa propre présence et de son action, particulièrement sur des sociétés en difficulté. Par ailleurs, les associations doivent se montrer lucides sur les risques d'instrumentalisation, sur les luttes d'influence, les peurs identitaires, les enjeux géostratégiques que le volontariat peut subir.

Face à ces difficultés de positionnement dans la solidarité internationale, une parade essentielle semble résider dans le travail d'information, d'analyse, de réflexion, de mise en commun, de concertation. C'est une des premières responsabilités des organisations d'envoi. Elles ont en conséquence un besoin constant de discerner les risques, de chercher les bons repères. Quelles que soient les croyances personnelles ou les idées auxquelles se réfèrent les volontaires, leur action n'a pas à entraîner de discrimination selon des critères d'appartenance religieuse, idéologique, dans le choix de leurs partenaires. Les statuts, chartes, contrats de volontariat gagneront à être aussi clairs que possible sur ces différents aspects de l'engagement.

On se situe là sur le plan d'une éthique du volontariat agissant en terres étrangères. Les membres du CLONG prennent ce sujet très au sérieux puisqu'ils ont prévu de l'examiner concrètement au cours de l'année 2008, avec leurs équipes de terrain. Ce qui les amènera éventuellement à préciser sur ce point leur charte commune, et plus largement, à maintenir leurs efforts de formation et d'évaluation.

## **2. LE VOLONTARIAT N'EST PAS UN COMMERCE**

Il a été rappelé que l'intérêt pour la découverte entre peuples et pays différents et la volonté de consacrer du temps pour des actions de solidarité, attirent de nombreux candidats. Seule une minorité parmi eux est recrutée par les organismes agréés. On peut ainsi comprendre que des milliers de personnes recherchent d'autres voies pour partir. Cette demande crée le développement d'une offre de service qu'il y a lieu d'observer avec attention et de distinguer par rapport au volontariat.

Pour des séjours courts, il existe des possibilités intéressantes et pertinentes, avec par exemple les chantiers bénévoles internationaux. En outre, de plus en plus d'initiatives se développent dans le domaine du tourisme solidaire, qui permet d'envisager le voyage autrement, en mettant l'accent sur la découverte et le respect des cultures et des populations visitées.

Si ces possibilités bien organisées sont tout à fait intéressantes, d'autres initiatives plus récentes réclament plus de précaution. Il s'agit notamment de la création d'organismes (des associations, mais aussi désormais des entreprises) qui ont identifié un nouveau « marché » et proposent, ou plus

---

Samaritan's Purse, soutenue par les Baptistes et inspirée par le prêcheur Bill Graham, proche de G. W. Bush, elles ont soutenu l'intervention militaire américaine en Irak en 2003. Dans le même encadré, l'activité de ces ONG au Darfour est signalée : « Le triple enjeu de soutien aux chrétiens menacés, d'évangélisation des animistes du sud Soudan et de lutte contre l'islamisation semble y faire le lit de leur prosélytisme. »

précisément vendent, des voyages présentés comme « humanitaires ». Pour partir dans ce cadre, nul besoin de compétences spécifiques, les motivations ne sont pas non plus interrogées, il suffit de payer et de sélectionner sa destination sur catalogue pour pouvoir partir.

Sous couvert de « volontariat », ces organismes envoient des personnes sans critères de recrutement, ni préparation au départ. Les âges de départ peuvent descendre jusqu'à 16 ans, les durées de séjour sont très variables et les activités proposées très diverses, pouvant aller de la prévention médicale à la formation en informatique, en passant par le soutien scolaire, la sensibilisation à l'hygiène, etc.

Aujourd'hui, une vingtaine d'organismes français ou étrangers proposent des « voyages humanitaires » ou des séjours sous l'appellation de volontariat, sans que l'on sache vraiment quelles garanties de qualité et de sécurité ils offrent à leurs « clients ». Comment prétendre avec des périodes aussi courtes, sans préparation ni adéquation des candidats aux tâches à accomplir, mettre des expatriés en mesure de travailler utilement, ou plus simplement de faire réellement connaissance avec la population qui les accueille ?

Le CLONG-Volontariat s'inquiète des pratiques de ces organismes qui surfent sur la vague de l'humanitaire et qui facturent ce qu'ils appellent des « missions humanitaires » à des tarifs élevés, pouvant atteindre 2.000 à 3.000 euros par voyage. Comment limiter ces risques de dérives mercantiles ? Le cadre de la loi française sur le VSI apporte en partie une réponse, puisqu'elle fournit l'occasion de vérifier le sérieux des associations qui postulent pour être agréées et ainsi bénéficier de l'aide de l'État. La commission du volontariat, composée paritairement de représentants de l'État et des associations agréées, examine les nouvelles demandes d'agrément. Elle donne son avis aux pouvoirs publics sur la recevabilité de ces demandes.

Une bonne application de la loi du 23 février 2005 constitue donc une garantie face à certains risques. Néanmoins, la loi peut être ignorée ou contournée, c'est pourquoi la vie démocratique au sein des associations et le travail en collectifs sont des compléments indispensables à l'identification des abus par les pairs et par les pouvoirs publics. L'information du public sur les précautions à prendre avant un départ dans un séjour humanitaire apparaît de plus en plus utile. Une charte qualité pour ces séjours humanitaires devrait faire l'objet d'un travail collectif et d'une large diffusion.

### **3. LA PLACE DU VOLONTARIAT PAR RAPPORT A CELLE DU SALARIAT EST EN DEBAT**

Les difficultés d'accéder à l'emploi, les aléas de l'insertion professionnelle au retour d'une période d'expatriation, la crainte par rapport à toutes les formes de précarisation du travail et de remise en cause du code du travail, ont fait débat par rapport au statut des volontaires, dérogeant au droit du travail.

Certains organismes ont-ils substitué des volontaires aux salariés, pour des raisons uniquement budgétaires ? Le volontariat n'est-il qu'une préparation de gens inexpérimentés à de vrais emplois dans l'international ? Les volontaires n'acceptent-ils ce type de contrat que faute d'un emploi salarié plus durable ?

Ce sont là quelques questions importantes sur lesquelles les membres du CLONG n'hésitent pas à revenir. En effet, certaines critiques peuvent s'avérer partiellement ou ponctuellement justes, mais la rigueur dans la définition de la place et du rôle du volontariat ne disqualifie pas ce dernier et lui donne au contraire une légitimité aux côtés d'autres statuts d'acteurs de la solidarité.

#### **3.1. Les qualifications des volontaires peuvent être différentes, sans être inférieures à celles des salariés.**

L'idée selon laquelle volontaires et bénévoles seraient moins expérimentés ou moins compétents que les salariés appelle plusieurs commentaires :

➤ Certaines associations ne cachent pas que la mission confiée aux volontaires leur permet de mener une première expérience de solidarité internationale et ainsi de découvrir à la fois de nouvelles régions du monde et de nouvelles pratiques professionnelles. Cette période « initiatique » n'est pas à priori

mal vue par l'organisme d'accueil, à condition toutefois que les critères de recrutement, la qualité du suivi et de l'encadrement donnent du sérieux à cette expérience.

➤ Par ailleurs, cette catégorie de volontaires en premier séjour a vu son âge moyen augmenter, non seulement à cause de l'allongement des études, mais en raison d'une expérience professionnelle souvent préalablement acquise dans le pays d'origine.

➤ En outre, la plupart des associations recrutent des volontaires très expérimentés, voire des seniors de plus en plus nombreux. On ne peut donc assimiler volontaires ou bénévoles avec incompetence et inexpérience.

➤ Dans plusieurs cas, les associations mettent en place une politique qui rend complémentaires les salariés - qui constituent un socle de permanents expérimentés - et les volontaires impliqués dans les mêmes projets, apportant des compléments de compétence.

➤ Il arrive aussi couramment, sur des projets élaborés et conduits par des partenaires locaux, que les volontaires soient des équipiers, aux savoir-faire spécifiques et pour de longs passages, dans des structures dont la permanence et l'animation sont assurés localement. Ce type de cadre peut se prêter à l'accueil de professionnels débutants et/ou expatriés pour la première fois.

### **3.2. Le volontaire n'est pas un salarié à faible coût de revient**

Existe-t-il des cas où le statut de volontaire a été pris par défaut de contrat salarié ? On ne peut répondre sans nuance à cette question. En effet, certains candidats au volontariat ne refuseraient pas un contrat de salarié plus durable ni un salaire plus élevé que l'indemnité de volontaire. Pour autant, une bonne partie d'entre eux ne donne pas priorité à ces critères. Les volontaires accordent souvent plus d'importance à l'opportunité de développer une expérience au cours de laquelle ils savent qu'ils seront "payés" autrement que par un salaire. L'intérêt de la mission, l'immersion dans des milieux différents, vont renforcer leurs qualités personnelles et leur expérience professionnelle.

On trouve par ailleurs des volontaires déterminés à donner du temps aux populations qui les reçoivent. Ils font un choix de gratuité délibéré pour le statut de volontaire ou de bénévole. Certains d'entre eux rompent leur contrat de travail ou négocient un congé longue durée avec leur employeur pour partir.

