

# ÉVALUATION DU DISPOSITIF VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE (VSI)



Marc LESCAUDRON  
Pierre TAINURIER





# Table des matières

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS .....	9
TABLE DES ILLUSTRATIONS .....	10
PARTIE 1 : CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE .....	12
1. Le contexte et les objectifs de l'évaluation du dispositif Volontariat de Solidarité Internationale (VSI) .....	13
1.1. Le dispositif VSI .....	13
1.2. Les enjeux autour de la nouvelle loi de programmation .....	14
1.3. Portée et objectifs de la prestation .....	15
2. Cadre méthodologique et organisation de l'évaluation .....	16
2.1. La phase préparatoire .....	16
A. Réunion de cadrage .....	16
B. Matrice évaluative .....	17
C. Plan méthodologique et note de cadrage .....	17
2.2. La phase d'enquête .....	18
A. Analyse des données secondaires : une revue documentaire et statistique .....	18
B. Récolte et analyse des données primaires : des entretiens qualitatifs auprès d'un échantillon d'acteurs représentatif du secteur .....	19
C. Un questionnaire en ligne diffusé largement auprès des anciens volontaires .....	20
D. Un questionnaire en ligne diffusé auprès des organisations agréées par le MAEE pour l'envoi de volontaires .....	20
E. Atelier restituitif .....	20
2.3. La phase d'exploitation et de restitution des résultats .....	21
PARTIE 2 : ANALYSE PAR CRITÈRES .....	22
1. Axe 1 : Place du VSI dans la politique de développement solidaire de la France et dans l'écosystème du volontariat international .....	23
1.1. Pertinence .....	23
A. Un objectif pertinent : faciliter l'expression et la mise en pratique de la solidarité internationale comme levier de l'aide publique au développement .....	24
a. Ouverture au monde, tolérance interculturelle, conscience des enjeux de développement durable .....	24
b. Besoin d'engagement des individus dans des actions de solidarité internationale .....	25
c. Contribution du volontariat aux ODD selon les priorités politiques de la France .....	26
B. Du point de vue des usagers, un dispositif articulant une logique d'employabilité .....	28
a. Les motivations des volontaires à l'égard du VSI .....	28

<i>b. Deux critères liés aux profils des volontaires : diplôme et compétences</i> .....	30
<b>C. Un dispositif qui répond aux besoins des structures d'envoi des volontaires</b> .....	<b>34</b>
<i>a. Le dispositif répond aux besoins en compétences</i> .....	34
<i>b. Un dispositif mis en œuvre directement par les usagers (OSI) et au service du droit d'initiative associatif (spécificité française)</i> .....	36
<b>D. Un dispositif qui répond aux besoins des organisations d'accueil et des pays ciblés</b> .....	<b>37</b>
<i>a. Un changement de paradigme de la coopération internationale, vers une plus grande équité dans les relations partenariales et la co-construction de réponses communes aux enjeux mondiaux</i> .....	37
<i>b. Demandes d'accueil de volontaires qualifiés de la part des organismes d'accueil (contrairement au SC)</i> .....	39
<i>c. Des limites de Pertinence du dispositif face aux besoins locaux ? des risques de substitution</i> .....	40
<b>E. Une marge de progression identifiée en termes de valorisation de la pertinence du VSI</b> .....	<b>42</b>
<b>F. Une mobilisation du VSI par les Collectivités Territoriales (CT), en deçà des potentialités et des retours positifs des expériences existantes</b> .....	<b>43</b>
<b>1.2. Cohérence</b> .....	<b>48</b>
<b>A. Un volontariat complémentaire des autres dispositifs français de volontariat international</b> .....	<b>48</b>
<b>B. VSI et droit du travail : une opportunité d'exception et un risque d'ambivalence</b> .....	<b>50</b>
<i>a. Une porte ouverte sur une expérience exceptionnelle</i> .....	50
<i>b. Un risque de détournement des finalités du dispositif selon des logiques de marché de l'emploi concurrentiel et de modèles économiques fragiles</i> .....	50
<b>C. Une concurrence des autres dispositifs internationaux de volontariat</b> .....	<b>52</b>
<b>1.3. Efficacité</b> .....	<b>56</b>
<b>A. L'évolution du VSI 2010-2021</b> .....	<b>57</b>
<i>a. Évolution du VSI en volume</i> .....	58
<i>b. Par type d'ONG d'envoi</i> .....	59
<i>c. Par profil des VSI (H/F, âge, niveaux d'études et origines)</i> .....	60
<i>d. Par domaine d'activités</i> .....	65
<i>e. Par zone géographique</i> .....	66
<i>f. Le VSI dans les pays « en crise »</i> .....	71
<b>B. Une coordination des synergies entre les différents dispositifs de l'APD souhaitée</b> .....	<b>75</b>
<b>C. Un niveau élevé de satisfaction par les acteurs et usagers du dispositif</b> .....	<b>76</b>
<i>a. Au niveau des organisations d'envoi</i> .....	76
<i>b. Au niveau des volontaires</i> .....	77
<i>c. Au niveau des organismes d'accueil</i> .....	79
<b>D. Un manque de visibilité et d'attractivité à corriger pour une montée en charge souhaitée</b> .....	<b>79</b>
<b>1.4. Efficience</b> .....	<b>82</b>
<b>A. La délicate mesure d'impact du VSI sur les bénéficiaires (rapport coûts/bénéfices)</b> .....	<b>82</b>

B. Des coûts globaux du dispositif à comparer avec différents cadres d'assistance techniques et de contribution à l'atteinte des ODD .....	85
C. Un effet « levier » du point de vue du MEAE et un frein à l'efficience du point de vue des structures d'accueil .....	87
D. Un passage à l'échelle qui dépend du financement de l'APD et de l'attractivité du dispositif pour de nouveaux acteurs.....	89
<b>2. Axe 2 : Cadre réglementaire et financement du dispositif .....</b>	<b>90</b>
<b>1.1. Pertinence.....</b>	<b>90</b>
A. Un cadre réglementaire et financier bien établi et protecteur .....	90
B. La constance de l'intérêt des pouvoirs publics pour le dispositif s'exprime dans son soutien financier et sa volonté d'actualisation du cadre réglementaire.....	93
C. Suppression de la Commission du VSI (CVSI) en 2020 : quels nouveaux espaces de dialogues plus pertinents à venir ? .....	95
<b>2.2. Cohérence .....</b>	<b>95</b>
A. Comparaison entre les différents dispositifs de volontariat : des finalités distinctes qui expliquent des modalités distinctes de mise en œuvre .....	95
B. Des disparités d'indemnisation sur le terrain entre VSI et des enjeux de financement pour les structures d'accueil .....	96
C. Une difficulté de mise en cohérence des niveaux d'indemnité selon des critères objectifs .....	98
<b>2.3. Efficacité .....</b>	<b>100</b>
A. Le cadre réglementaire garantit un niveau de qualité dans la réalisation des missions de VSI.....	100
<i>a. Préparation au départ : Très forte satisfaction.....</i>	<i>100</i>
<i>b. En matière de suivi durant la mission : une situation plus hétérogène.....</i>	<i>103</i>
<i>c. En matière d'accompagnement au terme de la mission : un processus qui s'améliore.....</i>	<i>104</i>
B. Niveau de satisfaction concernant le statut de volontaire .....	107
<i>a. Les éléments de satisfaction.....</i>	<i>107</i>
<i>b. Les éléments d'insatisfaction liés au statut et dispositifs de VSI .....</i>	<i>109</i>
C. Besoin de clarification des rôles de chaque acteur : dialogue multiacteurs, animation, agréments, évaluation et contrôle qualité.....	112
<b>2.3. Efficience .....</b>	<b>114</b>
A. Souplesse du dispositif permettant une autonomie d'utilisation et de gestion par les organisations d'envoi, qui ont également la possibilité de recourir à l'intermédiation.....	114
B. Le mécanisme de financement du dispositif est complet, mais avec un reste à charge important qui ne peut être couvert que sur des dispositifs de financement complémentaires .....	115
C. Dans le cadre de l'intermédiation : plus-value du dispositif autour d'une division du travail clair entre organisations spécialisées sur des rôles distincts.....	115
D. Fonds d'appui pour les structures d'accueil.....	116
E. Concernant les mécanismes de contrôles et d'agréments, une confiance affirmée et des marges de progression identifiées (redevabilité, évaluation, co-construction des cadres de qualité) .....	117
<b>3. Axe 3 : L'opérationnalisation du principe de réciprocité dans le VSI.....</b>	<b>118</b>
<b>3.1. Pertinence.....</b>	<b>118</b>

A. La pertinence du principe de réciprocité qui s'impose progressivement.....	118
<b>3.2. Cohérence</b> .....	<b>120</b>
A. Une ouverture des dispositifs de volontariat aux non-nationaux qui se généralise parmi les pays de l'OCDE .....	121
B. Enjeu des visas et de la fermeture des frontières : quelle cohérence interne des politiques publiques ? Le modèle de l'accueil des étudiants étrangers en France à suivre .....	121
<b>3.3. Efficacité</b> .....	<b>122</b>
A. Un « Volontariat de réciprocité » en forte hausse, mais qui reste encore marginal.....	122
B. Des questionnements sur les contenus de missions en France s'expriment au sein des organisations françaises.....	125
C. Enjeux de la couverture sociale et du retour au pays .....	128
<b>3.4. Efficience</b> .....	<b>128</b>
A. Leçons apprises croisées par rapport au VSCI.....	128
<b>PARTIE 3 : RECOMMANDATIONS ET PISTES DE RÉFLEXION</b> .....	<b>131</b>
<b>1. Recommandations stratégiques</b> .....	<b>132</b>
1.1. Poursuivre et renforcer le dialogue de co-construction de la politique française de coopération (MEAE/ SC/ CT) : définir une vision partagée .....	132
1.2. Un engagement politique sur la réciprocité à affirmer .....	133
<b>2. Recommandations opérationnelles</b> .....	<b>133</b>
2.1. Concernant le dispositif VSI pour les Français .....	135
A. Concernant le système de suivi et d'évaluation du dispositif .....	135
a. Améliorer le contrôle-qualité du dispositif en matière d'accompagnement des volontaires .....	136
b. Améliorer le suivi et l'évaluation des missions.....	136
c. Améliorer la valorisation du VSI auprès des décideurs politiques et économiques.....	137
d. Faire évoluer l'animation du dispositif.....	137
B. Consolider le modèle économique du VSI : la question des indemnités et du financement du volontariat .....	138
2.2. Concernant le VSI de réciprocité à bien cadrer (durée, visa, indemnités) .....	140
<b>ANNEXE 1 - CHRONOGRAMME RÉALISÉ DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>143</b>
<b>ANNEXE 2 - LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES</b> .....	<b>144</b>
<b>ANNEXE 3 - DOCUMENTS CONSULTÉS</b> .....	<b>146</b>
<b>ANNEXE 4 - QUESTIONS ÉVALUATIVES</b> .....	<b>147</b>



# Liste des sigles et acronymes utilisés

- AFD** : Agence française de Développement
- AECT** : Action extérieure des Collectivités Territoriales
- ANVT** : Agence Nationale du Volontariat au Togo
- CAD** : Comité d'Aide au Développement
- CES** : Corps Européen de Solidarité
- CFE** : Caisse des Français de l'Étranger
- CICID** : Comité interministériel de la coopération internationale et du développement
- COP** : Contrat d'Objectifs et de Performance
- CUF** : Cités Unies France
- CVSI** : Commission du VSI
- DAECT** : Direction de l'Action extérieure des Collectivités Territoriales du MEAE
- CIV** : Délégation pour les relations avec la société civile et les partenariats au sein du MEAE
- EEE** : Espace Economique Européen
- ESS** : Économie sociale et solidaire
- EV** : Espaces Volontariats
- FONJEP** : Fond de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire
- GIP** : Groupement d'intérêt public
- ISI** : Initiative pour la solidarité internationale
- JICA** : Japan International Cooperation Agency
- KOICA** : Korean International Cooperation Agency
- MEAE** : Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
- NU** : Nations Unies
- OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement économiques
- ODD** : Objectifs de développement durable
- OSC** : Organisation de la Société Civile
- OSI** : Organisation de solidarité internationale
- REV** : Réseau des Espaces Volontariats
- RH** : Ressources humaines
- TDR** : Termes de Référence
- VIES** : Volontariat International d'Échange et de Solidarité
- VLS-TS** : Visa de Long Séjour valant Titre de Séjour
- VSCI** : Volontariat de Service Civique à l'International
- VSI** : Volontariat de Solidarité Internationale
- VSO** : Voluntary Service Overseas

# Table des illustrations

## TABLE DES MATIÈRES

<b>TABLEAU 1</b> : Raisons motivant un VSI.....	28	<b>TABLEAU 20</b> : Situation professionnelle actuelle des VSI de retour de mission.....	78
<b>TABLEAU 2</b> : Niveau d'étude des VSI.....	30	<b>TABLEAU 21</b> : Coût du mois/volontaire.....	86
<b>TABLEAU 3</b> : Disciplines étudiées.....	31	<b>TABLEAU 22</b> : Financement du VSI sur financement public.....	97
<b>TABLEAU 4</b> : Nature des missions VSI.....	32	<b>TABLEAU 23</b> : Niveau de satisfaction par rapport à la préparation au départ.....	100
<b>TABLEAU 5</b> : Âge de première mission des VSI.....	32	<b>TABLEAU 24</b> : Éléments de satisfaction par rapport à la formation au départ.....	101
<b>TABLEAU 6</b> : Type d'expérience préalable au VSI.....	32	<b>TABLEAU 25</b> : Principales causes non contractuelles d'insatisfaction.....	103
<b>TABLEAU 7</b> : Type de projets d'affectation des VSI.....	35	<b>TABLEAU 26</b> : Écoute attentive et un soutien adapté à votre retour.....	104
<b>TABLEAU 8</b> : Niveau de recours au VSI.....	35	<b>TABLEAU 27</b> : Éléments de satisfaction en matière d'accompagnement après la mission.....	105
<b>TABLEAU 9</b> : Raisons motivant le recours au VSI.....	39	<b>TABLEAU 28</b> : Facteurs rendant difficile l'insertion socioprofessionnelle après la mission.....	106
<b>TABLEAU 10</b> : Pour vous, le VSI était.....	52	<b>TABLEAU 29</b> : Niveau de satisfaction des volontaires.....	107
<b>TABLEAU 11</b> : Évolution du nombre de volontaires (contrats signés) et de mois-volontaires.....	58	<b>TABLEAU 30</b> : Éléments de satisfaction contractuelle chez les volontaires.....	108
<b>TABLEAU 12</b> : Nombre de volontaires par type d'association d'envoi.....	59	<b>TABLEAU 31</b> : Avantages du statut de VSI pour les organismes agréés.....	108
<b>TABLEAU 13</b> : Âge des volontaires en moyenne de 2010 à 2020.....	60	<b>TABLEAU 32</b> : Éléments d'insatisfaction contractuelle chez les volontaires.....	109
<b>TABLEAU 14</b> : Proportion hommes/femmes de 2010 à 2020.....	60	<b>TABLEAU 33</b> : Inconvénients du dispositif.....	110
<b>TABLEAU 15</b> : Évolution du profil des VSI (niveau d'études).....	63	<b>TABLEAU 34</b> : Comparaison du volontariat au regard des autres dispositifs en 2019 : VIES, tous dispositifs confondus (hors VIE) et tous dispositifs confondus.....	124
<b>TABLEAU 16</b> : Domaines d'activité des volontaires en 2020.....	65		
<b>TABLEAU 17</b> : Principales destinations des VSI en 2020 et cumulé sur 10 ans (2010-20).....	67		
<b>TABLEAU 18</b> : Nombre de volontaires dans les pays prioritaires en 2019.....	68		
<b>TABLEAU 19</b> : Recours aux VSI par les organisations agréées : tendance 2020-2021.....	76		

## FIGURES

<b>FIGURE 1</b> : Les supports d'engagement avant et après un VSI.....	26	<b>FIGURE 17</b> : L'impact du volontariat sur les parcours de vie et sur la société.....	80
<b>FIGURE 2</b> : La reconnaissance de la contribution du VSI à l'atteinte des ODD .....	27	<b>FIGURE 18</b> : des exemples de mesures d'impacts du volontariat.....	84
<b>FIGURE 3</b> : Le paradigme du volontariat monde.....	38	<b>FIGURE 19</b> : Le poids économique du secteur des volontariats internationaux .....	88
<b>FIGURE 4</b> : L'Action extérieure des Collectivités Territoriales en 2019 et 2020 .....	44	<b>FIGURE 20</b> : Rapport Berville .....	93
<b>FIGURE 5</b> : VSI et internationalisation des territoires.....	45	<b>FIGURE 21</b> : Focus sur le rôle du FONJEP dans le dispositif VSI .....	112
<b>FIGURE 6</b> : Focus sur l'exemple de La Réunion.....	46	<b>FIGURE 22</b> : Spécificité de FV : vitrine officielle du VSI et apport des EV en matière d'accompagnement et de suivi.....	113
<b>FIGURE 7</b> : Des modalités de gouvernance spécifique à la France.....	53	<b>FIGURE 23</b> : Focus sur une expérience d'accueil de VCSI de réciprocité.....	119
<b>FIGURE 8</b> : Focus sur les dispositifs allemands, canadiens et norvégiens.....	54	<b>FIGURE 24</b> : Exemple de difficultés administratives et de contraintes de cohérence des politiques publiques .....	122
<b>FIGURE 9</b> : Analyse de la féminisation progressive du VSI.....	61	<b>FIGURE 25</b> : Les volontariats de réciprocité en France .....	124
<b>FIGURE 10</b> : Répartition des VSI par origine géographique en France et dans le monde en 2019 .....	62	<b>FIGURE 26</b> : L'origine géographique des volontaires de réciprocité en France....	125
<b>FIGURE 11</b> : Liste des pays pauvres prioritaires selon le CICID .....	66		
<b>FIGURE 12</b> : La répartition des VSI dans le monde en 2019 .....	68		
<b>FIGURE 13</b> : Le volontariat à l'international tous dispositifs confondus de 2009 à 2015 et en 2015.....	69		
<b>FIGURE 14</b> : Évolution des crises au Sahel et en Afrique 2010-2021 .....	71		
<b>FIGURE 15</b> : Évolution du VSI au sud du Sahara 2010-2015.....	73		
<b>FIGURE 16</b> : illustrations de l'engagement des VSI dans des pays en crise (Burundi, Équateur).....	74		

# PARTIE 1

## CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE



# 1. LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION DU DISPOSITIF VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE (VSI)

## 1.1. LE DISPOSITIF VSI

Le **Volontariat de Solidarité Internationale** (VSI) est un dispositif financé par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) et géré par le FONJEP<sup>1</sup>, qui a pour objet **de permettre à toute citoyenne et citoyen français, indépendamment de leur classe d'âge, d'accomplir une mission d'intérêt général à l'étranger** dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire. Ce dispositif est encadré par la **loi n° 2005-159 du 23 février 2005** relative au contrat de VSI.

**Le VSI est considéré comme un volontariat de coopération, mais il existe d'autres dispositifs français de volontariat international** qualifiés d'initiation et d'échange, généralement de groupe et de plus courte durée : le volontariat établi à partir des programmes Jeunesse solidarité internationale (JSI) et Ville-vie-vacances solidarité internationale (VVV/SI) encadré par le MEAE et auquel peuvent prendre part les Collectivités locales<sup>2</sup>, ainsi que les chantiers de jeunesse<sup>3</sup>. Enfin, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse encadre le dispositif « service civique à l'international (SCI) », mis en œuvre par l'Agence du Service Civique.

---

1 Le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (FONJEP) est un organisme créé en 1964 et cogéré par l'État, les collectivités et les associations. Il agit comme un pôle de ressources et d'expertise pour promouvoir et soutenir le développement des projets associatifs de jeunesse et d'éducation populaire. Depuis 1993 le FONJEP gère plusieurs dispositifs de solidarité internationale cofinancés par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et l'Agence française de développement (AFD) : Les programmes JSI et VVV/SI, mais aussi les postes FONJEP d'ECSI, cofinancés dans des associations de solidarité internationale ou d'éducation populaire.

2 Le MEAE finance les programmes « Jeunesse Solidarité Internationale » et « Ville Vie Vacances – Solidarité Internationale » dans le but de financer des projets solidaires, collectifs et d'échange menés par des jeunes, et portés par une association française avec un partenaire local d'un pays éligible à l'APD. Les modalités d'intervention sont fortement encadrées par le dispositif de financement : les groupes doivent être constitués de 4 à 16 jeunes de 15 à 25 ans, autour d'une action d'environ 15 jours, dont 10 jours minimum consacrés à l'action de solidarité internationale.

3 Les chantiers jeunesse (chantier d'été, chantier de jeunes, chantier international), dits hors dispositifs, proposés par les organisations françaises de l'éducation populaire pour faire vivre une première expérience de solidarité internationale ou tout simplement de rencontre interculturelle.

## 1.2. LES ENJEUX AUTOUR DE LA NOUVELLE LOI DE PROGRAMMATION

La réunion du 8 février 2018 du Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) a lancé le **projet de rénovation de la politique de développement et de solidarité internationale de la France** au service des objectifs et de ses engagements internationaux en matière d'éradication de la pauvreté, de mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD), de l'Accord de Paris et de protection des biens communs mondiaux<sup>4</sup>.

Ce projet de rénovation porte également sur la **réaffirmation de l'importance stratégique des dispositifs de volontariat dans l'Aide publique au Développement (APD)** de la France, avec la volonté d'ancrer ces dispositifs, et notamment le VSI, dans une **logique de réciprocité**.

Il a été constaté que **peu de pays européens permettent cette réciprocité, à l'exception de la France et de l'Allemagne**. Dans ce dernier pays, le programme de service civique international – *weltwaerts* – permet déjà l'accueil des volontaires étrangers sur son territoire national<sup>5</sup>. C'est également le cas de la France : le service civique permet actuellement à des étrangers de venir s'engager sur le territoire national, mais le dispositif reste limité à une classe d'âge (18-25 ans) et à des missions courtes (6-12 mois)<sup>6</sup>. La mise en application du principe de réciprocité dans le volontariat de solidarité internationale implique dès lors de modifier la loi de 2005, et précisément les articles 1 et 2 qui indiquent que le VSI ne peut s'effectuer qu'en dehors de France, de l'UE et de l'Espace Économique Européen.

Le MEAE a présenté en décembre 2020 un **projet de loi de programmation relatif au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales**, dont la vocation est de remplacer la loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014 d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale, pour **tenir compte du contexte de crise mondiale provoquée par la pandémie de covid-19**, mais aussi pour « **lutter contre les causes profondes des crises, en accompagnant les pays les plus vulnérables, en particulier d'Afrique, vers des modèles de croissance plus résilients, plus inclusifs et plus durables** ».

---

4 Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID), 8 février 2018, *relevé de conclusions*. [https://www.diplomatie.gouv.fr/MG/pdf/releve\\_de\\_conclusions\\_du\\_comite\\_interministeriel\\_de\\_cooperation\\_internationale\\_et\\_du\\_developpement\\_-\\_08.02.2018\\_cle4ea6e2-2.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/MG/pdf/releve_de_conclusions_du_comite_interministeriel_de_cooperation_internationale_et_du_developpement_-_08.02.2018_cle4ea6e2-2.pdf)

5 MEAE, 2002. « Étude d'impact. Projet de loi de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales », NOR : EAEM2019665L/Bleue-1

6 Ibid

La loi a été promulguée le 4 août 2021. Elle prévoit une **augmentation des crédits alloués à l'APD**, en portant cette dernière à 0.55 % du revenu national brut en 2022, et en se concentrant sur les pays les plus vulnérables et dans les secteurs prioritaires : environnement et climat, égalité entre les femmes et les hommes, traitement des crises et fragilités, accès aux droits humains, santé, éducation, sécurité alimentaire, gestion de l'eau<sup>7</sup>.

Cette loi ouvre également la voie à **l'application du principe de réciprocité dans le volontariat**, le décret d'application devant permettre de définir les conditions d'accueil des volontaires étrangers sur le territoire national au titre du VSI.

### 1.3. PORTÉE ET OBJECTIFS DE LA PRESTATION

Dans ce contexte, le MEAE a décidé de lancer une **évaluation du VSI, afin d'apporter un éclairage précis sur les possibilités de relancer et développer le dispositif**. En tant qu'opérateur du ministère, **France Volontaires** est chargé de coordonner le processus évaluatif, en incluant un certain nombre d'acteurs parties prenantes du secteur du volontariat international. Un **Comité de Pilotage (COFIL)** a été constitué, comprenant la DGM/CIV<sup>8</sup>, le FONJEP, le CLONG Volontariat, La Guilde, Planète Urgence, Cités Unies France (CUF), le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et France Volontaires.

L'évaluation répond à un double objectif :

- Elle vise tout d'abord à **dresser un bilan et titrer les enseignements du dispositif actuel de VSI** en proposant une analyse transversale à partir de certains critères d'évaluation de l'OCDE : **pertinence, cohérence, efficacité et efficience**. À noter que si l'impact et la durabilité ne sont pas des critères retenus pour cette évaluation en raison de limites de moyens et de temps, des ressources documentaires qui les prennent en compte ont été mises à disposition de l'équipe d'experts.
- Elle propose ensuite, et à partir de cette première analyse, un ensemble de **recommandations pratiques et réalistes** – à court, moyen et long terme – dont la mise en œuvre pourrait favoriser **le développement du VSI**, tant au regard de son **déploiement** dans les pays prioritaires et de son usage par les OSI, qu'au regard de sa **qualité** et de ses **effets** en matière d'apprentissage et d'engagement des volontaires.

---

<sup>7</sup> Communiqué de presse du Conseil des ministres du 16 décembre 2020, <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000042676989/>

<sup>8</sup> La Délégation pour les relations avec la société civile et les partenariats au sein de la Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

## 2. CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET ORGANISATION DE L'ÉVALUATION

L'analyse des Termes de Références (TDR) a conduit à la formulation d'une **proposition méthodologique** affinée au terme de la phase préparatoire, incluant une réunion de cadrage avec le COPIL.

Le plan méthodologique s'appuie sur une série d'actions de **collectes et d'analyse de données** à travers des méthodes différentes, adaptées à la nature des cibles, et répondant au principe de la **triangulation des données primaires** (enquêtes et entretiens avec les volontaires, acteurs publics et organisations de la société civile, en France et à l'international) **et secondaires** (revue documentaire et entretiens avec les opérateurs et les partenaires techniques et financiers). L'ensemble des données a été consolidé lors de l'étape d'analyse et de rédaction du présent rapport.

En outre, la présente étude constitue une **opportunité de concertation entre les acteurs du secteur pour co-construire collectivement des propositions à l'égard des pouvoirs publics et des tutelles**. Pour cela, un **atelier stratégique** est venu conclure la phase de bilan diagnostique. Il a été l'occasion de discuter des premières **recommandations opérationnelles**.

La conduite de l'évaluation s'est effectuée en **trois phases** : une phase de cadrage et de revue documentaire, une phase d'enquête, une phase d'exploitation et de restitution des résultats.

### 2.1. LA PHASE PRÉPARATOIRE

#### A. RÉUNION DE CADRAGE

Au terme de la procédure de contractualisation, une **réunion de cadrage** s'est tenue avec le COPIL le lundi 13 septembre 2021. Elle a eu pour objectif d'atteindre un niveau de **compréhension partagée** autour des objectifs de l'évaluation et des questions évaluatives, mais aussi des attentes en matière d'approches et de rendus (livrables). Il s'est agi en outre de finaliser le calendrier de l'évaluation, de recueillir l'ensemble de la documentation nécessaire et de s'accorder sur les conditions d'enquête au regard du contexte particulier actuel de la pandémie de la covid-19. Sur ce dernier point, en accord avec le COPIL, l'ensemble des entretiens ont été menés à distance, grâce à des entretiens individuels en visioconférence.

---

## B. MATRICE ÉVALUATIVE

Suite à la réunion de cadrage et d'une revue préliminaire de la documentation, une **matrice évaluative** (en annexe) a été élaborée à partir de la quinzaine de questions évaluatives formulées dans les TdR et répartie autour de **trois axes principaux de questionnement**. Ces trois axes ont été systématiquement analysés au travers des critères OCDE retenus : **pertinence, cohérence, efficacité et efficience**.

### Axe 1 : Place du VSI dans la politique de développement solidaire de la France et dans l'écosystème du volontariat international

Au regard des questions évaluatives formulées, il a été procédé à une analyse de type SWOT du dispositif tout en situant ce dernier dans l'ensemble des dispositifs de volontariats et de mobilité internationale en France.

### Axe 2 : Cadre réglementaire et financement du dispositif

Il a été effectué une analyse des processus et modalités de mise en œuvre du dispositif, dans sa dimension contractuelle – administrative et financière – et dans sa dimension opérationnelle, en lien avec les modalités d'accompagnement des volontaires mises en œuvre par les OSI agréées contractantes. Une analyse réglementaire en termes d'opportunités et d'entraves a été menée pour identifier les relations de causalités entre cadre réglementaire et développement ou déploiement du dispositif.

### Axe 3 : L'opérationnalisation du principe de réciprocité dans le VSI

L'analyse du cadre réglementaire a été prolongé dans la perspective de l'adoption de la logique de réciprocité, en adoptant une approche davantage prospective permettant d'identifier les marges d'évolution et de changement, en lien avec les attentes et les pratiques des parties prenantes du secteur. À titre comparatif, une analyse succincte du dispositif Service Civique permettant l'accueil de volontaires étrangers a été effectuée.

---

## C. PLAN MÉTHODOLOGIQUE ET NOTE DE CADRAGE

La réunion de cadrage et la revue préliminaire de la documentation ont contribué à définir la matrice évaluative et le cadre général d'analyse, ainsi qu'à établir un certain nombre d'hypothèses pouvant être confrontées aux données qualitatives. Elles ont permis ainsi d'approfondir et de finaliser le cadre méthodologique présenté dans la **note de cadrage (livrable 1)**. Cette note inclut une présentation détaillée du calendrier et de l'organisation de l'enquête, la matrice évaluative, l'échantillonnage des organisations et individus devant être consultés ainsi que les guides d'entretien.

Elle a été validée par France Volontaire, en tant que coordinateur du processus évaluatif et référent pour l'équipe d'évaluation.

La phase suivante d'enquête a été lancée dans la foulée et l'organisation des prises de rendez-vous a été facilitée par France Volontaire et les membres du COPIL. Il convient de préciser ici que du fait de contraintes d'agenda des différents acteurs concernés, un décalage substantiel du calendrier initial a été constaté et que des entretiens complémentaires, notamment à l'international et dans les outre-mer, ont dû être programmés après la tenue de l'Atelier stratégique.