Le faible montant des indemnités ne les arrête pas. Ils souhaitent ainsi se différencier d'autres catégories d'expatriés très bien rémunérées et partant, trop distantes des conditions de la population locale vivant dans la pauvreté. (Cette population ne fait cependant pas toujours la différence entre les statuts et les rémunérations perçues. Très schématiquement, pour elle, un étranger venant des pays développés, quel que soit son désintéressement, appartient au monde des riches).

Du point de vue des associations, la comparaison des coûts de revient peut jouer en faveur du contrat de volontariat. Toutefois, si les indemnités versées sont sensiblement moins élevées que les salaires, le coût de la préparation au départ, du suivi et de l'accompagnement des volontaires au retour ne doit pas être sous-estimé, de même que les montants des assurances et couverture sociale. Les indemnités qu'ils peuvent recevoir sont très variables d'un pays et d'une organisation à l'autre<sup>27</sup>, elles ne doivent représenter qu'un dédommagement permettant de se consacrer pleinement aux missions qui leur sont confiées.

Les organismes d'envoi éviteront tout malentendu avec des volontaires qui auraient l'impression d'avoir été traités comme des salariés mal payés. S'ils sont transparents au moment de l'engagement des volontaires dans les termes du contrat, ils devraient éviter les frustrations ultérieures.

Rappelons, pour résumer cet aspect des choses, quelques spécificités du volontariat par rapport au salariat : durée limitée au cours d'une vie, engagement personnel à donner du temps pour des activités non lucratives, indemnisation qui ne doit pas constituer une rémunération déguisée, égalité de traitement entre volontaires, indépendamment des niveaux de responsabilité.

Il revient aux organismes d'envoi de respecter ces distinctions. Le risque de substitution des volontaires aux salariés reste réel pour les employeurs qui n'ont trouvé que ce moyen pour résister à la concurrence internationale dans leurs offres de service. Les principes du volontariat ne sauraient pourtant se satisfaire de ce critère de choix entre les deux statuts.

---

<sup>27</sup> Les indemnités mensuelles peuvent varier de 100 euros à plus de 2 300 euros. Par exemple, un volontaire en Afghanistan peut toucher une indemnité jusqu'à un montant de 2 319,17 euros par mois. Le barème des indemnités maximum est disponible sur le site Internet : [www.civiweb.com](http://www.civiweb.com) .



### 3.3. Professionnalisme et engagement sont les deux supports du volontariat

Les bailleurs de fonds imposent des critères de gestion de plus en plus rigoureux selon leurs exigences. La pratique de l'évaluation a rendu sensible aux critères d'efficacité et d'efficience. Les donateurs privés sont également attachés aux résultats tangibles des activités pour lesquelles ils ont été sollicités. Dans ces conditions, on a vu monter l'exigence de compétence et de professionnalisme à l'égard des acteurs non gouvernementaux en général et des ONG de volontariat en particulier.

Plusieurs auteurs ont bien souligné que le management des ressources humaines de certaines de ces ONG n'avait rien à envier à celui des entreprises travaillant dans l'international. Personne ne songe à remettre en cause ce jugement selon lequel "pour partir en coopération, la bonne volonté ne suffit plus".

Pourtant, certains s'inquiètent d'une "monoculture" des compétences techniques : que met-on derrière ce mot<sup>28</sup> ? Dans l'urgence, les volontaires doivent se montrer immédiatement opérationnels. D'une manière générale, il paraît indispensable de s'entendre sur la nature de ces compétences. Certaines d'entre elles ne s'exercent pas de la même manière sous toutes les latitudes, elles ont un caractère relatif et doivent être remises dans leur contexte.

Les experts comme les volontaires peuvent être pris en défaut sur cette capacité à analyser les contextes de leurs interventions, à s'y adapter et à interagir avec leurs partenaires locaux. Sur ces différents aspects, une expertise polarisée sur l'exercice technique de son métier et son transfert peut être difficilement compatible avec un engagement solidaire. Autrement dit, si le professionnalisme consistait à ne considérer que la valeur économique des interventions ou que la compétence technique des experts, il ne correspondrait pas à l'éthique du volontariat qui se veut également partage, accompagnement, participation, formation par l'action.

En conséquence, les membres du CLONG considèrent qu'il n'y a pas lieu d'opposer professionnalisation et engagement solidaire. Cette synthèse implique toutefois de nombreuses exigences pour ces médiateurs à la fois locaux et "transfrontières" que sont les volontaires. Parmi ces exigences, la nécessité de savoir entrer dans une relation de confiance avec la population concernée et de ne rien entreprendre à sa place et sans sa propre responsabilisation.

- ✚ L'engagement des volontaires est guidé par le respect de la liberté de conscience qu'ils doivent à ceux qui les reçoivent - et qui leur est due réciproquement.
- ✚ Un travail permanent d'information, de formation, de discernement sur le rôle et la place du VSI est de la responsabilité des organismes d'envoi, afin d'éviter les risques de dérive ou de manipulation dans des environnements complexes, ou conflictuels.
- ✚ La vigilance s'impose par rapport aux tendances à la "marchandisation" du volontariat et du "voyage humanitaire" qui n'offrent pas les garanties minimales de sécurité et de sérieux.
- ✚ Les volontaires ne sont pas des salariés ni des experts au rabais. Ils ont des compétences comparables et complémentaires. Ils donnent un temps déterminé de leur vie à une action de solidarité. Ils vivent et agissent en contact étroit avec ceux qui les reçoivent, dans une optique d'apport mutuel et de solidarité.
- ✚ Les organismes d'envoi sont amenés à tenir compte de la double exigence de professionnalisme et d'engagement pour recruter, former, accompagner leurs volontaires.

<sup>28</sup> Cf. COLAS Florence, « Le volontaire expatrié, une espèce menacée au sein des ONG françaises de solidarité internationale ? », mémoire de DESS 1996-1997, Université Paris I, p.97.

## **Chapitre 2 : Nouvelles exigences de management et d'insertion des volontaires dans les pays hôtes**

---

Les considérations qui précèdent mettent en évidence la nécessité d'une préparation sérieuse au départ, mais aussi d'un suivi tout au long de la mission des volontaires. Ce suivi doit les aider à gérer les éventuelles difficultés du séjour, la complexité des tâches à accomplir et l'établissement d'une relation étroite avec les partenaires qui les reçoivent. Ce cycle du volontariat, allant de l'avant départ à l'après retour, demande des moyens suffisants pour en assurer la réussite. Il faut savoir comment trouver ces moyens et les gérer avec efficacité. La tendance à la professionnalisation s'est renforcée sur ce plan également.

### **1. UN ENCADREMENT DE QUALITE RENDU NECESSAIRE PAR DES RISQUES NOMBREUX ET DES EXIGENCES RENFORCEES**

#### **1.1 Au siège des organismes d'envoi : le rôle clé de la formation au départ et du débriefing**

Les associations agréées pour le volontariat (dans le cadre de la loi de février 2005) sont dans l'obligation de former leurs volontaires avant le départ. Ces formations sont d'une durée variable, allant de quelques jours à plusieurs semaines. La manière dont se déroulent ces sessions n'est pas uniforme. Elle comprend le plus souvent des modules consacrés à la connaissance de l'association, de sa charte et de ses valeurs, à l'ouverture interculturelle, à des mises en situation, des débats et des ateliers thématiques (géopolitique des pays, situation sanitaire et sécuritaire), avec des apports techniques et professionnels. Elles sont souvent animées par des professionnels extérieurs spécialisés dans un domaine particulier, avec le concours de l'équipe du siège et parfois des anciens volontaires. Il existe une grande diversité dans les méthodes et les contenus de ces préparations au départ, qui touchent du reste à l'identité même des associations.

Par exemple, le CEFODE propose une formation (préparation à l'expatriation ; conduite de projet de développement ; formation et animation) orientée vers les relations Nord-Sud. Cette préparation doit permettre au futur volontaire de mieux appréhender le contexte de la mission et les outils pour la réaliser. Une association plus spécialisée dans les actions d'urgence, comme Action Contre la Faim, privilégie une formation axée sur les aspects techniques et la sécurité en mission, tout en mettant l'accent sur une bonne connaissance de sa charte<sup>29</sup>.

La formation au départ permet aussi de confirmer ou d'infirmer le choix de l'organisme d'envoi : cette période d'observation permet de tester les comportements pendant les séances de travail en groupe, lors des échanges formels ou informels. De leur côté, les futurs volontaires découvrent à la fois leur mission et la structure pour laquelle ils vont s'engager. La formation reste une période de réflexion durant laquelle ils peuvent encore revenir sur leur projet, le différer ou l'annuler. Cette préparation constitue en conséquence l'occasion d'opérer des choix sur le principe du départ et, en cas de confirmation, l'opportunité d'affiner le type de mission qui correspondra au volontaire.

Au retour de la mission, les sièges des ONG apportent aux volontaires un appui sur le plan social, administratif et professionnel, dont chacune fixe les modalités : session d'accompagnement au retour de plusieurs jours, débriefing opérationnel et administratif, week-end de bilan et perspectives, orientation éventuelle vers un organisme qui assure un suivi individuel ou collectif, etc. De même, un débriefing

---

<sup>29</sup> Cette charte expose les principes d'indépendance, de neutralité, de non-discrimination, d'accès libre et direct aux victimes, de professionnalisme et de transparence.

psychologique peut être proposé aux volontaires si nécessaire. Sous la forme d'une ou de plusieurs séances, il aide les volontaires à exprimer leurs émotions, évacuer le stress, raconter le vu et le ressenti. Signalons enfin le travail réalisé par des associations comme Bioforce ou l'AFVP sur la valorisation des acquis de l'expérience pour les anciens volontaires désireux de reprendre une formation diplômante.