## 2.2. LA PHASE D'ENQUÊTE

### A. ANALYSE DES DONNÉES SECONDAIRES : UNE REVUE DOCUMENTAIRE ET STATISTIQUE

L'analyse des données secondaires à travers une **revue documentaire et statistique** a pour objectif d'établir un **état des lieux du dispositif du VSI** d'un point de vue financier et opérationnel, **et de son évolution** sur les dernières années. La période d'analyse a été convenue avec le COPIL de 2015 à 2021.

**Quatre types de données** ont été analysés ici, en fonction des différentes sources qui ont été fournies par le COPIL :

- La documentation relative au **cadre politique, législatif et réglementaire** régissant le VSI, mais aussi les différentes parties prenantes qui en assure la gestion et la promotion (France Volontaire, FONJEP, etc.) ;
- La documentation relative à la **gestion administrative et financière** du dispositif ;
- La **base de données des volontaires** : La période retenue est de 2015 à 2021 permettant de tenir compte à la fois des évolutions structurelles du dispositif, avec l'augmentation des aides du MEAE en 2017, mais aussi des éléments plus conjoncturels avec la période exceptionnelle vécue depuis 2020 et la pandémie de covid-19. Les données concernant les volontaires qui ont été analysées portent sur leur nombre, leur genre, leur âge, l'OSI contractante, le pays de destination, la durée du volontariat, le type de projet concerné.
- La **documentation analytique relative au dispositif VSI** – à son usage, ses évolutions, ses résultats et ses limites – produite par les institutions parties prenantes (ministères) et les opérateurs (France Volontaires).

La liste des documents consultés se trouve en annexe.

## **B. RÉCOLTE ET ANALYSE DES DONNÉES PRIMAIRES : DES ENTRETIENS QUALITATIFS AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON D'ACTEURS REPRÉSENTATIF DU SECTEUR**

Des **entretiens individuels de type semi-directif** ont été conduits avec les parties prenantes directes du dispositif, incluant les organisations membres du COPIL, mais aussi un **échantillon** plus large d'organisations. Le ciblage et la sélection des organisations concernées par les entretiens ont été décidés communément avec le COPIL de la manière suivante (liste complète en annexe) :

- Les **membres du COPIL**, pris individuellement ;
- Un échantillon plus large d'organisations : des **OSI françaises usagers** du dispositif VSI, mais dans une configuration d'intermédiation, des OSI ayant peu recours au VSI, des organisations de jeunesse ou d'éducation populaire utilisant d'autres dispositifs de mobilité internationale que le VSI (chantiers, service civique, volontariat international de réciprocité). Ces organisations sont soit des membres de France Volontaires, soit des partenaires du CLONG (à l'exception d'ACTED et de Première Urgence). Ces deux membres du COPIL ont contribué à mobiliser ces organisations membres en informant de la démarche entreprise. De plus, les critères suivants ont été respectés le plus possible : (i) Taille des organisations et volume de volontaires envoyés, (ii) organisations à Paris/en Province (iii) très centrée VSI/dispositif parmi d'autres (iv) nouvelles organisations (v) développement/humanitaire.
- Les organisations parties prenantes des autres dispositifs de volontariat, en France (Agence du Service civique, Collectivités locales: Région Centre-Val de Loire, Département de la Réunion) et à l'international (Madagascar, Togo, Pérou, Norvège, Canada). Pour les pays cibles, lorsque cela a été possible, deux types d'organisations ont été pris en compte dans chacun des pays : l'organisation nationale de volontariat et les organisations d'accueil partenaires.

L'objectif des entretiens avec ces différents acteurs était de collecter des **données qualitatives**, c'est-à-dire appréciatives, sur les pratiques, les enseignements en lien avec les contraintes de diverses natures (réglementaire, financière, géopolitique et stratégique), et les attentes au regard des futures évolutions législatives et réglementaires. Une attention particulière a été portée aux dispositifs contractuels utilisés par les organisations autres que le VSI (ex. : Le CDD ou CDI).

---

### C. UN QUESTIONNAIRE EN LIGNE DIFFUSÉ LARGEMENT AUPRÈS DES ANCIENS VOLONTAIRES

Un **questionnaire** a été élaboré puis diffusé via un outil d'enquête en ligne (*kobotool-box*), afin d'interroger les volontaires sur leur **niveau de satisfaction** quant à leur expérience de volontariat, sur leur appréciation du dispositif VSI tant du point de vue administratif et financier que de l'accompagnement offert pour un volontariat de qualité, sur le développement de leurs compétences et de leur appétence à l'engagement, ainsi que sur leur insertion professionnelle, en France ou à l'international.

Les coordonnées des volontaires ont été demandées directement auprès des organisations d'envoi, celles membres de France Volontaires et celles sélectionnées pour des entretiens individuels.

---

### D. UN QUESTIONNAIRE EN LIGNE DIFFUSÉ AUPRÈS DES ORGANISATIONS AGRÉÉES PAR LE MAEE POUR L'ENVOI DE VOLONTAIRES

Un deuxième questionnaire a été préparé pour élargir le nombre d'organisations d'envoi concernées par l'enquête. Cela concerne l'ensemble des 29 organisations agréées dont les contacts ont été transmis par France Volontaires. Un tel questionnaire a permis un traitement plus quantitatif et panoramique des données quant aux pratiques, besoins, limites et attentes des usagers du VSI.

---

### E. ATELIER RESTITUTIF

Un **atelier stratégique** a été organisé avec les membres du COPIL le 22 novembre 2021 afin de discuter plus en profondeur des **pistes de recommandations** qui ont été formulées et proposées, sur la base d'une présentation succincte et « à chaud » des principaux résultats de l'évaluation. Ces premiers constats et recommandations ont été partagés en amont avec France Volontaires sous la forme de **diaporama (livrable 2)**.

Les discussions ont porté ainsi sur les leviers et les modalités nouvelles permettant le développement du VSI, tant au regard de son déploiement dans les pays prioritaires et de son usage par les OSI, qu'au regard de sa qualité et de ses effets en matière d'apprentissage et d'engagement des volontaires.

## 2.3. LA PHASE D'EXPLOITATION ET DE RESTITUTION DES RÉSULTATS

La dernière phase d'intervention a consisté à réunir puis analyser l'ensemble des informations et des données recueillies, incluant les principales conclusions de l'atelier prospectif et participatif. Elle a été consacrée à la rédaction du présent **rapport provisoire (livrable 3)** qui fera l'objet d'une restitution auprès du COPIL fin janvier 2022.

Les commentaires et remarques seront intégrés au **rapport définitif** comprenant un résumé exécutif qui reprendra les principales conclusions et recommandations de l'évaluation, une première partie sur l'évaluation et les constats et une seconde partie centrée sur les recommandations et pistes d'amélioration du dispositif VSI (**livrable 4**).

Les **livrables** sont donc les suivants :

1. **Note de cadrage**, y inclus la matrice d'évaluation et les grilles d'entretien
2. **Diaporama des constats et recommandations** (atelier stratégique)
3. **Rapport d'évaluation provisoire**
4. **Rapport d'évaluation final** et son résumé exécutif

## PARTIE 2

# ANALYSE PAR CRITÈRES



# 1. AXE 1 : PLACE DU VSI DANS LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE DE LA FRANCE ET DANS L'ÉCOSYSTÈME DU VOLONTARIAT INTERNATIONAL

## 1.1. PERTINENCE

De manière globale, en termes de réponse aux besoins des parties prenantes du dispositif, il est constaté que celui-ci est **pertinent à plusieurs titres** :

- Son objectif est de **faciliter l'expression et la mise en pratique de la solidarité internationale comme levier de l'aide publique au développement** par le biais d'une expérience d'ouverture au monde, de tolérance interculturelle et de prise de conscience des enjeux de développement durable. En outre, il répond au **besoin d'engagement** des individus dans des **actions de solidarité internationale contribuant à l'atteinte des ODD**, conformément aux **priorités publiques françaises**.
- Il permet d'**articuler une logique d'employabilité et une logique d'engagement**, selon les besoins de professionnalisation des volontaires et des structures d'accueil des VSI.
- Il est mis en œuvre directement par les usagers (OSI) et au service du droit d'initiative associatif (spécificité française), ce qui favorise l'adéquation de sa réponse aux **besoins de compétences des structures d'accueil dans les pays ciblés et des structures d'envoi** en France.
- L'évolution des missions de VSI dans le temps long a su accompagner l'évolution des relations entre les OSI et leurs partenaires internationaux, pour construire un **nouveau paradigme de volontariat au service des enjeux globalisés**.

Par ailleurs, si la pertinence du dispositif est avérée, des **marges de progression** ont été identifiées sur les plans :

- De la **valorisation de la pertinence du dispositif** au regard des enjeux actuels ;
- De la **mobilisation du VSI par les Collectivités Territoriales**, en deçà des potentialités et des retours positifs des expériences existantes ;
- Du **risque de substitution** des compétences locales ou d'**inadéquation des contenus de mission**, dont la pertinence doit être évaluée au cas par cas.

**De manière détaillée, ces constats reposent sur les éléments d'analyse suivants :**

### **A. UN OBJECTIF PERTINENT : FACILITER L'EXPRESSION ET LA MISE EN PRATIQUE DE LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE COMME LEVIER DE L'AIDE PUBLIQUE AU DÉVELOPPEMENT**

Le VSI est un dispositif public du MEAE non lié à l'âge, basé sur **l'apport de compétences de personnes désirant s'engager auprès d'organisations françaises de solidarité internationale (SI)**, afin de favoriser le déploiement d'initiatives dans le cadre de **l'aide publique au développement (APD)**. Son **objectif**, tel que défini dans la loi de 2005 actualisant les décrets l'ayant précédé en 1986 et 1995, est jugé **pertinent au regard des finalités de la SI et de l'APD**<sup>9</sup>, tant du point de vue des institutions publiques (MEAE/AFD/Collectivités) que privées (OSI), comme du besoin d'engagement des individus dans des **actions contribuant à l'atteinte des Objectifs de développement durable (ODD)**, des objectifs de **l'Accord de Paris (COP21)** et de protection des **biens communs mondiaux**, conformément aux **priorités publiques Françaises**.

OUVERTURE AU MONDE, TOLÉRANCE INTERCULTURELLE, CONSCIENCE DES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

**Cette pertinence de la finalité du VSI est revendiquée par les acteurs du dispositif** dont une grande partie est réunie au sein du CLONG Volontariat<sup>10</sup>. Celui-ci affirme ainsi que, par « *l'ouverture au monde et à l'interculturel, le volontariat est une réponse à la tendance au repli sur soi. Par le temps long qu'il nécessite sur le terrain et par les ponts qu'il crée entre sociétés civiles, il est une réponse à la marchandisation de certaines politiques de développement. Par l'engagement désintéressé et collectif qu'il suppose, il est une réponse à l'individualisme rampant. Par les parcours qu'il permet d'accomplir, il est une réponse au manque de perspectives des jeunes ici en France. Par le pouvoir d'agir qu'il renforce en étant au plus proche des populations aux 4 coins du monde, il est une réponse aux carences démocratiques que nous vivons. Par toutes les valeurs et les principes qu'il porte avec les populations locales et les partenaires, il est une réponse aux crises que nous vivons.* »<sup>11</sup>

Le dispositif est ainsi vu comme un **ensemble multidimensionnel qui permet de répondre aux défis d'un développement solidaire par les citoyens et citoyennes**, « *notamment en lien avec la préservation des biens publics mondiaux (en particulier l'éducation, le climat et la biodiversité,) la prévention et la gestion des crises,*

9 CICID, 8 février 2018, *Relevé de conclusions*, op. cit.

10 Créé en 1979, le CLONG Volontariat regroupe des associations concernées par le volontariat de solidarité internationale et s'attache à la réalisation de 3 grands objectifs : (i) Promouvoir et valoriser l'engagement volontaire comme modalité fondamentale d'expression de la citoyenneté au sein de la solidarité internationale ; (ii) Parvenir à des avancées juridiques et statutaires pour le Volontariat de Solidarité Internationale ; (iii) Être un lieu d'échange et de réflexion pour l'amélioration des pratiques de volontariat.

11 Communiqué de presse, CLONG Volontariat, 5 décembre 2020

*ou encore l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. »<sup>12</sup>*

## BESOIN D'ENGAGEMENT DES INDIVIDUS DANS DES ACTIONS DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Ces réponses aux défis d'un développement durable et solidaire sont également le reflet d'une **prise de conscience individuelle qui s'exprime dans un besoin d'engagement concret** sur des actions participant à résoudre ces enjeux essentiels. Il est ainsi relevé par France Volontaires que « 66 % des Français et Françaises estiment que pour faire face aux défis contemporains à l'échelle du monde (environnement, santé, économie, etc.), promouvoir la solidarité entre les nations devient de plus en plus urgent »<sup>13</sup>.

**Cet engagement se traduit dans le VSI et dans son prolongement tout au long de la vie.** En effet, une thèse de doctorat sur le VSI (2014)<sup>14</sup>, complétée en 2017 par une étude sur la question des engagements volontaires et solidaires à l'international, a permis de cartographier la diversité des formes d'engagement et leur évolution dans le temps, du point de vue des parcours individuels des volontaires.

Il ressort de ces éléments que **l'expression des engagements est multiforme**, dans la vie de tous les jours comme dans le cadre professionnel. En outre, cet engagement est revendiqué par 88 % des personnes interrogées, avant leur expérience de volontariat, et par 92% d'entre eux après cette expérience. Ce qui tend à prouver, d'une part, que **le profil des VSI est plus fortement engagé et militant que dans la population générale**, et que **l'expérience de volontariat renforce cette tendance**, d'autre part.

Le VSI est donc bien un dispositif pertinent qui offre un cadre pour répondre à ce besoin d'engagement des individus.

---

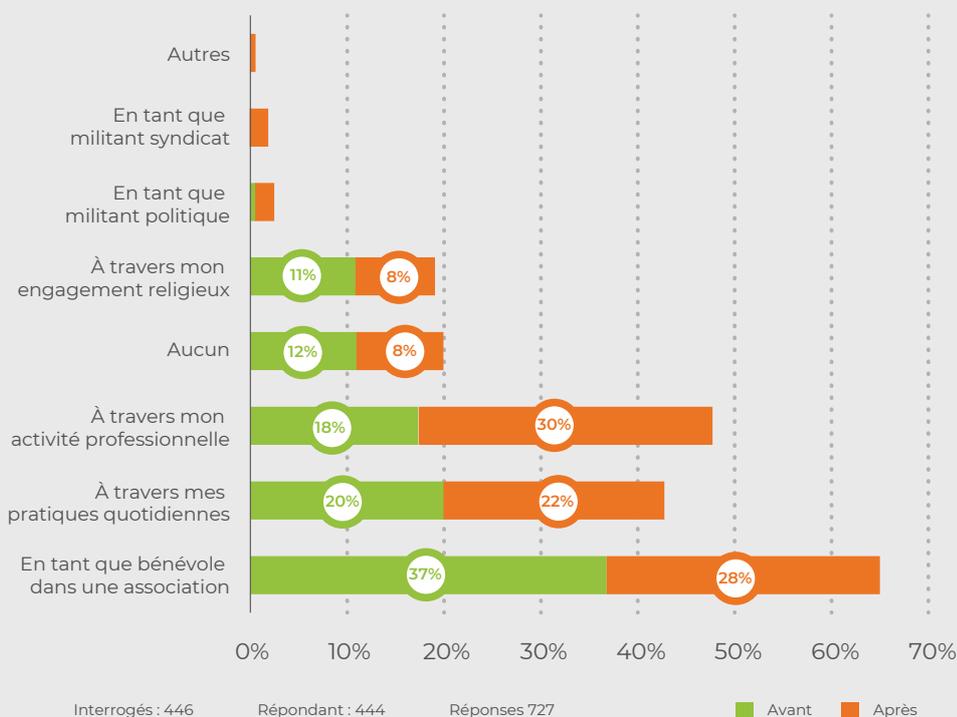
<sup>12</sup> France Volontaires, *Note d'analyse du projet de loi de programmation relative au développement solidaire et la lutte contre les inégalités mondiales*, avril 2021, page 9

<sup>13</sup> Idem, page 4

<sup>14</sup> Leroux C. (2014). *Le volontariat solidaire à l'international. Une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation. Paris : université Paris-Descartes

FIGURE 1 : LES SUPPORTS D'ENGAGEMENT AVANT ET APRÈS UN VSI<sup>15</sup>

LES ANCIENS VOLONTAIRES RESTENT FORTEMENT INVESTIS AU SERVICE DES AUTRES, MAIS LES SUPPORTS D'ENGAGEMENT DIFFÈRENT. L'INVESTISSEMENT DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL EST PRIVILÉGIÉ, QUE CE SOIT DANS LA CONTINUITÉ DES PARCOURS DES VOLONTAIRES OU QUE LE VOLONTARIAT AIT (RÉ) ORIENTÉ LEURS CHOIX PROFESSIONNELS.