Enfin, les membres du CLONG constituent un recueil pratique rassemblant les conseils émanant de leurs différentes expériences. Ce « guide du retour » destiné en premier lieu aux volontaires, mais également à tous les expatriés rentrants, rappelle le soin accru que doivent apporter toutes les associations d'envoi à cette étape ultime de la mission, qui peut déterminer éventuellement la poursuite, peut-être sous d'autres formes, d'une activité en faveur de la solidarité internationale.

## **1.2 Le suivi sur le terrain revêt aussi une grande importance**

### **➤ Le suivi des volontaires**

Dans le cas où les volontaires ont des responsabilités dans un projet, ils doivent rendre des comptes régulièrement au partenaire local, au siège, aux bailleurs, ainsi qu'aux populations concernées selon des modalités qui leur ont été indiquées.

Les ONG agréées assurent généralement un encadrement sur le terrain, qui inclut à la fois le suivi personnel et professionnel, un appui-conseil, des évaluations... Cet encadrement est assuré soit par le siège (à distance ou lors de déplacements ponctuels), soit encore par des représentants nationaux ou expatriés dans le pays ou la région d'affectation. Parmi les moyens mis en place pour assurer le suivi des personnes et des projets, on trouve notamment des entretiens individuels, ou encore des formations proposées en adéquation avec la progression et le projet.

Les modalités de suivi sont variables selon les circonstances et les organisations. Elles sont également fonction du rôle que le partenaire joue dans la relation triangulaire qui s'établit entre l'organisme d'envoi, le volontaire et le partenaire étranger.

Les membres du CLONG ont décidé d'entreprendre une réflexion commune sur le management à distance, estimant que cela constitue un facteur de qualité dans l'exercice du volontariat.

### **➤ Les questions de sécurité et de santé**

Les questions de sécurité pendant la mission sont depuis longtemps au cœur des préoccupations des ONG, ayant naturellement la responsabilité de protéger leur personnel. Certaines d'entre elles ont vocation à être présentes dans des zones « à risques ». Cependant, les associations qui agissent dans le domaine du développement sont elles aussi confrontées à ces enjeux : certaines d'entre elles ont jusqu'à 40 % de volontaires en mission dans des zones instables comme le Tchad, la Côte d'Ivoire, le Liban, Haïti, la Centrafrique, la RDC, etc.

Des procédures « sécurité » doivent donc exister, être connues et appliquées. Cette gestion des risques est d'autant plus compliquée que l'insécurité peut surgir de manière inopinée dans certains lieux d'intervention. En effet, les populations civiles et le personnel des organismes de solidarité internationale peuvent être pris pour cible dans des régions de conflits armés, de répression, de pillage. A ces menaces et intimidations, s'ajoutent les accidents de la route<sup>30</sup>, les maladies infectieuses et tropicales. Dans ces conditions difficiles, les périodes de stress sont fréquentes et difficilement évitables. Elles peuvent parfois conduire au « burn out »<sup>31</sup>.

Heureusement, la majorité des volontaires vit dans des conditions moins exposées. Cependant, l'isolement, les difficultés de déplacement, l'immersion dans des milieux où sévit la pauvreté, peuvent causer une anxiété ou favoriser l'apparition de conflits au sein d'équipes de travail confinées dans un environnement déconcertant pour un expatrié.

---

<sup>30</sup> Ces derniers sont aujourd'hui les principales causes de blessures et de mortalité.

<sup>31</sup> Epuisement professionnel, suite à un stress consécutif et prolongé.

Face à ces risques de nature très différente, les ONG membres du CLONG-Volontariat ont adopté des politiques de prévention et de protection différentes (qui vont de la prévention des risques sanitaires aux plans d'évacuation), selon leurs caractéristiques et la nature de leurs missions.

La loi de 2005 stipule que les ONG doivent assurer leurs volontaires à « une protection sociale d'un niveau au moins égal à celui de la sécurité sociale »<sup>32</sup>. Par ailleurs, la loi les oblige à souscrire une assurance rapatriement sanitaire et responsabilité civile. Règles de sécurité, informations préalables et en cours de mission, périodes de repos, visites médicales, sont devenues incontournables eu égard aux risques encourus et au principe de précaution, qui veut que l'on mette nos expatriés à l'abri des risques prévisibles.

## **2. LE VOLONTARIAT COMME VECTEUR D'UNE COOPERATION HUMAINE ET CONFIANTE**

### **2.1 Le volontariat peut corriger certains effets non souhaitables de l'aide au développement**

La question de l'aide au développement, tant dans son principe que dans ses résultats, est depuis l'origine controversée. L'aide internationale maintiendrait une dépendance forte à l'égard des pays industrialisés - dont certains sont les anciens colonisateurs. La coopération et l'aide humanitaire seraient l'occasion d'exercer une influence sur les pays en développement. Elles seraient le terrain des rivalités entre différentes puissances et un moyen supplémentaire de préserver leurs intérêts.

On ne peut évidemment occulter ces enjeux internationaux. Les ONG, si elles ne sont vigilantes, peuvent se trouver malgré elles instrumentalisées dans ces luttes d'influence géostratégique. Ainsi, par exemple, les organisations humanitaires se méfient de la confusion qui risque de se produire lorsque les militaires de même nationalité que leurs expatriés entreprennent des activités à caractère "humanitaire".

Une autre objection concerne les perturbations que pourraient causer les organisations étrangères dans les processus de structuration sociale en cours d'édification dans les pays en développement. Elles retarderaient les initiatives locales et la prise des responsabilités par leurs leaders. Tout comme le reproche en a été fait à l'assistance technique, les volontaires répondraient à une offre du Nord plus qu'à une demande du Sud. Ils se mettraient en position de substitution aux cadres et techniciens locaux sous-employés, entretenant ainsi des rapports de dépendance.

Enfin, la répartition géographique et sectorielle des affectations de volontaires correspondrait plus au choix du pays d'origine qu'à une analyse objective des sollicitations. Il est vrai qu'une certaine concentration des effectifs, mentionnée en première partie, existe bien, sans que l'on puisse toujours la justifier par un besoin spécifique. Il y a toutefois dans ces pays des zones de conflit et des catastrophes qui entraînent une action de type humanitaire. Cette répartition est aussi la résultante des liens historiques et linguistiques de la période coloniale, qu'il convient d'assumer pour mieux les dépasser. Elle est enfin explicable par le rôle des Églises et des mouvements transcontinentaux comme les religions, les mouvements d'éducation, etc. ayant une longue habitude de coopération. En dehors du cas français, on retrouve d'autres tropismes géographiques selon les aires linguistiques, économiques et culturelles.

Le volontariat ne peut être entièrement exonéré des écueils rappelés ci-dessus, qui s'adressent à la coopération en général. Il paraît cependant bien placé pour maintenir et développer autrement ces liens de peuple à peuple, grâce à sa proximité et à l'éthique de solidarité qui le guide, si l'on veut bien examiner constamment, avec rigueur et honnêteté, ses intentions et ses résultats.

Le volontariat semble en effet structurellement moins soumis que d'autres moyens de coopération aux enjeux de l'influence, aux raisons d'État et aux intérêts économiques et financiers, à l'aide liée, etc. Il est à même de comprendre les intérêts des populations locales, de témoigner en leur faveur et de plaider leur cause dans le pays d'origine, auprès des organisations internationales. La présence sur le terrain comporte des risques que ne prennent pas ceux qui ne soutiennent leurs partenaires que financièrement et à

---

<sup>32</sup> Cette protection est assurée par la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) qui apporte une sécurité sociale complète, à laquelle s'ajoutera une mutuelle complémentaire.

distance. Mais ces risques bien gérés valent d'être courus au nom d'une solidarité manifestée dans une relation directe, de personne à personne, plus marquante que les programmes d'aide désincarnés.

## **2.2 le volontariat entre bien dans la dynamique du renforcement des acteurs locaux**

Les membres du CLONG-Volontariat n'ignorent pas les critiques qui viennent d'être rappelées. Ils reconnaissent que des efforts continus doivent être maintenus pour intensifier le dialogue avec les partenaires accueillant les volontaires. La recherche d'un meilleur équilibre de la relation de partenariat est en effet une condition essentielle à la qualité du volontariat.

Les ONG sont donc attentives aux dispositions prises en faveur de :

- L'analyse des contextes dans lesquels vivent les populations d'accueil, pour mieux saisir la contribution ponctuelle du projet ou de l'activité dans lesquels sont engagés les expatriés, ainsi que le rapport de cette contribution avec les politiques sectorielles locales ou nationales.
- L'approfondissement du rôle des volontaires, de leur positionnement, de l'impact qu'ils pourront avoir sur la montée en responsabilité et en compétence des partenaires.
- L'écoute et la concertation avec les responsables nationaux du secteur pour définir la posture des volontaires. En tant que personnes extérieures au milieu, vivant en empathie avec celui-ci, quels services concrets rendront-ils, pour produire de la synergie, de la médiation, de la cohérence ? Tout ceci modestement, à la mesure de ce qu'ils sont susceptibles d'accomplir depuis leurs propres culture et compétence professionnelle.

Dans ce positionnement, l'insertion et la pertinence des programmes, des projets, des institutions dans lesquelles servent les volontaires constituent les facteurs les plus déterminants. Le degré de substitution ne peut se juger seulement d'après le nombre ni le profil des expatriés, ni même selon l'intitulé des postes, mais à la manière dont ils s'intègrent dans les stratégies de développement du pays et des organismes d'accueil.

## **2.3 L'échange et la réciprocité avec les partenaires du sud feront l'avenir du volontariat**

L'unilatéralisme de la relation de coopération provenait d'une vision simpliste selon laquelle les pays développés allaient généreusement apporter des compétences et des techniques à des régions du monde qui en étaient dépourvues. Cela relevait généralement des conceptions développementistes induisant une coopération de transfert de modèles ayant valeur universelle.

La recherche de partenariats plus équilibrés, tels que nous les avons évoqués au point précédent, a remis en cause cette conception, et le terme "d'aide au développement" est moins utilisé. Pour leur part, les anciens volontaires ont souvent rappelé qu'ils avaient l'impression d'avoir reçu de leur séjour plus qu'ils n'avaient apporté à leurs hôtes.

Dans la plupart des pays, des compétences plus fortes et plus nombreuses ont émergé. Nous ne pouvons ignorer les dynamiques sociales qui apparaissent aujourd'hui. Les organismes d'envoi de volontaires constatent du reste que leurs interlocuteurs étrangers se montrent plus exigeants sur le profil des candidats qui leur sont proposés.

Outre la prise en considération de leurs partenaires non gouvernementaux, les associations du nord ont à se préoccuper de l'action des pouvoirs publics locaux, quand bien même ceux-ci seraient défaillants. Certains responsables de ces pouvoirs publics se plaignent en effet de ne pouvoir assurer la cohérence des nombreuses actions non gouvernementales, ni des gens de toutes nationalités qui les mettent en œuvre. Ils déplorent l'absence de synergies entre ces initiatives et soulignent le fait qu'elles ignorent trop souvent les plans et programmes de développement préconisés par les services publics locaux ou nationaux. S'il est vrai que certaines administrations ne sont pas en capacité de remplir le rôle de coordination et d'animation attendu, que leur volonté de maîtriser les acteurs non gouvernementaux ne se fonde pas

toujours sur des intentions démocratiques, il convient d'admettre que le déploiement du volontariat sur le terrain ne peut ignorer ces cadres de concertation ou d'action<sup>33</sup>.

Toutes ces observations montrent que les organismes d'envoi de volontaires ont, comme par le passé, à se préoccuper des attentes de leurs partenaires du sud. Il devient plus évident aujourd'hui que l'échange peut se concevoir de manière plus équilibrée selon les critères suivants :

- D'une part, les volontaires **apportent** des compétences absentes ou difficilement mobilisables sur place, pour rendre des services concrets dans leur métier, pour hybrider pratiques locales et exogènes, adapter l'ingénierie de gestion et d'organisation aux mutations en cours. Ils ont en outre le regard extérieur, la distance qui peut faciliter les ouvertures, les déblocages de conflits, les médiations dans le contexte où ils vivent, sur une durée suffisante.
- D'autre part, les quelques milliers de volontaires **recevront** de cette expérience internationale une information sur d'autres mondes que le leur. Ils auront pu exercer leurs capacités professionnelles et cultiver des facultés d'adaptation, d'initiative, de discernement, réutilisables partout. On peut donc considérer que le sud contribue à former des compétences du nord.

Nous voyons ainsi comment le volontariat doit être envisagé comme échange réciproque, alors qu'il était trop perçu - et parfois conçu - comme un don du Nord vers le Sud. Pour aller jusqu'au bout de la démarche de réciprocité, il reste à voir comment l'échange de volontaires pourrait devenir lui aussi plus réciproque. C'est l'objet du dernier chapitre.

### **3. LE COUT D'UN VOLONTARIAT DE QUALITE DOIT ETRE PRIS EN COMPTE PAR L'ETAT ET LES CITOYENS**

Le ministère des affaires étrangères français apporte son soutien financier aux associations agréées pour l'envoi de volontaires, dans le cadre de la loi de 2005 sur le VSI. Le montant de ces aides est fixé par un décret de décembre 2005 qui s'établit ainsi, pour tout volontaire en contrat de plus de 12 mois dans un pays :

- 75 € par mois comme contribution aux frais de gestion
- 780 € pour la formation du volontaire
- 272 € par mois au titre de la couverture sociale
- 358 € pour les démarches d'appui au retour mises en œuvre par les associations.

A ces montants s'ajoutent des aides financières directement versées aux volontaires de retour, sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues.

La contrepartie de ces aides consiste à un engagement des ONG pour assurer un volontariat de qualité (notamment en termes de préparation au départ, suivi et accompagnement en mission, appui au retour, couverture sociale, etc.). Les compléments de financement sont à rechercher par les ONG, qui obtiennent des ressources d'origines différentes.

Ces ONG incluent les coûts de leurs expatriés, volontaires ou non, dans les budgets des projets au titre desquels elles vont les faire partir. Les autres recherchent des financements auprès de partenaires du Nord souhaitant faire appel à des volontaires pour suivre leurs opérations sur le terrain (collectivités territoriales, associations non agréées, organisations professionnelles).

Certaines associations demandent à leurs partenaires du Sud d'assurer indemnité, gîte et couvert ; d'autres demandent aux futurs volontaires de mobiliser leurs réseaux personnels pour être soutenus financièrement. Plusieurs bénéficient de la générosité de donateurs privés, qui participent par leurs dons à l'envoi de volontaires.

Les frais incontournables qui restent à couvrir concernent les voyages et les indemnités de séjour. Celles-ci varient généralement en fonction de l'indice du coût de la vie dans chaque pays, plus encore selon les associations. Cette variation peut aller de 100 euros à plus de 2000 euros par mois, selon la politique et les ressources des associations. Le montant des indemnités accordées aux volontaires devrait éviter deux excès opposés : le trop peu qui ne leur permettrait pas de vivre correctement, et le trop, qui signifierait que le statut de salarié correspondrait mieux au poste occupé.

---

<sup>33</sup> Cf. intervention de M. Thiam, directeur de l'assistance technique au ministère de la coopération internationale et de la coopération décentralisée du Sénégal, au colloque HCCI concernant les nouveaux métiers de la coopération, juillet 2007.

La diversité des financements engagés pour couvrir les frais qui restent à la charge des associations (au-delà de la base forfaitaire accordée par les pouvoirs publics) pose le problème de l'accès à des ressources privées. L'octroi de ces ressources ne saurait nuire à la liberté et à l'autonomie du volontariat pour les associations qui solliciteraient du mécénat. Par ailleurs, la question de l'égalité des chances entre candidats de même valeur se poserait si leur départ était lié à leur capacité d'autofinancement.

Le financement public de la France à ce dispositif de volontariat s'avère indispensable aux acteurs concernés. Il marque en outre une volonté collective d'ouverture de nos concitoyens à la vie internationale, un souci d'assurer une présence dans la lutte contre la pauvreté, de développer une connaissance et une capacité d'agir chez nous ou à l'étranger en faveur de la solidarité.

Au total, ce financement public du VSI s'élève annuellement à dix neuf millions d'euros. Il est beaucoup plus élevé chez les grands pays de l'Union Européenne, des Etats-Unis et du Japon<sup>34</sup>.

Si le but n'est pas d'envoyer des volontaires de solidarité internationale en très grand nombre, il faut toutefois en fixer la masse critique permettant de diffuser ses effets sur notre opinion publique et soutenir la comparaison avec les pays européens. L'autre préoccupation est celle de la qualité du volontariat, qui demande beaucoup d'efforts à toutes les étapes du cycle, par la nature même de ce type d'expatriation. Quantité significative et qualité des volontaires sont des exigences qui permettent d'espérer que l'État et les citoyens français y accorderont à l'avenir des moyens accrus.

- ▣ Les ONG ont un rôle primordial à jouer dans le choix des candidats, leur formation, leur préparation, compte tenu des risques qu'ils pourront connaître pendant leur séjour (en matière de santé, d'accidents, de sécurité, etc.). Ils ont aussi à les rendre lucides et efficaces en fonction de la complexité de leur mission.
- ▣ Les associations ont à mettre au point des dispositifs de suivi et de soutien sur le terrain, en proportion des difficultés réelles et potentielles. Elles ont à évaluer les activités pour en améliorer l'efficacité demandée par tous les partenaires.
- ▣ Les obligations de réciprocité, de prise de responsabilité des populations d'accueil, de mise en relation des actions locales avec les programmes et les politiques plus larges des partenaires, se font de plus en plus apparentes. Le volontariat doit s'adapter continuellement à ces évolutions qui conduisent à un meilleur équilibre en faveur de l'initiative du Sud.
- ▣ Sur toutes les étapes du parcours en volontariat, la qualité demandée par la loi a un coût, réclamant un effort important des associations d'envoi et des bailleurs de fonds. Le soutien des pouvoirs publics est indispensable à la promotion de cette coopération de qualité, sur le plan budgétaire et comme manifestation de la solidarité de la collectivité nationale.