## CONTRIBUTION DU VOLONTARIAT AUX ODD SELON LES PRIORITÉS POLITIQUES DE LA FRANCE

Du point de vue des pouvoirs publics et de la mise en œuvre de l'APD, le dispositif VSI est également vu comme un **outil pertinent d'influence et de présence française sur le terrain** en appui aux organisations d'envoi (OSI, administrations) et à leurs actions. Ces dernières participent directement à **la poursuite des objectifs de l'APD française** et plus largement contribuent à **la poursuite des ODD** définis par les Nations Unies (NU) et qui constituent également une priorité pour la France.

**La reconnaissance de la contribution du volontariat à ces différents objectifs a été mise en exergue dans plusieurs documents politiques et techniques des Nations Unies.** Ainsi, dans « *le rapport de synthèse du Secrétaire général des Nations Unies sur le programme de développement durable pour l'après-2015, le volontariat est reconnu comme un « levier d'atteinte », et même un « moyen puissant et transversal de la mise en œuvre des ODD à travers leur capacité de mobilisation des individus à l'échelle nationale pour contribuer à mettre en œuvre les politiques de développement* » (paragraphe 131). Le texte-cadre de l'Agenda 2030 reconnaît explicitement les

<sup>15</sup> Leroux C., Pissot O. (coord.) (2017). *Cartographie 2017 des engagements volontaires et solidaires à l'international*. Ivry-sur-Seine : France Volontaires, p 80-81

groupes de volontaires en tant que parties prenantes dans la réalisation des 17 ODD (paragraphe 45). »<sup>16</sup>

De même, la « résolution A/RES/73/140 de l'Assemblée générale des Nations unies, intitulée « Le volontariat à l'appui du Programme de développement durable à l'horizon 2030 », adoptée en décembre 2018 et dont la France est signataire, reconnaît le rôle nécessaire des volontaires comme un puissant outil intersectoriel dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et la réalisation des ODD. »<sup>17</sup>

Enfin, la **Feuille de route de la France pour l'Agenda 2030 reconnaît le volontariat** et l'engagement citoyen en France et à l'international, ainsi que l'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale (ECSI), comme des « outils favorisant l'appropriation et la participation des citoyens à l'Agenda 2030. L'appui aux dispositifs de volontariat à l'international dans le cadre de la mobilité croisée et des volontariats réciproques est affirmé comme une ambition nationale. »<sup>18</sup>

**FIGURE 2 : LA RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DU VSI À L'ATTEINTE DES ODD<sup>19</sup>**



16 France Volontaires, Note d'analyse du projet de loi (...), op. cit., avril 2021, page 8

17 Idem

18 Idem

19 Idem p 6, schéma extrait d'une iconographie France Volontaire/ FONJEP de 2019

## B. DU POINT DE VUE DES USAGERS, UN DISPOSITIF ARTICULANT UNE LOGIQUE D'EMPLOYABILITE ET UNE LOGIQUE D'ENGAGEMENT

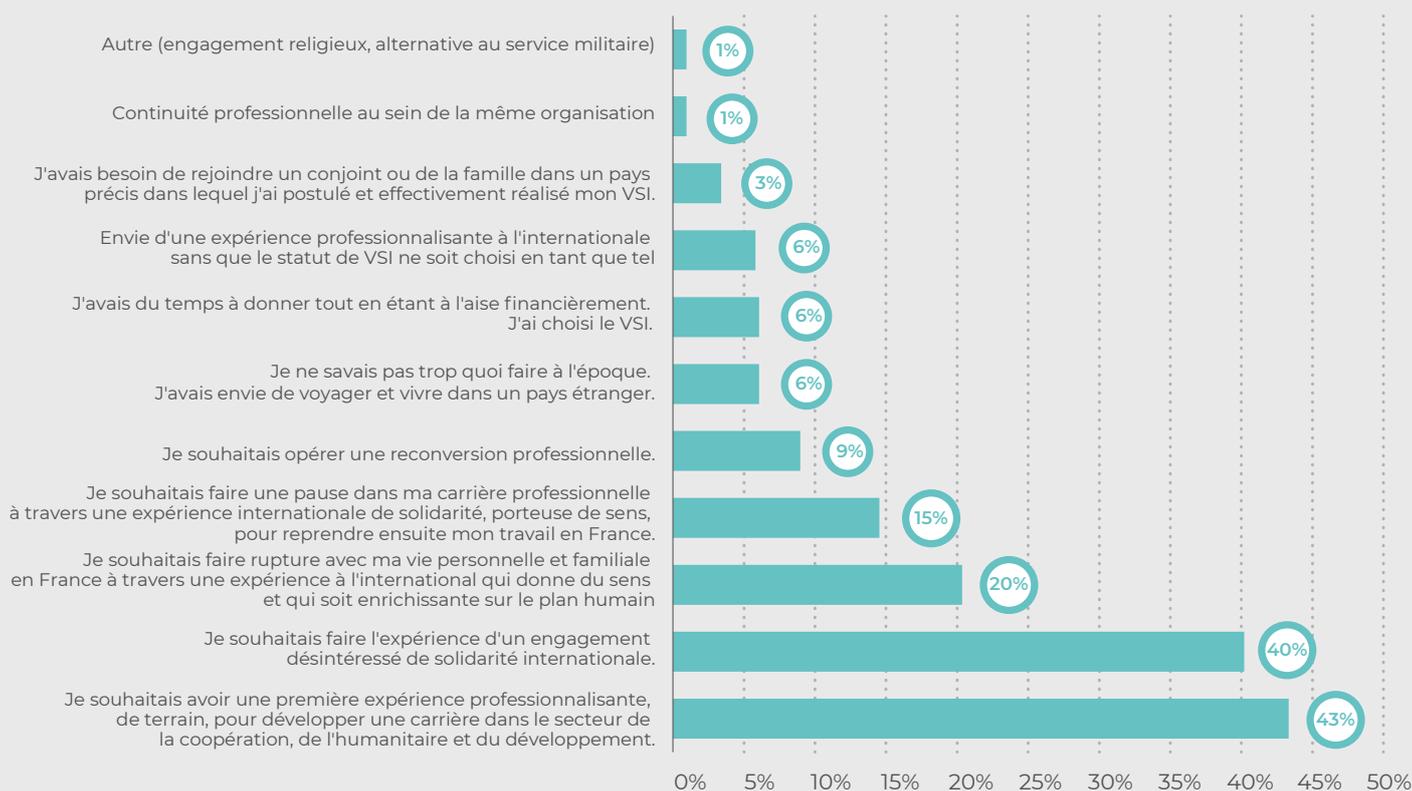
Selon les documents consultés, les questionnaires en ligne et les personnes interrogées au sein des organisations de volontariat et de solidarité internationale ou encore des collectivités locales, le **dispositif VSI se caractérise par l'articulation d'une logique d'employabilité et d'une logique d'engagement**, selon les besoins de professionnalisation des volontaires et des structures d'accueil des VSI.

La logique d'employabilité est très forte et s'inscrit dans un rapport d'offre et de demande de **compétences professionnalisantes** autour des besoins de réalisation de projets. La logique d'engagement porte d'une part sur **la nature des missions et des projets** – de solidarité, et avec des organisations non lucratives – et d'autre part sur **les conditions de valorisation des compétences** fournies par les VSI, qui ne font pas l'objet de rémunération, mais repose sur « *un engagement désintéressé* ».

### LES MOTIVATIONS DES VOLONTAIRES À L'ÉGARD DU VSI

Le graphique ci-dessous présente les **motivations des volontaires** pour s'engager dans un VSI :

TABLEAU 1 : RAISONS MOTIVANT UN VSI



Il ressort clairement des réponses des VSI interrogés dans le cadre de la présente étude que **deux raisons principales** se distinguent, chacune représentant une des deux principales logiques sur lesquelles repose le VSI.

D'un côté, **43 % des personnes interrogées** déclarent que le VSI est avant tout pour eux une **première expérience professionnalisante** d'entrée sur le marché du travail. Certains précisent dans leur réponse que le VSI était motivé par la volonté de poursuivre leur parcours professionnel au sein de la même organisation (6 %). Aussi, **9 % des répondants** déclarent que le VSI était une manière de **réorienter ce parcours professionnel en entamant une reconversion**.

Le **VSI comme expérience de transition vers l'emploi pour les jeunes** est un aspect également souligné par de nombreuses organisations interrogées :

- Les collectivités locales dont certaines intègrent explicitement cette dimension comme un **objectif à part entière** dans la promotion et le recours au VSI.
- D'autres organisations, comme des organismes de volontariat ou d'intermédiation, reconnaissent cette motivation de la part des jeunes en la liant à une **évolution plus structurelle de professionnalisation du secteur de la solidarité internationale**. Certaines organisations changent en conséquence leur modalité de sélection en ne recourant plus à des « *rosters* », mais en cherchant à rapprocher offre et demande de volontariat selon une logique plus qualitative de cas par cas.
- Enfin, les OSI dites humanitaires n'ont recours au VSI que de manière marginale, privilégiant les contrats de travail de type salarié pour l'envoi de personnels expatriés sur leurs missions, et utilisant le **dispositif VSI comme une étape d'apprentissage et de formation** pour des jeunes pouvant par la suite intégrer l'organisation comme salarié, au siège ou sur le terrain.

De l'autre côté, **40 % des volontaires** déclarent être avant tout **motivés par l'expérience d'un engagement désintéressé**. Cette expérience s'inscrit également dans une logique de **rupture, personnelle (20 %) ou professionnalisante (15 %)**, ou dans une **logique de disponibilité** à la fois financière qu'en termes de temps (6 %).

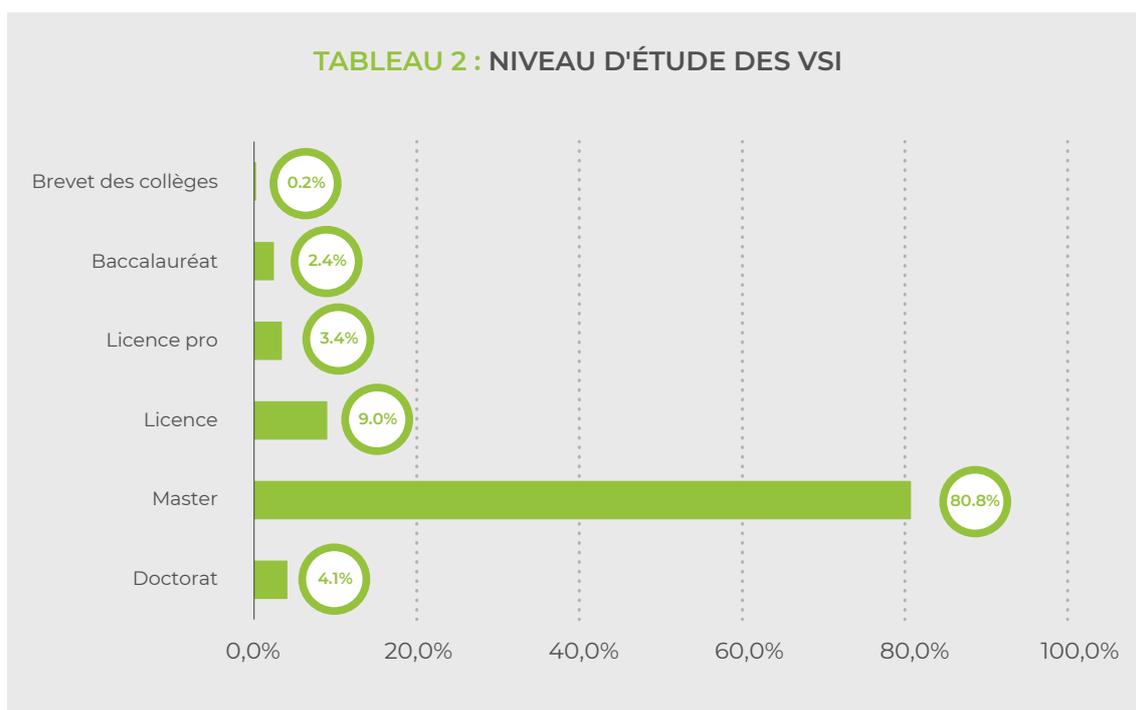
En conséquence, la logique d'engagement désintéressé, qui sous-tend les conditions de mise en œuvre du dispositif, notamment au regard de l'indemnisation ou de la prise en charge des frais de vie, est toujours promue et utilisée par les organismes d'intermédiation interrogés, dont le modèle économique repose sur le dispositif de VSI, et fait largement écho chez une grande partie des volontaires.

Enfin, il est également important de noter que le dispositif VSI en tant que tel n'est pas nécessairement une source de motivation en soi, mais également un **moyen pour permettre la réalisation d'un projet personnel** qui n'est pas immédiatement relié à la notion de carrière professionnelle ni d'engagement désintéressé.