<sup>34</sup> En 2005, les USA ont consacré 242 millions d'euros au corps de la paix ; l'Allemagne a subventionné le volontariat à hauteur de 80 millions d'euros.

## **Chapitre 3 : De nouvelles pistes d'échange international, de nouvelles voies pour le volontariat**

---

Comme cela a été dit précédemment, le volontariat ne saurait ignorer les évolutions des sociétés dont il part et où il va. Ainsi, dans nos pays industrialisés, deux phénomènes se rapportant à notre sujet peuvent être pris en compte : d'une part, la forte demande de voyages de découverte, l'aspiration à s'engager aux côtés de populations déshéritées, provoquent la recherche de voies d'accès diversifiées pour aller à la rencontre d'autres pays. D'autre part, les changements d'activité tout au long de la vie adulte amènent de plus en plus de gens à alterner les périodes de formation, de congés sabbatiques, de travail, d'engagement humanitaire, pour terminer par une retraite active. Ceci permet aux associations de trouver des ressources humaines plus diversifiées dans la pyramide des âges.

Pour ce qui concerne les citoyens des pays en développement, on soulignera la même aspiration au voyage, à la découverte. Ce désir commun est en l'occurrence considérablement accru par l'attrait puissant exercé par des conditions de vie, imaginaires ou réelles, procurées par les pays industrialisés. Pour bon nombre de ces candidats à la migration vers le nord, il s'agit d'un espoir de sortir de la pauvreté, de recevoir une formation, d'obtenir un travail rémunéré, d'aider la famille restée au pays. Ces aspirations, aussi légitimes soient-elles, dépassent largement la question des échanges humains posée plus modestement par le volontariat sud/nord. Il serait regrettable que la gestion des flux migratoires occulte les désirs de réciprocité qui font leur chemin chez les responsables et chez les jeunes des pays partenaires, sans que les possibilités réelles d'échange soient trouvées. Cela constitue un défi que le volontariat ne peut ignorer.

### **1. AU NORD, LE VOLONTARIAT COMME PIECE MAITRESSE DANS DES PARCOURS DIVERSIFIES DE SOLIDARITE INTERNATIONALE**

Nous avons fait allusion aux différentes possibilités qui s'offrent aux jeunes d'effectuer des voyages d'étude, des stages, des chantiers internationaux. Les salariés peuvent demander un congé de solidarité internationale ou un congé sabbatique à leur employeur. Les voyages, le tourisme solidaire, les ONG, la coopération décentralisée, offrent bien d'autres occasions de s'intéresser à la situation des pays en développement.

De fait, les ONG d'envoi de volontaires constatent que de plus en plus de candidats à une première mission de volontariat ont déjà fait un séjour de plusieurs semaines, voire de quelques mois dans un de ces pays. Des études, des expériences, des engagements, des relations personnelles, notamment avec des français issus de la migration, les ont parfois préparés à un séjour plus long en coopération.

Par ailleurs, l'interaction entre générations tend à se développer. Certaines associations et organismes internationaux associent des jeunes experts ou volontaires à des collègues plus expérimentés, ou à des seniors à la retraite constituant un vivier de ressources important. Cette interaction est à priori prometteuse, pourvu que les plus anciens facilitent l'émergence des plus jeunes, à fortiori si ces derniers sont les partenaires du sud.

Le volontariat devrait donc porter une attention accrue aux différentes formes de découverte et d'engagement dans la solidarité internationale d'où sortira un noyau de citoyens actifs tournés vers l'international et en son sein, une minorité destinée à mener une carrière professionnelle dans ce champ. Le volontariat pourrait donc constituer une étape clé dans des parcours personnalisés.



Certains membres du CLONG<sup>35</sup> envisagent ou conduisent déjà des expériences de séjours plus courts à l'étranger. L'objectif consiste à adapter ces séjours aux contraintes d'une catégorie de jeunes plus facilement disponibles pour une période de 6 mois. Il s'agit également d'offrir une formule intermédiaire entre le temps court d'un chantier international et un temps plus long couvert par le VSI. Cette diversification des dispositifs est imaginée pour amener d'autres public en coopération<sup>36</sup>, comme par exemple des jeunes moins diplômés et cependant qualifiés, ou encore pour proposer une ouverture internationale à des jeunes de quartiers sensibles pouvant se revaloriser par des échanges avec leurs homologues du sud. Il reste à savoir comment différencier ces types de séjours. Si l'appellation de volontariat était étendue à toutes ces modalités, n'entraînerait-elle pas des confusions dans l'esprit du public et des partenaires ?

Par ailleurs, les ONG qui agissent dans l'urgence humanitaire mobilisent des professionnels chevronnés pour des missions de courte et moyenne durée, dans le cadre de la loi, mais sans financement public dès lors qu'elles sont d'une durée inférieure à un an.

Les membres du CLONG sont ouverts à ces différents vecteurs d'échanges internationaux. Ils sont sensibles à la fluidité des séquences d'un parcours qui va de la sensibilisation du public au recrutement dans l'activité internationale, au travers de dispositifs existants ou à mettre en œuvre, tel que le service civique, obligatoire ou volontaire<sup>37</sup>.

Ils restent néanmoins attachés à la valeur du VSI en raison de la durée de séjour qu'il permet. Ce facteur temps leur paraît en effet nécessaire pour approfondir la connaissance interculturelle et pour se sentir véritablement engagé dans une démarche professionnelle avec les partenaires.

## 2. ET LES VOLONTAIRES DU SUD ?

Dans la mesure où le volontariat est devenu un échange plus qu'un apport unilatéral de compétence, les partenaires du sud vont à bon droit devenir plus sensibles à la symétrie de ces échanges. Sur le plan des principes, personne ne peut s'opposer à l'idée de réciprocité.

De nombreuses formes de coopération établissent de tels échanges humains : séjours de formation, périodes de travail, accueils de groupes, jumelages sont pratiqués dans les deux sens par la coopération décentralisée, les associations, les mouvements de jeunes, les Eglises, etc.

Le volontariat sud-sud est actuellement en hausse, puisque plusieurs ONG développent un échange intercontinental pour des volontaires entre l'Afrique, l'Amérique latine et l'Asie. La loi française sur le VSI a vu disparaître toute clause de nationalité pour le recrutement de volontaires de solidarité internationale (même si les volontaires doivent être en mission en dehors de leur pays d'origine ou de résidence). En revanche, la situation est plus complexe pour ce qui concerne le volontariat Sud/Nord, même si quelques organismes pratiquent ces échanges de manière limitée et font venir des volontaires sous différents statuts dans notre pays<sup>38</sup>.

Les tentatives de soutien au volontariat du Sud restent très limitées. Au sein du CLONG, on estime que le discours sur ce volontariat sud /nord reste plutôt "cosmétique". Effectivement, de nombreux obstacles ne rendent pas sa réalisation aisée. On citera en premier lieu la difficulté d'obtenir des visas dans un contexte rendu sensible par le contrôle de l'immigration. La question du financement du flux Sud/Nord se pose également pour des partenaires qui n'ont pas la possibilité de le faire. Enfin, le dispositif reste à créer pour fiabiliser ce volontariat et l'accueillir dans de bonnes conditions.

Les membres du CLONG sont sensibles à ces questions, ils restent attachés aux améliorations des conditions administratives qui pourront être apportées par les pouvoirs publics aux échanges humains. Ils pensent que des mesures pragmatiques et progressives pourront développer les séjours de partenaires connus, engagés dans la durée, restant au service de leur pays.

<sup>35</sup> Cf. en particulier l'AFVP, la DCC, etc.

<sup>36</sup> Idem pour ASMAE, ATD Quart Monde.

<sup>37</sup> Voir la prise de position du CLONG concernant les projets de service civique (obligatoire ou non) - accessible sur le site [www.clong-volontariat.org](http://www.clong-volontariat.org) .

<sup>38</sup> Cf. ATD. Quart Monde par exemple, en très petits nombres, ou MDM, etc.

Certaines associations sont disposées à tester ces nouvelles voies de volontariat Sud/Sud et Sud/Nord, d'autres préfèrent se concentrer sur leur vocation d'envoi de volontaires du nord sans cesser d'approfondir leurs partenariats au Sud.

- En France, le VSI représente un dispositif de référence pour la qualité de l'engagement dans la solidarité internationale. Il est cependant amené à tenir compte de besoins nouveaux et de réponses complémentaires pour différents publics désireux de participer à ces échanges internationaux.
- Tout en donnant priorité au volontariat d'une durée supérieure à 1 an, certaines ONG pensent à des formules adaptées de séjour de moyenne durée pour des publics actuellement peu représentés dans le volontariat (techniciens, métiers manuels, jeunes issues de quartiers sensibles, etc.). D'autre part, elles ont tendance à associer différentes tranches d'âge dans des missions où interviennent à la fois des seniors, plus nombreux, et des volontaires jeunes professionnels ou déjà confirmés.
- Les voies d'accès à des séjours de solidarité internationale pourraient se diversifier, permettant à certains de réaliser des parcours adaptés. Cela nécessite que les passages d'un dispositif à un autre (allant des chantiers, des stages, des congés de solidarité, aux volontariats de longue durée) ne soient pas trop étanches.
- Enfin, l'échange de volontaires du nord vers le sud reste rare et difficile, en raison notamment des problèmes liés au contrôle de la migration internationale, et particulièrement à l'obtention des visas. Les ONG intéressées par un rééquilibrage de ces échanges humains estiment qu'il faudra trouver les moyens d'aller au-delà des intentions pour répondre à cette attente de réciprocité, qui va s'accroître.

## CONCLUSION

Faisons maintenant ressortir les principaux défis concernant l'évolution du VSI, d'après les valeurs et la signification qu'entendent lui donner les membres du CLONG. Ce socle commun est brièvement rappelé au travers de ces quelques thèmes auxquels ils sont plus particulièrement sensibles.

### **Entre risques de récupération et de banalisation, toujours rechercher le sens du volontariat**

On doit se demander quelle place peut tenir le volontariat dans l'effort de coopération internationale. D'un côté, il n'a pas le monopole des valeurs de solidarité puisque celles-ci peuvent animer différents acteurs sous d'autres statuts (salariés, bénévoles, etc.). D'un autre point de vue, nous avons pu rappeler les risques d'instrumentalisation du volontariat pour des raisons mercantiles, idéologiques ou géopolitiques. La première conclusion à tirer de ces constats est que nous devons toujours rechercher ce qui fait sa spécificité, non pour l'isoler, mais au contraire pour le relier solidement aux différentes modalités de coopération qui font preuve d'un esprit de solidarité et d'un souci de justice. Compte tenu de la modestie de ses moyens et de l'ampleur des enjeux, il convient de chercher les alliances avec ceux qui concourent aux mêmes objectifs globaux.

Cette recherche d'alliances ne doit pas faire oublier l'exigence de vigilance vis-à-vis des individus, groupes et pouvoirs qui pourraient utiliser indûment le terme de volontariat en le détournant des valeurs de solidarité humaine.

Nous savons d'ailleurs que le VSI n'est pas en "apesanteur". Il porte la vision du monde que nous avons construite depuis notre pays, notre culture, nos institutions. Il ne peut échapper totalement au poids de l'histoire des relations entre nos peuples, ni aux rapports de force qui s'établissent aujourd'hui dans le monde.

Les valeurs que nous souhaitons promouvoir par ce volontariat sont basées sur une lucidité d'analyse des situations et des représentations de la solidarité dont nous sommes porteurs.

De cet effort de vérité dans la relation, nous attendons une meilleure prise en compte de l'autre, de ce qu'il est, de ce qu'il veut, des intérêts partagés et des changements que cela implique de la part de chaque partenaire pour mieux coopérer.

Concrètement, il s'agit pour les associations de volontariat de réexaminer régulièrement leur stratégie, leurs plans d'action et leurs résultats. Il s'agit aussi d'adapter leurs partenariats avec ceux qui accueillent les volontaires pour équilibrer et installer cet échange dans la durée.

### **"Laissez-moi vous aider..."**

**"Si ça peut vous rendre service"...** répondent les bénéficiaires dans une caricature qui résume l'ambivalence de la relation d'aide, y compris pour ce qui concerne les VSI. On perçoit ainsi le travail d'explicitation à effectuer auprès des candidats volontaires. Cette caricature est opportunément placée comme illustration d'une séquence de stage pour les partants d'une association membre du CLONG<sup>39</sup>.

La qualité des rapports de coopération passe naturellement par les personnes envoyées. Leur profil évolue au fil des ans. On a relevé plus de pragmatisme et de réalisme chez les nouvelles générations. Les motifs invoqués pour partir couvrent un large spectre entre un souci d'affirmation de soi et de découverte des autres, entre désir de donner du temps pour des actions solidaires et souhait d'avoir une activité professionnelle sérieuse et valorisante.

Ces motivations ne sont à priori ni bonnes ni mauvaises, ni contradictoires. Elles sont là, simplement, à mûrir par le candidat lui-même, avec l'aide des organisations d'envoi dont c'est l'une des missions

<sup>39</sup> Conférence de Patrick Tapernoux, stage de préparation au départ de la DCC, juillet 2007.

majeures. La clarification des raisons de partir, le tri des candidatures en fonction des capacités, des attentes du partenaire, la préparation de ceux et de celles qui seront envoyés revêtent en effet une grande importance pour renforcer cette qualité recherchée dans le volontariat.

### Professionnels et militants

**La professionnalisation** croissante des volontaires ne devrait pas être confondue avec l'élévation du niveau des diplômés, même si cette élévation est un fait structurel chez nous comme à l'étranger. Cette professionnalisation des volontaires peut être mise en question si elle n'est motivée que par le transfert froid de modèles dominants de techniques ou de modes d'organisation exogènes. En revanche, elle est souhaitable si elle se préoccupe de la connaissance des environnements dans lesquels elle intervient et du rôle actif de ses partenaires.

En effet, la difficulté réside moins dans l'apprentissage de la technique elle-même que dans la manière dont elle pourra être "contextualisée" et transformée par ceux qui auront à la mettre en œuvre dans la durée. Les VSI doivent en conséquence avoir l'ambition d'apporter de réelles compétences, en rapport avec leur formation et leur expérience, et d'y ajouter ce supplément de clairvoyance et de capacité de médiation, pouvant aller jusqu'à l'accompagnement des changements sociaux que leur proximité prolongée avec une population réclame d'eux. Il ne s'agit donc pas d'opposer compétence et engagement solidaire. C'est ainsi que l'on devrait selon nous comprendre le professionnalisme.

On peut envisager dans le même esprit la question de **la substitution** des volontaires aux acteurs locaux. En effet, le transfert pur et simple de compétences ne justifie pas à lui seul la présence prolongée d'un expatrié dès lors qu'un national est en mesure d'assurer une relève.

Cela étant, le risque de substitution ne semble plus se poser en termes quantitatifs. Que représentent en effet quelques dizaines de volontaires dans des pays où le sous-emploi local n'est pas causé par des sureffectifs d'agents qualifiés, mais par le manque de financement ou par la faiblesse des politiques pour stabiliser leurs postes. Ce problème structurel devrait être bien plus largement pris en compte dans les politiques de coopération. Cependant, il ne s'oppose pas, selon nous, à **la circulation des compétences entre pays de différents niveaux de développement**. À cet égard, c'est plutôt l'exode des cerveaux du sud vers le nord qui est néfaste, mais il n'a rien à voir avec le volontariat, même si l'existence de ces flux inverses et étanches donne à réfléchir.

C'est d'après des critères qualitatifs que l'expatrié peut être jugé en position de substitution, en premier lieu s'il n'est pas animé par l'incessante volonté d'être attentif aux rapports humains et de promouvoir la prise de responsabilité de ses partenaires. Ensuite, dans la construction commune de savoir faire nouveaux et de changements sociaux, c'est la posture, l'attitude, l'humilité et le respect, la distance qu'il prend par rapport à ses interlocuteurs, qui feront que le volontaire est plutôt dans la complémentarité et la médiation, que dans la substitution. Tant qu'il est positionné comme "un passeur" entre les groupes où il vit temporairement et l'extérieur d'où il vient, il n'est pas en substitution. Ainsi, un **volontariat d'échange** culturel et de partage d'expérience professionnelle a moins de risque de se trouver en substitution qu'une expertise à sens unique.

Contrairement aux apparences, **les actions de type humanitaire**, nécessitant en un premier temps une intervention directe et rapide auprès de populations en souffrance, ont à se situer dans des perspectives plus longues où la réorganisation des partenaires, l'autogestion des crises s'imposent et se préparent dès l'origine de l'intervention, dans un continuum entre urgence/réhabilitation/développement.

**Le statut de volontaire, dérogatoire au droit du travail** a parfois été discuté par ceux qui estiment qu'il ne donne pas la même couverture, contre le chômage par exemple. Par ailleurs, le volontariat a pu être suspecté de contribuer à la précarisation du travail. Ces remarques sont à prendre au sérieux, notamment dans ces périodes de difficultés d'embauche qui conduisent des demandeurs d'emploi à accepter un travail précaire.

Les membres du CLONG veulent éviter ces risques. Certains d'entre eux ont opté pour la constitution d'un corps de salariés fixes et expérimentés, parfois à l'issue d'une période de volontariat, pour conduire leurs projets. A leurs côtés se trouvent des gens moins expérimentés, où au contraire, des professionnels confirmés, voire des retraités, donnant du temps pour une expatriation sous statut de volontaire ou de bénévole.

Ils recommandent que le choix du statut de volontaire se fasse sur des critères aussi objectifs que possible, tels que l'engagement à plein temps, pour une durée limitée, avec une indemnisation impliquant un don de temps et une adhésion claire aux objectifs de l'association d'envoi. Ceci conformément à la loi de 2005 garantissant les droits sociaux du volontaire pendant son séjour et à son retour, pourvu qu'il parte avec un organisme agréé.

### **Le passage d'une aide à sens unique à la pratique de l'échange partenarial implique la réciprocité du volontariat**

Cette question de l'échange devient de plus en plus importante pour un volontariat qui se propose de faire vivre et travailler ensemble des représentants de peuples différents, à bénéfice partagé. Ne devrait-on pas reconsidérer plus précisément l'équilibre de cet échange humain, au-delà des frais financiers qu'il engendre ?