## DEUX CRITÈRES LIÉS AUX PROFILS DES VOLONTAIRES : DIPLÔME ET COMPÉTENCES

Bien qu'il n'y ait pas de groupes sociaux spécifiquement ciblés par le dispositif VSI, **les usagers de ce dernier se caractérisent par quelques traits communs significatifs.** France Volontaire indique sur son site internet et à partir de ses données que « 38 % des volontaires ont plus de 30 ans, la majorité est donc constituée de jeunes, en particulier de jeunes femmes. Cette répartition ne connaît pas d'évolution significative par rapport aux années précédentes. (...) 73 % ont un niveau BAC+5 et plus. Lors de leur mission, ils occupent pour 51 % des fonctions administratives et de gestion ; 23 % participent à un programme de coopération éducative ».<sup>20</sup>

L'enquête auprès des VSI réalisée à partir du questionnaire en ligne rempli par les VSI sur les quatre dernières années indique des résultats similaires ou proches concernant le profil des VSI, et approfondie certaines données :

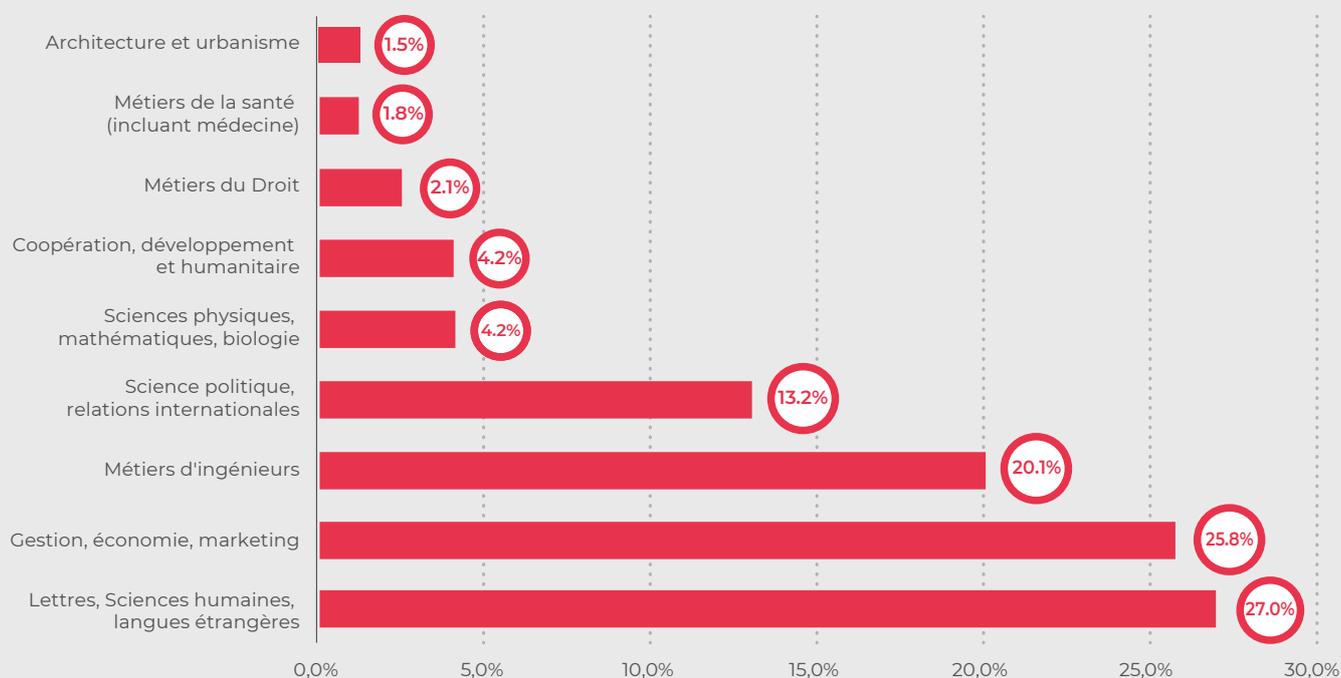


Le graphique ci-dessus montre que **85 % des VSI interrogés ont un niveau d'étude de type bac +5 et plus**, dont 81 % avec un diplôme de Master et 4 % avec un doctorat.

Ce niveau d'étude élevé est à mettre en relation avec des besoins élevés de compétences qui se révèlent en partie par le type de diplôme.

<sup>20</sup> <https://www.france-volontaires.org/avant-le-volontariat/les-differents-volontariats/le-volontariat-de-solidarite-internationale-vsi/>

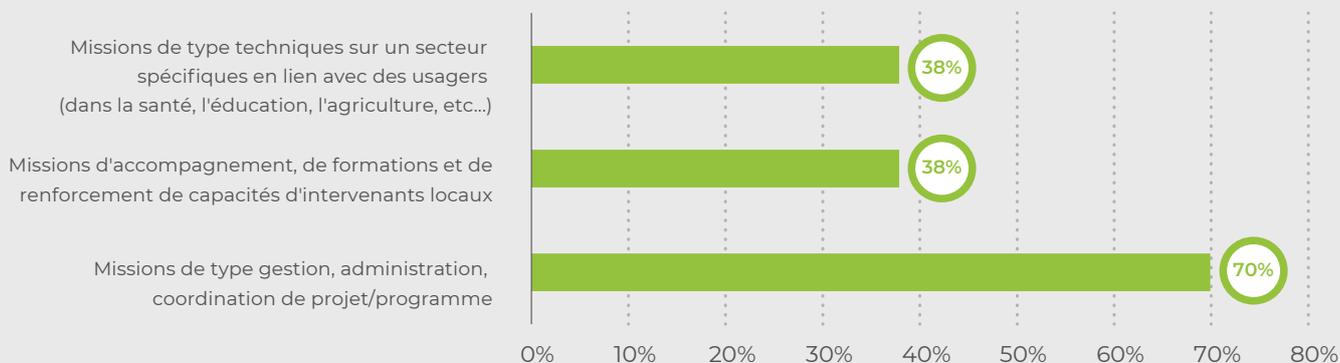
TABLEAU 3 : DISCIPLINES ÉTUDIÉES



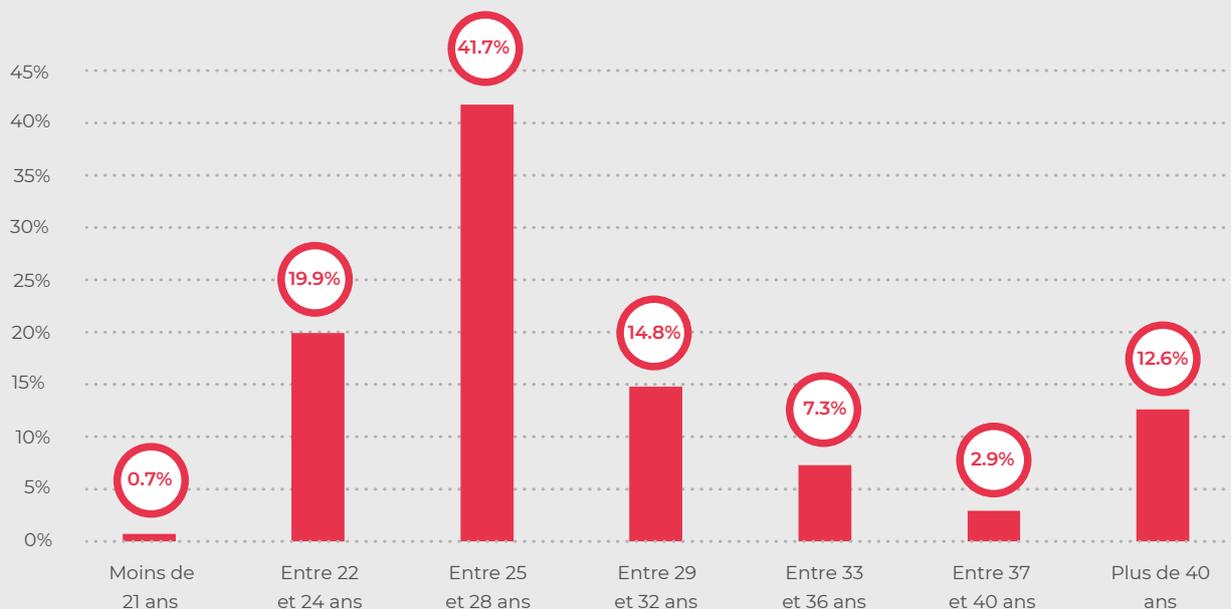
Le type de diplôme ou les disciplines d'études des VSI montrent une **dominance des sciences humaines et des sciences de gestion**. Le graphique ci-dessus montre en effet que les sciences humaines, associées aux sciences politiques et aux études sur le développement et la coopération internationale représentent 44,4 % du type de disciplines étudiées par les VSI. Les sciences de gestion représentent 26 %. Les disciplines relevant davantage des sciences dites naturelles représentent en cumulé de 26 % des disciplines étudiées dont 20 % d'études d'ingénieurs.

**Le type d'étude correspond à la nature des missions confiées aux VSI.** Les représentants des organisations interrogées indiquent que la majorité des missions sont relatives à des **fonctions de gestion ou de coordination de projet**, en lien avec un profil dit « généraliste » et non « technique » des volontaires. Ce constat est illustré par l'enquête en ligne auprès des VSI qui indique que 70 % d'entre eux ont exercé des missions de type gestion, administration, coordination de projet/programme comme le montre le graphique ci-après.

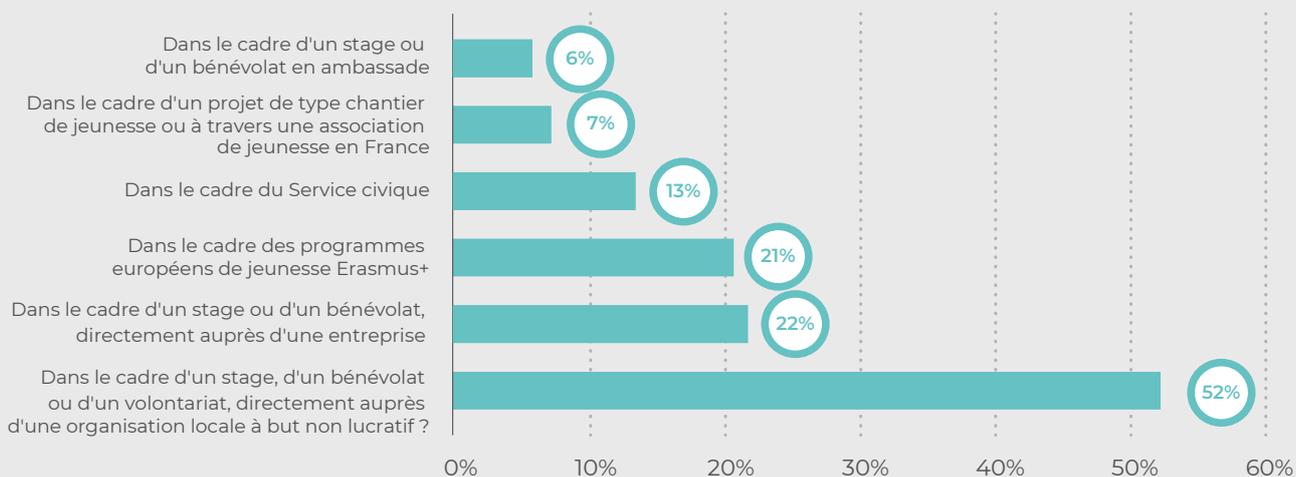
**TABLEAU 4 : NATURE DES MISSIONS VSI**



**TABLEAU 5 : ÂGE DE PREMIÈRE MISSION DES VSI**



**TABLEAU 6 : TYPE D'EXPÉRIENCE PRÉALABLE AU VSI**



**Il est à noter que le niveau d'étude ne signifie pas pour autant que les VSI viennent systématiquement de milieux sociaux favorisés**, dans la mesure où 30 % des volontaires ayant effectué des études supérieures ont bénéficié de bourse d'études et 12 % des VSI ont contracté un emprunt pour financer leur période étudiante.

À ce titre, diverses autorités publiques (ministère de la Jeunesse, Collectivités territoriales) encouragent les organisations de volontariat à **promouvoir le dispositif VSI auprès du public des « jeunes avec le moins d'opportunités »**, et souhaitent que davantage de jeunes issus de ce public bénéficient de ce dispositif.

La plupart des organisations interrogées considèrent que **cette injonction est peu adaptée** pour plusieurs raisons : d'une part, en raison du principe de **l'autonomie de l'action associative**, d'autre part, au regard du fait que **le VSI est un dispositif d'emploi se basant sur la mise à disposition de compétences et n'est pas un dispositif jeunesse**. Enfin, cette injonction est considérée comme **plus adaptée pour le dispositif de Service civique à l'international** qui, comme nous le verrons plus loin, est un dispositif relevant de la politique jeunesse de l'État.

Il est de ce point de vue important de rappeler que **le dispositif VSI n'est pas lié à des conditions d'âge** et est complètement ouvert de ce point de vue. Lorsque l'on regarde l'âge des premières missions, on voit, certes, que **la période entre 22 et 28 ans est celle où se concentre le plus de VSI**, car liée à la question de l'entrée dans le marché du travail, établissant un lien fort entre VSI et emploi, au-delà des questions relatives à l'engagement. Mais il est également important de relever que **23 % des VSI font l'expérience de leur première mission à partir de 33 ans et au-delà**, avec un **pic pour les plus de 40 ans (13 %)**. Cela illustre bien le fait que le VSI ne peut être considéré comme un dispositif dédié à la jeunesse.

Si l'âge n'est pas un critère pour prendre part au dispositif, **le niveau de compétences des volontaires candidats est, en revanche, primordial**. Ce niveau s'exprime par l'intermédiaire du **niveau d'étude**, comme nous l'avons vu précédemment, mais également au regard de **l'expérience des candidats**. Cette expérience peut être de nature différente, c'est-à-dire professionnelle ou professionnalisante mais aussi de mobilité et en matière d'interculturalité.

Tout d'abord, une **écrasante majorité de VSI interrogés (71 %) a fait l'expérience de la mobilité avant** leur première mission de VSI. Le graphique ci-après montre que, parmi eux, la pratique du stage à l'étranger – c'est-à-dire impliquant une convention fournie par un institut d'enseignement – est dominante, en particulier les stages directement auprès d'organisations de la société civile dans les pays éligibles à l'APD.

Ensuite, **les autres modalités de volontariat que le VSI, liées davantage aux politiques jeunesse, servent de tremplin et d'initiation à la mobilité conduisant les personnes à poursuivre avec un VSI** : c'est le cas des programmes européens, type « service de volontariat européen » puis « corps européen de solidarité » (21 %), du service civique à l'international (13 %), ou encore les expériences de volontariat en groupe comme les chantiers de jeunesse (7 %).