Les organismes d'envoi et les volontaires savent la valorisation professionnelle et l'enrichissement personnel que leur procure cette période, si elle est bien conduite. Dans cette valorisation des expatriés, le pays et l'organisme d'accueil ont joué un rôle important. Ils ont non seulement offert un terrain d'activité, mais aussi un milieu humain qui, même dans de grandes difficultés, a exercé l'intelligence et la compétence de nos compatriotes. Ceux-ci ont appris à agir dans des situations nouvelles, complexes. Ils ont été amenés à développer de nouvelles aptitudes que certains employeurs des pays développés commencent à apprécier chez les anciens "humanitaires"<sup>40</sup>.

Cette réévaluation des termes de l'échange en faveur du partenaire que l'on considérait trop souvent comme "bénéficiaire" unilatéral, conduit à poser plus nettement la question de la réciprocité. La notion d'échange implique en effet un flux Sud / Nord. Certains le pratiquent déjà à dose homéopathique, ou expérimentalement, avec de grandes difficultés. Les obstacles sont financiers, administratifs et politiques, le plus souvent liés au contrôle des flux migratoires. Pourtant, on voit mal comment éluder ce désir de réciprocité alors que les marchandises circulent plus librement que les humains. Les pouvoirs publics et les associations devront donc trouver les moyens de gérer ce problème de manière réaliste et courageuse.

### **Les réseaux d'anciens volontaires comme "minorité agissante" sur l'opinion publique de notre pays.**

Les organisations d'envoi n'ignorent pas le rôle que les anciens volontaires peuvent jouer sur l'opinion publique dès leur retour dans leur pays. Elles travaillent plus activement pour faciliter leur retour social et professionnel et pour une valorisation des acquis de l'expérience (cf. le guide du retour). Elles espèrent que l'investissement humain et professionnel réalisé à l'étranger fera d'eux les vecteurs d'une information crédible sur les réalités internationales et les changements profonds qu'elles induisent. L'analyse de situations sociales complexes, l'exercice de la médiation auxquels ils ont été confrontés, sont très utiles pour contribuer à l'amélioration du lien social dans notre propre pays.

Plus que d'autres, ils ont un engagement citoyen à leur retour (cf. enquête de 2004 sur les volontaires de retour de mission). Mieux que d'autres, ils sauront expliquer que la solidarité ne se tronçonne pas. Les comportements de nos concitoyens ici ont des répercussions là-bas et réciproquement. Leur contribution à l'éducation citoyenne pourra s'en trouver élargie aux dimensions de la planète.

Un effort d'accompagnement de ces réseaux de volontaires, liés à toutes les ressources humaines ayant travaillé sous différentes formes en coopération, devrait être réalisé, soit par secteurs professionnels, soit dans les collectivités territoriales, soit encore par les réseaux nationaux de solidarité. C'est un effort auquel les membres du CLONG sont disposés à contribuer, notamment au travers des campagnes d'information et d'éducation au développement.

### **Un volontariat de qualité a toute sa place si on lui en donne les moyens.**

Le volontariat de solidarité doit continuer d'évoluer en relation avec les autres formes de coopération et réaffirmer ainsi le rôle que doivent tenir les échanges humains. Cette coopération de proximité, entre populations, doit garder toute sa place par rapport aux aides financières, aux programmes et aux projets. Le CLONG tient à réaffirmer l'importance qu'il accorde à cet engageant combinant durée, gratuité et compétence dans la mondialisation de la solidarité.

En conséquence, les associations d'envoi sont conscientes des efforts permanents qu'elles doivent entreprendre à toutes les étapes du parcours du volontaire, qui vont de la maturation des candidatures au

---

<sup>40</sup> Cf. document de ANDCP, « Recruter des humanitaires en entreprise », mai 2007.

retour dans leur pays, en passant par la relation avec les partenaires étrangers et l'accompagnement des volontaires sur le terrain.

Elles sont disposées, chacune à leur manière, à contribuer à l'amélioration des dispositifs d'envoi et d'accueil dans un esprit de solidarité internationale, par le VSI, tel qu'il est prévu par la loi de 2005 et en collaboration avec d'autres voies adaptées à de nouveaux publics ou à de nouvelles initiatives comme le service civique par exemple.

Elles souhaitent également que la cohérence entre différents dispositifs nationaux et européens de séjours solidaires à l'étranger soit recherchée. Elles expriment la nécessité d'aménager des passerelles entre les différentes modalités d'expatriation facilitant les parcours dans le travail international.

Le besoin d'une politique concertée entre acteurs non gouvernementaux et pouvoirs politiques, au nord comme au sud, fait apparaître la nécessité d'un financement public permanent. La qualité et le caractère démocratique du volontariat ont un coût qu'il faut savoir prendre en compte, pour des effectifs qui restent toutefois limités. Il en va du renouvellement des générations dans cette forme de coopération entre peuples.

---

## ANNEXES

### ANNEXE N°1 : LISTE DES SIGLES ET DES ABREVIATIONS

**ACF** : Action contre la faim  
**AFD** : Agence française de développement  
**ASMAE** : Association Sœur Emmanuelle  
**CEFODE** : Coopération et formation au développement  
**CFE** : Caisse des français à l'étranger  
**CLONG-Volontariat** : Comité de liaison des ONG de Volontariat  
**CRF** : Croix rouge française  
**CSI** : Congés de solidarité internationale  
**DCC** : Délégation catholique pour la coopération  
**DEFAP** : Service protestant de mission  
**EAD** : Education au développement  
**EHESS** : Ecole des hautes études en sciences sociales  
**ERM** : Enfants réfugiés du monde  
**FONJEP** : Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire  
**GRF** : Groupement des retraités éducateurs sans frontières  
**HI** : Handicap international  
**MAAIONG** : Mission d'appui à l'action internationale des ONG  
**MDM** : Médecins du monde  
**ONG** : Organisation non gouvernementale  
**OSI** : Organisation de solidarité internationale  
**SCD** : Service de coopération au développement  
**VIA** : Volontariat international en administration  
**VIE** : Volontariat international en entreprise  
**VSI** : Volontariat de solidarité internationale

## ANNEXE N°2 : PERSONNES CONSULTÉES

Le CLONG-Volontariat tient à remercier tous les acteurs et observateurs de la solidarité internationale qui ont accepté de donner leur avis concernant les questions traitées dans cette étude.

Il remercie notamment les personnes rencontrées dans le cadre de sa préparation :

- ✓ Mme **Clémence Bosselut**, Doctorante à l'EHESS et bénévole à la Délégation Catholique pour la Coopération
- ✓ M. **Guy Aho Tete Benissan**, Volontaire du Progrès au Sénégal
- ✓ M. **Henry de Cazotte**, Directeur de la communication, Agence Française du Développement
- ✓ M. **Alain Demaison**, Chef du bureau Volontariat et Affaires financières, Mission d'appui à l'action internationale des ONG, Ministère des Affaires Etrangères
- ✓ Mme **Marine Gacem**, Déléguée générale, Échanges et Partenariats
- ✓ M. **Christophe Moreau**, Responsable des missions internationales, Croix Rouge française
- ✓ M. **Jonathan Potter**, Directeur exécutif, People in Aid
- ✓ M. **Philippe Ryfman**, Avocat et Professeur à l'UFR de Science Politique de l'université Paris I Panthéon-Sorbonne
- ✓ M. **Christian Troubé**, membre d'ACF et Rédacteur en chef de l'hebdomadaire La Vie

Des remerciements particuliers s'adressent à **Delphine Michaud**, stagiaire au CLONG, pour le travail réalisé dans le cadre de cette étude.



## **ANNEXE N° 3 : Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale**

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

### **Article 1**

Toute association de droit français agréée dans les conditions prévues à l'article 9, ayant pour objet des actions de solidarité internationale, peut conclure un contrat de volontariat de solidarité internationale avec une personne majeure.

Ce contrat est un contrat écrit qui organise une collaboration désintéressée entre l'association et le volontaire. Il ne relève pas, sauf dispositions contraires prévues par la présente loi, des règles du code du travail. Il est conclu pour une durée limitée dans le temps.

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.

### **Article 2**

Le volontaire de solidarité internationale accomplit une ou plusieurs missions dans un Etat autre que les Etats membres de l'Union européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen. Il ne peut accomplir de mission dans l'Etat dont il est le ressortissant ou le résident régulier.

### **Article 3**

Si le candidat volontaire est un salarié de droit privé, l'engagement pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale d'une durée continue minimale d'un an est un motif légitime de démission. Dans ce cas, si l'intéressé réunit les autres conditions pour bénéficier d'une indemnisation du chômage, ses droits seront ouverts à son retour de mission. Ces droits seront également ouverts en cas d'interruption de la mission.

L'ensemble des compétences acquises dans l'exécution d'un contrat de volontariat de solidarité internationale en rapport direct avec le contenu d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification est pris en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues aux articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation.

A l'issue de sa mission, l'association délivre au volontaire une attestation d'accomplissement de mission de volontariat de solidarité internationale.

### **Article 4**

Le contrat de volontariat de solidarité internationale mentionne les conditions dans lesquelles le volontaire accomplit sa mission. Il est conclu pour une durée maximale de deux 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 six ans.

Les associations assurent une formation aux volontaires avant leur départ, prennent en charge les frais de voyage liés à la mission et apportent un appui à la réinsertion professionnelle des volontaires à leur retour. Il peut être mis fin de façon anticipée à un contrat de volontariat moyennant un préavis d'au moins un mois. Dans tous les cas, y compris en cas de retrait de l'agrément délivré à l'association en application de l'article 9, l'association assure le retour du volontaire vers son lieu de résidence habituelle.