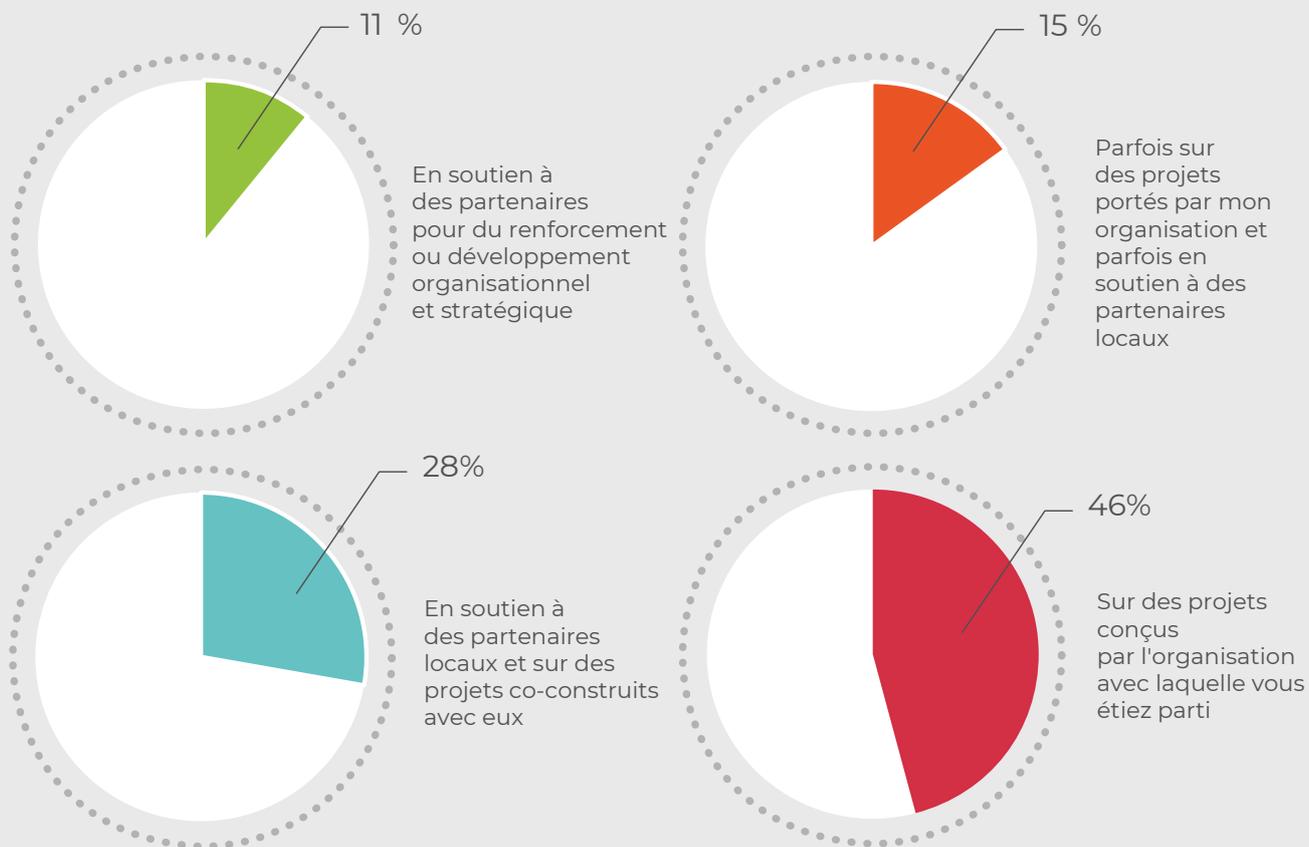
### C. UN DISPOSITIF QUI RÉPOND AUX BESOINS DES STRUCTURES D'ENVOI DES VOLONTAIRES

#### LE DISPOSITIF RÉPOND AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

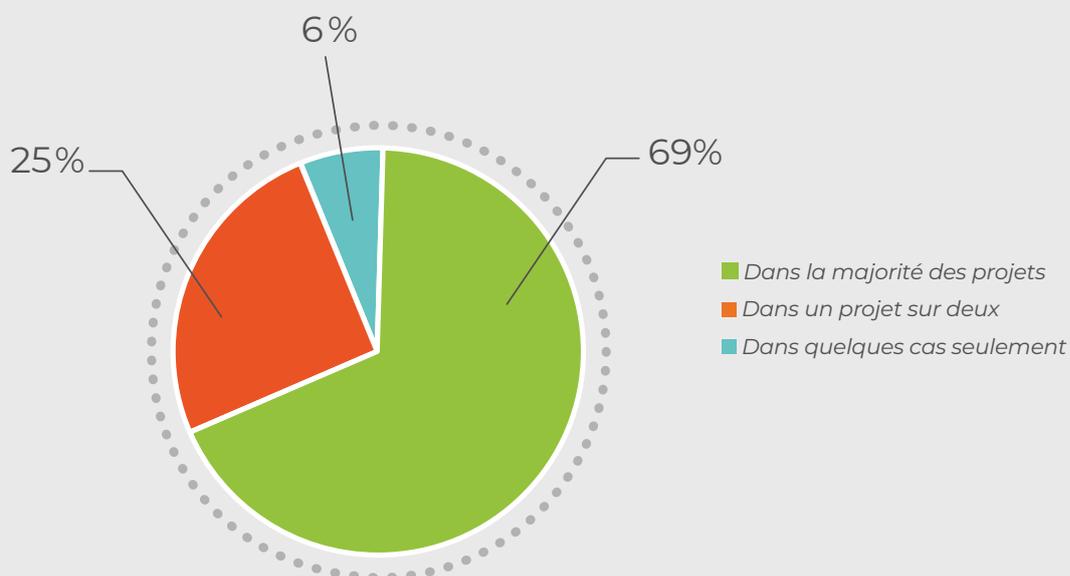
Les organisations françaises qui sont impliquées dans le dispositif de VSI sont de deux ordres : **les organisations d'envoi et les organisations de volontariat**. Les premières sont **des organisations de solidarité internationale ou des collectivités locales** qui mettent en œuvre des projets et des actions dans les pays éligibles à l'APD, soit directement, soit en lien ou en soutien à des partenaires locaux. Les secondes sont des **organisations de mobilités internationales** dont le modèle économique se construit autour de la gestion du dispositif VSI dans le cadre de **l'intermédiation**, c'est-à-dire d'une délégation par les organisations d'envoi du portage administratif du VSI, et de la mise en œuvre des obligations légales faisant l'objet d'une subvention du MEAE.

**Dans les deux cas, le dispositif VSI est pertinent en ce qu'il permet de répondre aux besoins des organisations d'envoi.** Le tableau ci-après (Tableau 7 : Type de projets d'affectation des VSI) montre les différentes configurations dans lesquelles prennent place les projets de solidarité internationale. Dans 46 % des cas, les projets sont définis par l'organisation d'envoi. Autrement, ces dernières développent des initiatives de solidarité en lien avec des partenaires dans les différents pays d'intervention. Les relations partenariales sont diverses et les initiatives soutenues s'inscrivent soit dans une logique de co-construction entre partenaires, soit dans une logique de soutien à des partenaires locaux qui sont autonomes dans le choix des actions à mener. Dans les différents types de projets soutenus par les organisations d'envoi, le recours à des VSI est dominant (Tableau 8 : Niveau de recours au VSI).

**TABLEAU 7 : TYPE DE PROJETS D'AFFECTATION DES VSI**



**TABLEAU 8 : NIVEAU DE RECOURS AU VSI**



## UN DISPOSITIF MIS EN ŒUVRE DIRECTEMENT PAR LES USAGERS (OSI) ET AU SERVICE DU DROIT D'INITIATIVE ASSOCIATIF (SPÉCIFICITÉ FRANÇAISE)

Pour répondre à ces besoins, le **dispositif VSI présente la spécificité** – tant au regard des autres dispositifs français comme le service civique que des dispositifs de pays étrangers – **d'être mise en œuvre directement par les usagers**, c'est-à-dire par les organisations de la société civile et notamment de la solidarité internationale pour qui le dispositif est destiné.

Si le dispositif européen de volontariat – Corps Européen de Solidarité (CES) – s'établit aussi à partir d'organisations labélisées, issues de la société civile, la plupart des pays mettent en œuvre leur dispositif de volontariat international à partir d'**Agences nationales** sans passer par la société civile<sup>21</sup>.

**Cette autonomie est rendue possible par un agrément octroyé par le MEAE.** Le rôle des pouvoirs publics est d'offrir un cadre légal, en assurant un ensemble de protections juridiques aux personnes bénéficiaires ainsi que les conditions d'un déroulement positif du volontariat. Cadre dans lequel les organisations peuvent agir en toute autonomie.

À ce titre, il y a un **consensus parmi les organisations agréées** interrogées – que ce soit par entretiens ou questionnaire – pour maintenir cette spécificité du dispositif VSI basé sur l'autonomie d'exercice d'organisations agréées. En effet, cette spécificité garantit la **pertinence du dispositif au regard des besoins de ses usagers et de ses bénéficiaires finaux**, au travers d'un **équilibre entre le droit d'initiative des organisations et l'obligation légale du respect des droits** sociaux des volontaires et des conditions de réalisation de leur mission.

**Des craintes ont parfois été exprimées par rapport aux limitations de cette autonomie par les pouvoirs publics**, notamment en ce qui concerne les restrictions aux voyages et séjours internationaux imposées par les autorités françaises au regard de l'insécurité liée aux crises politiques (conflits) et plus récemment sanitaires (covid-19).

En effet, le zonage de sécurité opéré par le MEAE pour chaque pays détermine les déplacements des ressortissants français et a un impact sur les conditions du VSI. Les déplacements sont possibles en zone orange sur la base d'un protocole de sécurité validé par l'ambassade, mais aussi en zone rouge, de manière ponctuelle et sur validation de l'ambassade. Il y a des cas d'obligation de militarisation des déplacements comme au Tchad. Il y a ainsi de fortes craintes autour du fait que la décision de faire partir des volontaires relève de plus en plus de l'administration, impliquant une perte d'autonomie des organisations d'envoi basées sur leur expertise et le savoir-faire de leurs partenaires.

---

21 *Peace Corps* aux USA, *Voluntary Service Overseas (VSO)* en Grande-Bretagne, et les programmes de volontariat international de la JICA au Japon, de *Australianaid* ou encore de KOICA en Corée du Sud (à titre d'exemples).

De manière globale, le dispositif de VSI semble avoir trouvé depuis 2005, un juste équilibre entre le **droit d'initiative des organisations d'envoi**, à préserver, **et la reconnaissance institutionnelle de la démarche qualité du VSI** garantie par le cadre réglementaire.

#### **D. UN DISPOSITIF QUI RÉPOND AUX BESOINS DES ORGANISATIONS D'ACCUEIL ET DES PAYS CIBLÉS**

Du point de vue des structures d'accueil des VSI et de l'adéquation du dispositif pour répondre à leurs besoins et à ceux de leur pays, il est relevé que le VSI a su accompagner l'évolution des relations entre les OSI et leurs partenaires internationaux, pour construire un **nouveau paradigme de volontariat au service des enjeux globalisés**.

UN CHANGEMENT DE PARADIGME DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE, VERS UNE PLUS GRANDE ÉQUITÉ DANS LES RELATIONS PARTENARIALES ET LA CO-CONSTRUCTION DE RÉPONSES COMMUNES AUX ENJEUX MONDIAUX

Le VSI est ainsi **passé d'une assistance technique directe**, souvent de substitution, lors de la création du dispositif dans les années 1960, **à un transfert de compétences devenu central dans une relation de partenariat qui s'est rééquilibrée** avec le renforcement des compétences et capacités des acteurs locaux, des niveaux de formation et d'enseignement dans les pays dits « du Sud », et l'évolution des mentalités de part et d'autre des territoires concernés.

De cette manière, les acteurs de la SI, Coordination Sud, le CLONG-Volontariat et France Volontaires au premier chef, revendiquent aujourd'hui un « *changement de paradigme (...) nécessaire dans le sens qu'il ne s'agit plus, à l'aune de l'Agenda 2030, d'aider des bénéficiaires, mais d'échanger avec les pays partenaires pour élaborer des réponses communes à des défis partagés. Ainsi, les acteurs de la société civile des pays partenaires doivent participer pleinement aux projets français de solidarité internationale, dans un esprit de co-construction. Ils doivent être les principaux maîtres d'œuvre des projets, étant les acteurs les plus pertinents quant à l'expertise locale. Dans ce sens, un des critères principaux d'un volontariat responsable et de qualité réside dans la capacité à mettre en place des partenariats équilibrés, pérennes et dans lesquels les responsabilités sont partagées.* »<sup>22</sup>

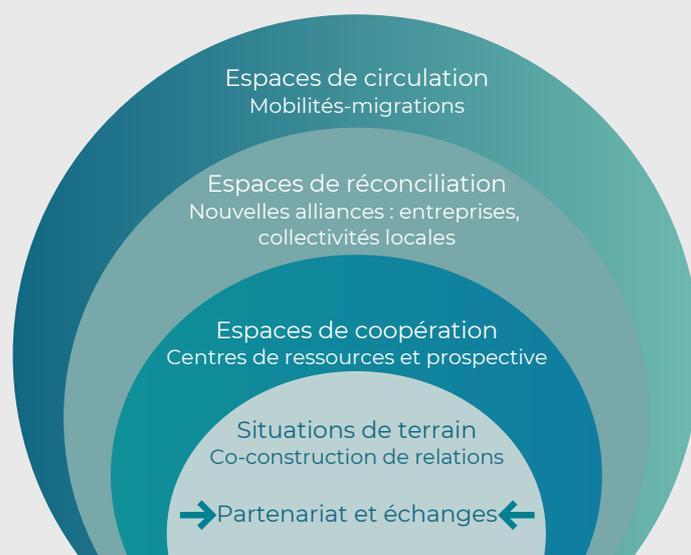
Ce nouveau paradigme s'exprime également dans le **développement de mission de VSI Sud-Sud**, où le partage d'expériences et de compétences prend aussi tout son sens de réponse partagée d'enjeux globalisés, dans des contextes parfois similaires où les transferts d'expériences sont facilités. Et ce volontariat Sud-Sud démontre bien

---

<sup>22</sup> France Volontaires, *Note d'analyse du projet de loi (...)*, op. cit., avril 2021, page 9

## la montée en compétences des volontaires et experts du Sud, leur insertion croissante dans les projets internationaux de l'APD.

FIGURE 3 : LE PARADIGME DU VOLONTARIAT MONDE<sup>23</sup>



Écosystème de l'engagement volontaire monde

### Une définition élargie du *volontariat monde*

- ▶ Un échange qui, dans un monde de flux et de réseaux, peut s'exercer dans tous les sens et en tout lieu (selon une géographie territoriale favorisant les espaces de circulation).
- ▶ Où se rencontrent une volonté d'engagement personnel (apte à déployer une dimension collective) ou professionnel et un potentiel de solidarité sur une cause citoyenne.
- ▶ Une mobilité d'un volontaire ou d'un groupe de volontaires.
- ▶ L'existence d'un « co-construire » qui vise moins à « faire pour » qu'à « faire avec », dans une logique de partenariat équilibré au sein d'un écosystème dynamique.
- ▶ L'inscription dans des dispositifs d'accompagnement par des acteurs intermédiaires et développant des alliances avec les parties prenantes (collectivités, entreprises, etc.).
- ▶ Une relation d'échange qui débouche sur l'action au plan local et qui, grâce aux apprentissages, participe de la construction du bien commun et contribue au changement d'échelle.

<sup>23</sup> Leroux C., Pissot O. (coord.) (2017). *Cartographie 2017 (...)*, op. cit., p 57. Il convient de préciser ici que le terme de « volontariat monde » n'est plus utilisé aujourd'hui par France Volontaires.

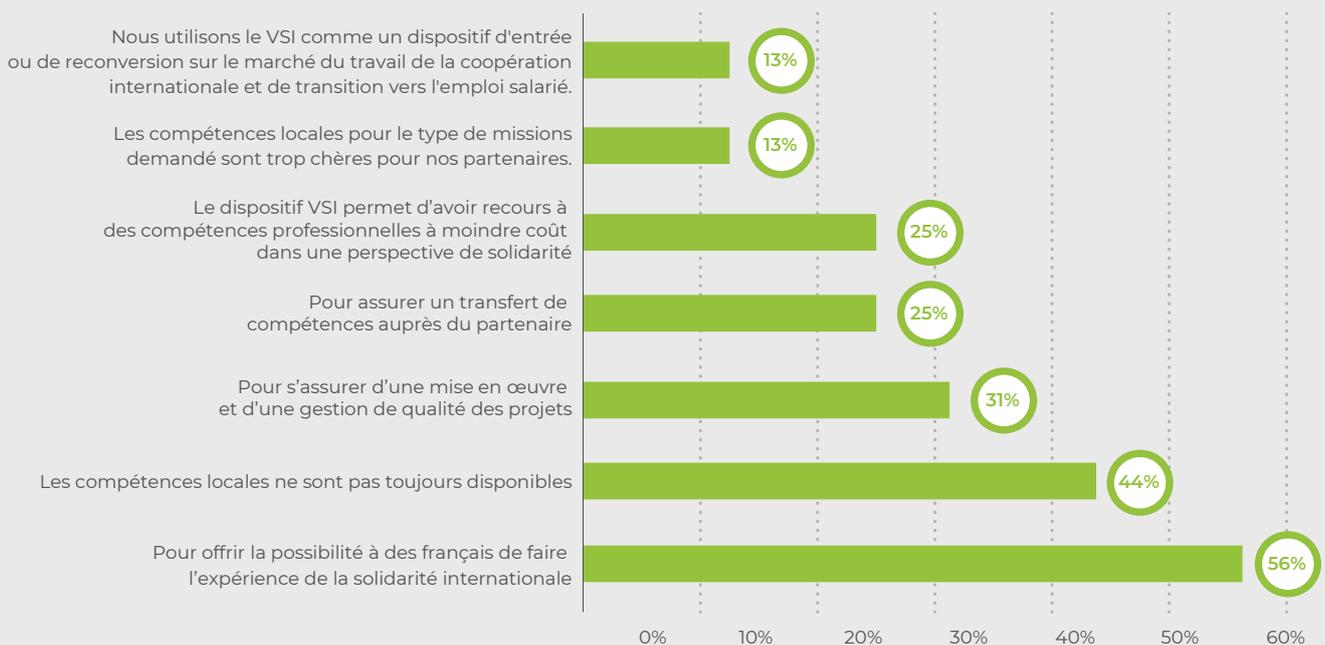
DEMANDES D'ACCUEIL DE VOLONTAIRES QUALIFIÉS DE LA PART DES ORGANISMES D'ACCUEIL (CONTRAIREMENT AU SC)

Dans ce contexte, les **besoins exprimés par les pays d'accueil et les structures de la SI** qui accueillent les VSI **sont différents de ceux qui concernent le VSC**. En effet, ils sont **plus centrés sur les compétences professionnelles et l'autonomie** des VSI. Les raisons principales qui motivent les organisations de solidarité internationale de recourir à des VSI est le **besoin de compétences sur les projets mis en œuvre**, qui ne sont **pas toujours disponibles dans les pays** d'intervention et qui permettent de **garantir une bonne gestion** de ces projets. En effet, les volontaires sont en grande majorité affectés sur des missions de gestion, d'administration et de coordination de projet comme nous l'avons indiqué précédemment.

L'autre élément à prendre en compte est le **transfert de compétences entre le VSI et les ressources humaines locales du partenaire**. Cette motivation s'inscrit dans une approche de développement basée sur des relations de partenariats qui s'établissent dans la durée.

Enfin, **le facteur prix** est un élément également important qui justifie le recours aux VSI, considérant soit que les compétences locales salariées sont trop chères pour les partenaires, soit que le coût d'un VSI est relativement peu onéreux eu égard aux compétences qui sont offertes.

TABLEAU 9 : RAISONS MOTIVANT LE RECOURS AU VSI



## DES LIMITES DE PERTINENCE DU DISPOSITIF FACE AUX BESOINS LOCAUX ? DES RISQUES DE SUBSTITUTION

Lorsqu'interrogées, les organisations d'envoi et les organisations de volontariat reconnaissent que des **risques de substitution à l'emploi local et à l'assistance technique salariée par le VSI existent**. Il a ainsi été relevé dès les années 2010 dans le « *rapport IRAM de 2011, consacré à l'évaluation du dispositif VSI* [confirmé dans les entretiens menés par le CLONG en 2013] *deux constats : la tendance à un volontariat de substitution tant des assistants techniques que des compétences locales ; le développement du portage au profit d'associations ou de collectivités qui crée une situation nouvelle, qui peut échapper en partie à l'ONG d'envoi et remettre en cause l'utilité et la pertinence du poste au regard des besoins locaux.* »<sup>24</sup>

C'est surtout **les missions de nature plus technique impliquant des corps de métier spécialisés**, notamment au sein des **métiers de la santé ou de l'éducation**, qui sont évoqués dans les entretiens menés dans le cadre de la présente évaluation comme pouvant recueillir ce risque.

Ce dernier apparaît néanmoins **limité dans ce cas**, dans la mesure où les missions de VSI avec ce genre de profil sont, d'une part, peu nombreuses, comme on l'a vu précédemment, mais portent généralement sur l'appui aux partenaires locaux et à leur personnel employé dans le cadre d'un **transfert de compétences, plutôt que sur des interventions directes** auprès des publics cibles de l'organisation. De plus, les professions liées aux métiers d'éducation et de soins médicaux sont fortement régulées par la loi : il n'est pas possible d'affecter des VSI sur des missions en liens directs avec des usagers. Par exemple, un enseignant en VSI n'aurait pas le droit de faire cours directement à des élèves. Ces VSI ne peuvent être affectés qu'à des missions d'accompagnement, d'encadrement, de tutorat ou de renforcement de capacités afin d'éviter toute substitution. Alors que le financement des VSI par l'État français s'inscrit dans l'aide publique au développement, les missions directes d'enseignement ou de soins ne relèvent pas du financement de l'APD et ne peuvent être éligibles au VSI<sup>25</sup>.

Le graphique précédent (Tableau 9 Raisons motivant le recours au VSI) indique que **les OSI agréées prennent en compte le principe de non-substitution à l'emploi local**, soit en raison de l'indisponibilité des compétences au niveau local (44 %), soit pour assurer un transfert (31 % des répondants), soit pour assurer une gestion de qualité (25 %). Ce dernier point est lié aux exigences des bailleurs de fonds en matière de gestion de projets et de gestion des transferts de fonds.

---

<sup>24</sup> CLONG Volontariat, *L'expatriation solidaire, se construire et construire un monde commun*, 2013, page 52

<sup>25</sup> Alors que le financement du VSI relève de la ligne budgétaire 209 correspondant à l'APD, les Missions d'enseignement directes, par exemple, relèvent de la ligne 213 (éducation).

Néanmoins, **le risque de substitution à l'emploi local est bien présent et réside principalement dans le facteur prix**, à travers ce qui pourrait être considéré comme une concurrence déloyale d'un VSI apportant des compétences de gestion à un coût plus faible que celui correspondant à un salarié national à un poste de direction ou d'encadrement.

**L'autre facteur induisant des risques de substitution est la durée des missions de volontariat.** Il y a un consensus au sein des organisations de volontariat effectuant l'intermédiation pour considérer comme essentiel le fait que la durée de volontariat soit de 6 ans. Cette durée jugée comme longue est un point positif du dispositif VSI, selon eux, car il amplifie les logiques d'engagement et les effets de l'expérience de l'interculturalité. Pour certain, il est important que le volontariat s'inscrive dans une rupture pour que la pratique de la solidarité soit la plus intense possible et éviter les démarches visant à se donner uniquement bonne conscience à travers un engagement limité.

Si la durée de 6 ans correspond au cumul de contrat de VSI de deux ans sur toute une vie d'un individu, il n'en demeure pas moins que **des missions identiques de volontariat peuvent être maintenues sans discontinuer au sein d'une même organisation**, mais avec des volontaires différents. C'est notamment le cas où le processus de transfert de compétences entre un VSI et le personnel salarié local prend du temps, allant au-delà de deux ans et nécessitant le maintien d'une mission VSI avec une rotation de plusieurs personnes sur ce dernier. Dans ce cas de figure, le risque, évoqué par plusieurs organisations interrogées, est **la dépendance des partenaires locaux à une main-d'œuvre qualifiée et bon marché et la non-effectivité du transfert de compétence et de responsabilité.**

D'autres organisations d'envoi indiquent qu'il peut exister chez les partenaires locaux une tendance à vouloir s'en remettre à **des volontaires pour certaines fonctions, notamment de gestion**, pour limiter les risques de corruption, de malversation ou tout simplement d'erreurs dans le contexte de gestion des financements internationaux. Ces motivations interrogent alors également sur le **risque de dépendance dans la durée.**

**Pour éviter la substitution à l'emploi, le VSI doit correspondre à une action courte de transfert de compétences, en se concentrant uniquement sur un besoin précis du partenaire**, et nécessitant un effort important d'analyse et de sélection des profils.

Certaines organisations prennent des orientations politiques spécifiques, limitant le recours aux VSI tout en privilégiant le recrutement et la formation d'employés locaux. **L'accompagnement technique et le transfert de compétences sont réalisés à travers d'autres dispositifs comme le salariat ou les congés solidaires** qui permettent à des salariés français expérimentés d'allouer une partie de leur temps sur des missions courtes d'appui aux partenaires, en accord avec leur employeur.

Enfin, si une **limite d'inadéquation des contenus de mission** ressort de certaines critiques émises par les volontaires, repérées lors des entretiens ou en filigrane dans les questionnaires en ligne<sup>26</sup>, **celles-ci demeurent marginales et leur pertinence doit être évaluée au cas par cas**. Dans l'ensemble, le dispositif semble bien jouer son **rôle de garant de la qualité des missions et de leur adéquation aux besoins locaux**.

En outre, l'évolution démographique et socio-économique des sociétés du Sud conduit les acteurs du VSI à **rester vigilants sur l'analyse de ces besoins locaux**, en particulier sur les plans de l'emploi et de la mobilisation de compétences RH adaptées, sans substitution contre-productive. Le dispositif doit pouvoir répondre aux besoins actuels comme aux besoins probables des années à venir, au regard des niveaux d'éducation qui s'améliorent et se généralisent. Ainsi, à titre d'exemple, le rapport Berville, entre autres ouvrages sur la question, fait état de la « *croissance démographique africaine [qui] a considérablement rajeuni le continent avec un âge médian oscillant désormais entre 19 et 20 ans avec des pays comme le Niger dont 50 % de la population a moins de 15 ans. Près de 350 millions de jeunes africains supplémentaires arriveront donc sur le marché du travail d'ici 2050 ce qui induit un travail massif sur l'employabilité et nécessite d'immenses investissements de qualité dans l'éducation et la formation.* »<sup>27</sup>

**Dans ce contexte, le VSI a toute sa place comme outil de formation des professionnels et de transfert de compétences, Nord-Sud comme Sud**, sous réserve de garder un point d'attention quant au risque de substitution.

## E. UNE MARGE DE PROGRESSION IDENTIFIÉE EN TERMES DE VALORISATION DE LA PERTINENCE DU VSI

Si globalement la pertinence du dispositif est bien avérée, malgré les quelques limites évoquées précédemment, la **valorisation de cette pertinence du VSI** au regard des enjeux actuels semble **trop peu investie et diffusée dans l'ensemble de la société**, grand public ou public ciblé de décideurs politiques et économiques.

Ainsi, les acteurs du secteur notent que « *malgré son rôle de plateforme, France Volontaires (et plus largement les acteurs des VIES [Volontariats Internationaux d'Échange et de Solidarité]) rencontre régulièrement des difficultés à « donner à voir » la réalité des VIES et leur importance, en tout cas à travers des statistiques fines, des représentations graphiques, des études quantitatives, ou la mise à disposition à divers acteurs de chiffres nationaux ou très localisés.* »<sup>28</sup>

26 Voir, ci-après, analyse de l'Axe 2, critère d'Efficacité- Tableau 25 Principales causes non contractuelles d'insatisfaction)

27 Rapport Berville, *Un monde commun pour changer d'avenir*, août 2018, page 20

28 France Volontaires, « Notes, données, enjeux, défis, V2 », p 1



Ces difficultés diminuent la visibilité du VSI et de son impact sur la société. Elle contribue également à freiner la valorisation individuelle d'une telle expérience dans un parcours professionnel, hors secteur de la coopération et de la SI<sup>29</sup>.

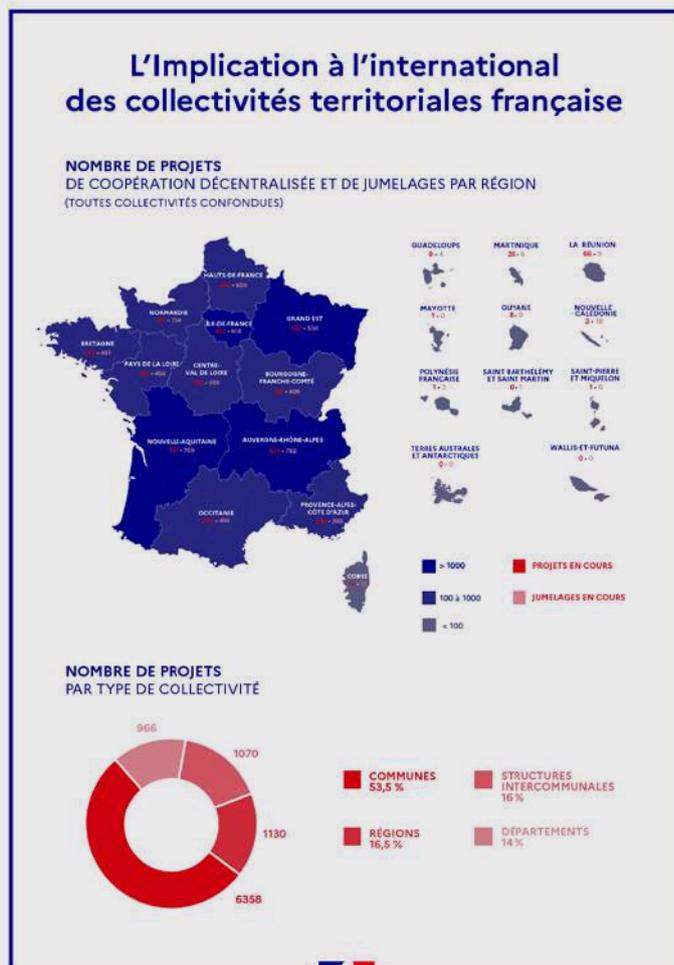
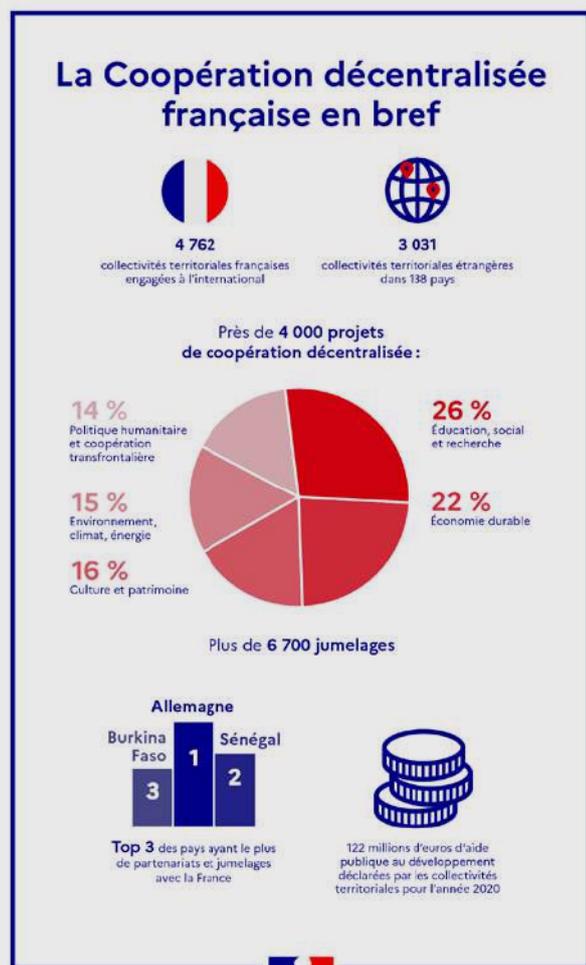
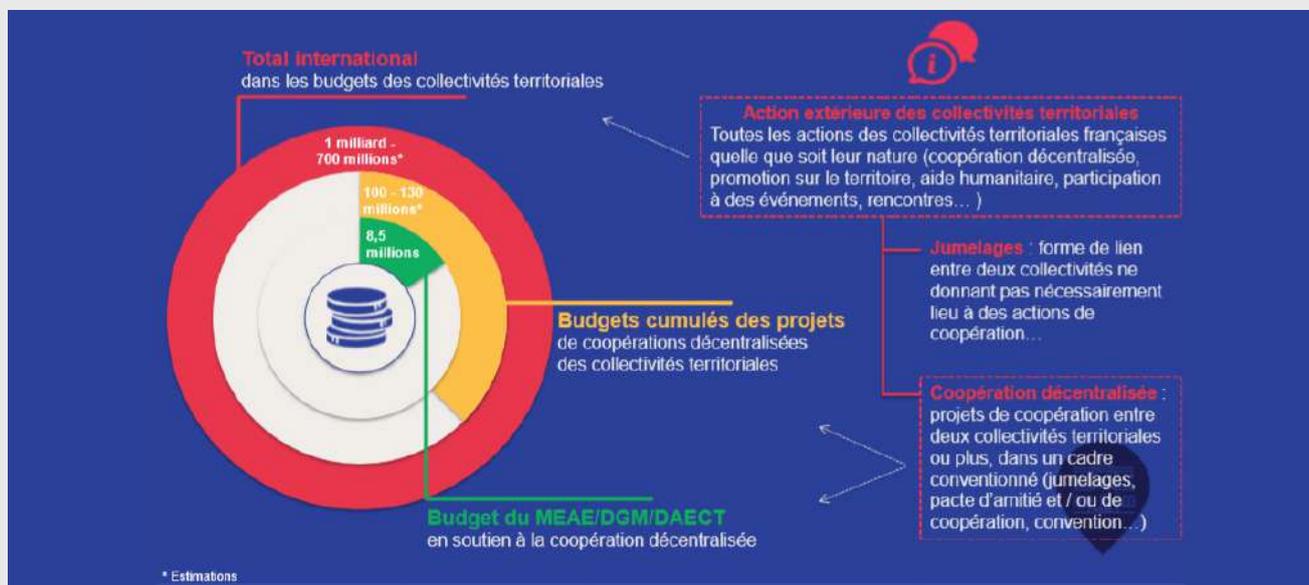
## F. UNE MOBILISATION DU VSI PAR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES (CT), EN DEÇÀ DES POTENTIALITÉS ET DES RETOURS POSITIFS DES EXPÉRIENCES EXISTANTES