### **Article 5**

L'association affine le volontaire et ses ayants droit, à compter de la date d'effet du contrat, à un régime de sécurité sociale lui garantissant des droits d'un niveau identique à celui du régime général de la sécurité sociale française.

Ce régime de sécurité sociale assure la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles. Pour les ayants droit, il assure la couverture des prestations en nature des risques maladie, maternité et invalidité.

Le volontaire et ses ayants droit bénéficient, dans des conditions fixées par décret, d'une assurance maladie complémentaire, d'une assurance responsabilité civile et d'une assurance pour le rapatriement sanitaire prises en charge par l'association.

#### **Article 6**

Le volontaire bénéficie au minimum d'un congé de deux jours non chômés, au sens de la législation de l'Etat d'accueil, par mois de mission, dès lors qu'il accomplit une mission d'une durée au moins égale à six mois.

Le volontaire bénéficie des congés de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption prévus par le code du travail et le code de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

Pendant la durée de ces congés, le volontaire perçoit la totalité de l'indemnité mentionnée à l'article 7.

#### **Article 7**

Une indemnité est versée au volontaire. Elle lui permet d'accomplir sa mission dans des conditions de vie décentes. Cette indemnité n'a pas le caractère d'un salaire ou d'une rémunération. Elle n'est soumise, en France, ni à l'impôt sur le revenu, ni aux cotisations et contributions sociales.

Le montant de l'indemnité et les conditions dans lesquelles elle est versée sont fixés pour chaque volontaire dans son contrat. Les montants minimum et maximum de l'indemnité sont fixés par arrêté du ministre des affaires étrangères, après avis de la Commission du volontariat de solidarité internationale en tenant compte des conditions d'existence dans l'Etat où la mission a lieu.

#### **Article 8**

Il est institué une Commission du volontariat de solidarité internationale composée de manière paritaire de représentants des associations de volontariat et de représentants de l'Etat.

La composition de la Commission du volontariat de solidarité internationale et ses attributions sont fixées par décret.

#### **Article 9**

Toute association qui souhaite faire appel au concours de volontaires dans les conditions prévues par la présente loi doit être agréée par le ministre des affaires étrangères. Cet agrément est délivré, après avis de la Commission du volontariat de solidarité internationale, pour une durée limitée, aux associations qui présentent des garanties suffisantes pour organiser des missions de des garanties suffisantes pour organiser des missions de volontaires de solidarité internationale dans prévues par la présente loi.

#### **Article 10**

La présente loi entrera en vigueur trois mois après sa publication.

Les conditions d'application de la présente loi sont fixées par décret.

#### **Article 11**

Les dispositions de la présente loi sont applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte. La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

## ANNEXE N°4 : LES DIFFERENTS DISPOSITIFS DE VOLONTARIAT INTERNATIONAL

Dispositifs	Loi	Age	Durée	Conditions	Zones géographiques	Renseignements
VSI (Volontariat de solidarité internationale)	Loi du 23 février 2005	A partir de 18 ans (21 ans pour la plupart des ONG). Pas de limite d'âge maximum (sauf AFVP : 30 ans)	Jusqu'à 6 ans, plusieurs missions possibles. Durée d'un contrat limitée à 2 ans maximum.	- Motivations - Compétences (diplômes, expériences, etc.)	Toutes hors Union Européenne	CLONG-Volontariat 01 42 05 63 00 <a href="http://www.clong-volontariat.org">www.clong-volontariat.org</a>
Chantiers bénévoles	Aucune	Variable selon les associations	Durée plutôt courte mais pas de minimum ni de maximum	Aucun diplôme ou formation n'est requis	Toutes	COTRAVAUX (Collectif d'associations de chantiers) : 01 48 74 79 20 <a href="http://www.cotravaux.org">www.cotravaux.org</a>
SVE (Service volontaire européen)	Programme Européen Jeunesse en Action	18 à 30 ans	Jusqu'à 12 mois	Aucun diplôme ou formation n'est requis	31 pays européens + 22 pays partenaires (bassin méditerranéen, Europe du Sud-Est, Europe de l'Est et du Caucase + Amérique latine, etc.)	INJEP (Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire) : 01 39 17 27 27 <a href="http://www.injep.fr">www.injep.fr</a>
VIA/VIE (Volontariat international en administration/ entreprise)	Loi du 14 mars 2000	18 à 28 ans	6 à 24 mois	- Compétences (diplômes, expériences) - Motivations	Toutes hors de France	CIVI (Centre d'Information sur le Volontariat International) : 08 10 10 18 28 <a href="http://www.civiweb.com">www.civiweb.com</a>

## BIBLIOGRAPHIE

### CLONG

- Charte des associations de Volontariat de solidarité internationale
- Enquête réalisée par IPSOS pour le CLONG-Volontariat, « *Le volontariat de solidarité internationale : un parcours de citoyenneté* », février 2004
- Actes du séminaire franco-allemand des 9 et 10 novembre 2004
- Actes du colloque du 10 novembre 2001 : « *Quel avenir pour le volontariat de solidarité internationale ?* »
- Journée d'étude du CLONG-Volontariat : *Volontariat et mondialisation*, 25 juin 1998

### OUVRAGES

- BOUCHER Jean-Dominique, « *L'aventure solidaire* », 1990
- COORDINATION SUD, « *Guide Synergie Qualité, Propositions pour des actions humanitaires de qualité* », éd. Coordination Sud, 2005
- JOULE Robert-Vincent et BEAUVOIS Jean-Léon, « *La soumission librement consentie* », éd. Puf, 1998
- THION Denis, « *Volontaires pour l'étranger* », éd. de l'Atelier, 2004
- TROUBÉ Christian, « *L'humanitaire en turbulences* », éd. Autrement, 2006
- YALA Amina, « *Volontaire en ONG : l'aventure ambiguë* », éd. Charles Léopold Mayer, 2005
- ZIMET Joseph, « *Les ONG : de nouveaux acteurs pour changer le monde* », éd. Autrement, 2006

\*\*\*\*\*

- ESSAI COLLECTIF, « *Le tiers-monde a-t-il besoin de volontaires ?* », éd. Colophon, 1999
- DOCUMENTATION FRANCAISE, « *Pour un volontariat d'avenir* », 2001
- INSTITUT NATIONAL de la JEUNESSE et de l'ÉDUCATION POPULAIRE, « *L'engagement des jeunes dans la solidarité internationale* », n°68, 2004
- RITIMO, « *Partir pour être solidaire ?* », 2007
- UN Volunteers, « *Volontariat et développement humain durable* », Année internationale des Volontaires 2001

### RECHERCHE/ EVALUATIONS

- ALVES COSTA GARINO Rosana, « *Quelles sont les conséquences de l'expatriation sur l'équilibre psychique et émotionnel des volontaires qui partent pour les missions humanitaires d'urgence* », mémoire de Master 2004-2005, Université Paris V
- BOSSELUT Clémence, « *Le volontariat humanitaire à l'étranger : les raisons du départ et la transformation de la personnalité* », EHESS
- COLAS Florence, « *Le volontaire expatrié, une espèce menacée au sein des ONG françaises de solidarité internationale ?* », mémoire de DESS 1996-1997, Université Paris I
- MARTINEZ Pablo, « *Quelle gestion du retour pour les expatriés de la solidarité internationale ?* », mémoire de DESS 2003-2004, Université Paris I
- NADER Réjane, « *Le Volontariat de Solidarité Internationale : quels vécus au retour de mission ?* », mémoire de DESS 2003-2004, Université Paris VIII

\*\*\*\*\*

- Agence canadienne de développement international, Rapport d'évaluation « *Le pouvoir du volontariat : examen du programme canadien de coopération volontaire* », Mars 2005
- Association Nationale des Directeurs et Cadres de la fonction Personnel (ANDCP), « *Recruter des humanitaires en entreprise* », Les cahiers de l'ANDCP, mai 2007 n°70
- DCC, « *Volontariat chrétien, DCC, et développement* », session des équipes bénévoles, 23 et 24 septembre 2006

- Institut Paul Delouvrier, « *Propositions pour un volontariat civil, national et européen* », Juin 2004
- Ministère de la coopération, « *Le volontariat français dans les pays en développement (Evaluation 1988 - 1994)* », collection Evaluations. 1995
- Voice, Actes du séminaire du 7 juillet 2006, « *Vers une coexistence du professionnalisme et du volontariat ?* »

#### **ARTICLES**

- « En vacances, je sauve le monde », *Libération*, mercredi 8 novembre 2006
- « Le volontariat associatif entre bénévolat et salariat », Travail social *Actualités hebdo*, n°1100, 2 février 2007, p.15-21
- « Le volontariat en quête de légitimité », *Alternatives économiques*, n°239, septembre 2005, p.42-46
- « Volontaires tous azimuts », *Altermondes*, septembre- novembre 2006

#### **SITES INTERNET**

- [www.interaction.org](http://www.interaction.org)
- [www.ngovoice.org](http://www.ngovoice.org)
- [www.peopleinaid.org](http://www.peopleinaid.org)
- [www.ritimo.org](http://www.ritimo.org)
- [www.undp.org](http://www.undp.org)