De la même manière, **le dispositif VSI souffre auprès des CT d'un manque de visibilité et de mobilisation**, au regard de son potentiel théorique. Pourtant, **les CT impliquées et interrogées dans le cadre de la présente évaluation font remonter leur satisfaction et la plus-value du dispositif pour mener leur politique d'internationalisation de leur territoire.**

En effet, il ressort des entretiens menés que **les CT menant une action internationale**, minoritaires parmi la totalité des CT françaises<sup>30</sup> mais quasi systématique pour les plus grandes d'entre elles, **utilisent le dispositif VSI dans des proportions assez modestes**, de l'ordre de l'envoi d'un jeune ou deux par an en moyenne, pour celles qui en font usage. En totalité, le **volume reste ainsi peu représentatif**, à la fois du VSI dans son ensemble, plus mobilisé par les OSI, et de l'action extérieure des CT (AECT).

29 cf. ci-après analyse de l'Axe 2, critère d'Efficacité, Tableau 28 Facteurs rendant difficile l'insertion socioprofessionnelle après la mission  
30 13 % des CT françaises en 2021 soit 4 762 CT engagées à l'international sur 36 337 CT (18 régions, 101 départements, 1253 EPCI et 34 965 communes) cf. [https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/DESL/2021/Colloc%20en%20chiffres/CL\\_en\\_chiffres\\_2021.pdf](https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/DESL/2021/Colloc%20en%20chiffres/CL_en_chiffres_2021.pdf)

FIGURE 4 : L'ACTION EXTÉRIEURE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES  
EN 2019<sup>31</sup> ET 2020<sup>32</sup>



31 Diaporama de l'action extérieure des collectivités territoriales (AECT), mai 2019 [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/powerpoint\\_daect\\_05-2019\\_cle024176.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/powerpoint_daect_05-2019_cle024176.pdf)

32 <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/action-exterieure-des-collectivites-territoriales/les-chiffres-cles/>

En comparaison, **le VSCI est plus utilisé, y compris dans sa dimension SCI, du fait d'un appui financier plus conséquent des pouvoirs publics**, que ce soit par un financement à 100 % des coûts directs et indirects du volontariat, que par une incitation à cibler des jeunes à moindre opportunité sur les territoires concernés, comme dans le cadre des appels à projets de la Direction de l'AECT (DAECT) du MEAE. Cette dernière incitation se combine en sus avec les enjeux d'insertion sociale et professionnelle des politiques Jeunesse et Sociales des CT.

Dans ce contexte, **l'usage du VSI concerne essentiellement des missions de gestion et de suivi de projets de coopération décentralisée** financés par les CT, comme le pratiquent par exemple les départements de l'Aude et du Finistère ou la région Centre. Sur ce type de missions, les **retours sont positifs**, tant du point de vue des CT que des volontaires et de leurs partenaires.

Le décalage entre les potentialités de mobilisation du VSI et son usage actuel ne trouve pas clairement aujourd'hui d'explication univoque, du fait de **l'absence d'une étude spécifique et précise sur les besoins et pratiques souhaitées par les CT**.

**Ce potentiel est toutefois d'ores et déjà investi par les acteurs du secteur**, au travers des actions de VSI existantes dans le champ de l'AECT, de la promotion du dispositif par France Volontaires sur les différents territoires où des antennes ont été créées, en Région et en Outre-Mer, d'un partenariat entre France Volontaires et Cités Unies de France (CUF) ou encore de recommandation pour que le volontariat soit « reconnu dans le projet de loi comme un levier de la coopération entre les territoires. »<sup>33</sup>

**FIGURE 5 : VSI ET INTERNATIONALISATION DES TERRITOIRES<sup>34</sup>**



<sup>33</sup> France Volontaires, *Note d'analyse du projet de loi (...)*, op. cit., avril 2021, page 9

<sup>34</sup> <https://www.france-volontaires.org/app/uploads/2020/09/plaquette-france-volontaires-collectivites-territoriales.pdf>

## FIGURE 6 : FOCUS SUR L'EXEMPLE DE LA RÉUNION

**Le Département de la Réunion développe une coopération internationale et régionale très active**, au travers de **subventions à des projets** portés par des associations médicales, sociales, humanitaires, culturelles et sportives de son territoire. **Elle porte également en propre des projets**, co-financés par l'AFD et le MEAE (DAECT), en particulier à Madagascar et aux Comores. Dans ce cadre, elle a porté de 2010 à 2020 un important programme d'insertion et de mobilité professionnelle cofinancée par l'Union européenne (Interreg).

Sur ces différentes modalités d'action internationale, **La Réunion a développé une collaboration avec France Volontaires depuis plusieurs années pour mobiliser des VSI**. Ce dispositif est considéré comme une **opportunité pour offrir une expérience professionnalisante dans la zone Océan Indien et pour contribuer à la promotion de la francophonie**, comme avec des missions VSI au sein d'Alliances françaises.

**Cette expérience ancienne est fortement appréciée par les agents et élus de la collectivité**. Le nouveau projet de mandature 2021-2028 a ainsi été adopté avec une ambition de coopération régionale et une **volonté d'augmenter le nombre de missions**. En 2020, 50 jeunes Réunionnais ont effectué une mission.

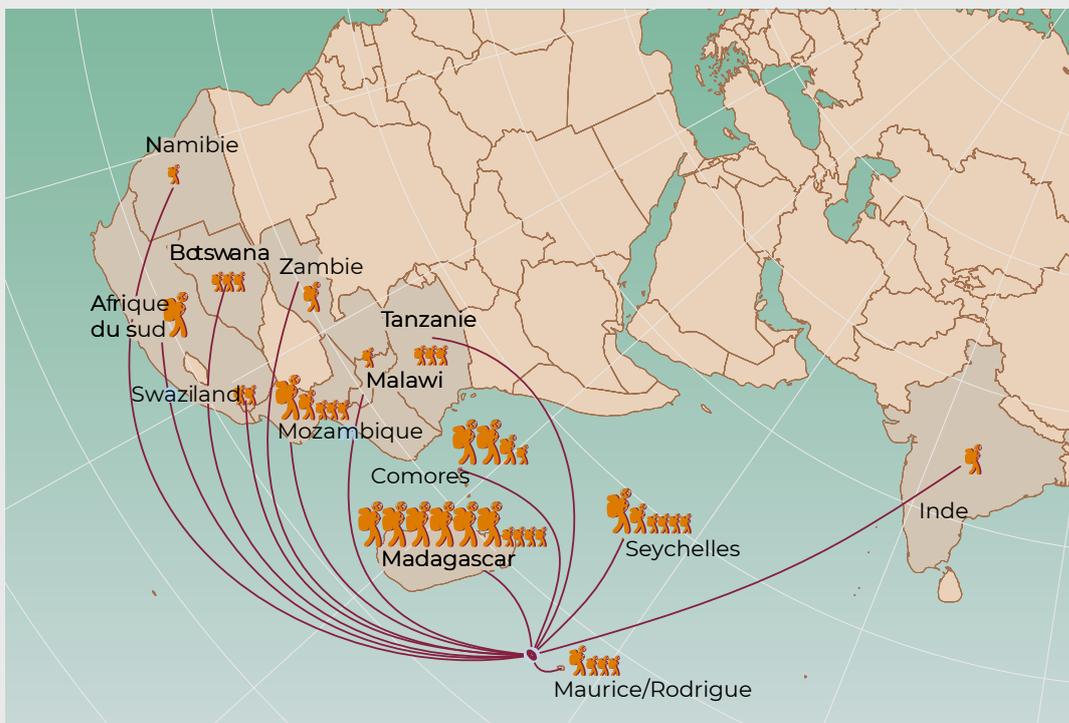
Les **avantages du dispositif** identifiés par La Réunion concernent essentiellement :

- Un **retour d'expérience** dans la durée **qui a fait ses preuves**,
- Un **soutien du MEAE**, gage de qualité et de contribution financière aux coûts de mission,
- Un **partenariat étroit avec France Volontaires et une intermédiation appréciable** pour se concentrer sur les contenus de mission,
- Une **qualité des profils recrutés** : Avec des compétences les rendant aptes à exercer les fonctions, faisant preuve d'efficacité et donnant une image positive de sérieux, dimension importante de notoriété pour le département dans la région Océan Indien.

Ce dernier critère montre tout l'enjeu de la mobilisation de ces « **ambassadeurs** » **des territoires à l'international**.

Enfin, sur le plan de la réciprocité, le département de **La Réunion a d'ores et déjà pris la décision de l'accueil de VSCI de réciprocité sur son territoire**, sur une base de principe fortement portée par les élus. En conséquence, ce principe pourra être appliqué pour le VSI dès que celui-ci sera d'actualité.

## LES PROGRAMMES RÉUNIONNAIS D'ENVOI DE VOLONTAIRES À L'INTERNATIONAL <sup>35</sup>



Nombre de volontaires



Nombre d'envoi de volontaires par année



35 La dynamique de déploiement de VSI à La Réunion s'est accentuée à partir de 2017 : 55 VSI en 2017, 67 en 2018, 69 en 2019. Leroux C., Pissot O. (coord.) (2017). Cartographie 2017 (...), op. cit., p 90

## 1.2. COHÉRENCE

Le dispositif est **cohérent et complémentaire avec les autres dispositifs français de volontariat international**.

Vis-à-vis du droit du travail, il offre une **opportunité d'exception**, pour la structure d'accueil comme pour le VSI, dans une **perspective de parcours personnel et professionnel**, de continuité ou de rupture, selon les cas individuels.

Cependant, un **mésusage du dispositif** peut également conduire à une **précarité subie** du VSI et à une situation de **dépendance du modèle économique** des OSI. Une vigilance reste de mise sur ces aspects.

Enfin, le dispositif de VSI s'inscrit dans un écosystème mondial où il se trouve mis en **concurrence avec d'autres dispositifs internationaux du volontariat** dont il se distingue par ses modalités de gouvernance, par et pour les OSI, comme par son modèle économique mixte pouvoirs publics/société civile. Selon les contextes et les missions, cette concurrence peut constituer un frein à son développement ou une occasion de mettre en avant les atouts de son identité propre.

**De manière détaillée, ces constats reposent sur les éléments d'analyse suivants :**

---

### A. UN VOLONTARIAT COMPLÉMENTAIRE DES AUTRES DISPOSITIFS FRANÇAIS DE VOLONTARIAT INTERNATIONAL

Le VSI est un dispositif de volontariat qui **se distingue des autres dispositifs de volontariat international** – comme le Volontariat de service civique à l'international (VSCI) et les volontariats de groupe – qui sont **explicitement liés à des critères d'âge, et placés sous la tutelle du ministère de la Jeunesse et des Sports** :

- **Les chantiers de jeunes et les VVSI** sont destinés à un public d'adolescents et de jeunes majeurs, pensé comme une modalité du renforcement du pouvoir d'agir à travers l'expérience de l'interculturalité et de l'action collective, et l'initiation à l'engagement et à la solidarité.
- Le **Service civique à l'internationale** est orienté sur un public jeune avec une limite d'âge à 27 ans et est basé exclusivement sur la motivation des individus pour s'engager dans une action de solidarité. Le dispositif est centré également sur un objectif de renforcement du pouvoir d'agir des jeunes à travers une expérience de solidarité dans la mobilité.

- À ces dispositifs s'ajoute le **Corps européen de solidarité (CES)**, s'apparentant au SCI, c'est-à-dire destiné à toute personne âgée de 18 à 30 ans, pour un engagement au sein d'un partenaire local, à temps plein, sur une durée de 2 à 12 mois. Toutefois, le volontariat peut être individuel ou en groupe.

Ces trois dispositifs jeunesse se distinguent du VSI par le fait qu'une **personne tierce est mobilisée pour accompagner les individus** dans leur expérience de volontariat et d'engagement. Dans le cas des chantiers de jeunesse, un **animateur** est présent auprès des jeunes tout au long du processus de chantier et ses différentes phases, d'élaboration, de réalisation et de suivi. Dans le cas du VSCI et du CES, un **tuteur** est également identifié et sélectionné pour s'assurer d'une expérience de qualité dans le cadre de la relation entre le volontaire et l'organisation dans laquelle il ou elle est engagé. **À l'opposé, il est recherché dans le VSI une autonomie des individus** pour non seulement apporter des compétences spécifiques à une organisation et contribuer au développement de celle-ci, mais aussi pour s'adapter dans un contexte d'interculturalité.

**En conséquence, les finalités de ces dispositifs sont différentes.** Pour ceux intégrés à la politique jeunesse, l'objectif est **centré sur l'individu bénéficiaire** du dispositif tandis que dans le dispositif VSI orienté sur l'aide publique au développement, l'objectif est **centré sur l'organisation** qui bénéficie de l'apport du volontaire pour ses projets au service des populations locales. Il y a donc une relation inversée entre ces dispositifs au regard de la relation finalité et moyens : dans le cas du SCI, l'objectif est le renforcement du pouvoir d'agir des jeunes par l'intermédiaire d'un engagement au sein d'une organisation, tandis que, dans le cas du VSI, l'objectif est le développement de l'organisation par le biais de l'accueil d'un volontaire.

**Le niveau de complémentarité du VSI par rapport à d'autres dispositifs apparaît important** et s'établit dans le cadre d'une **trajectoire de l'engagement à l'international** impliquant une continuité dans les dispositifs utilisés par les individus, comme cela a été vu précédemment (Tableau 6 Type d'expérience préalable au VSI). Le VSI apparaît comme une opportunité pour poursuivre et approfondir une expérience de solidarité internationale initiée auparavant.

Néanmoins, il est également important de souligner des **dérives de pratiques dans la relation entre VSI et SCI**, qui ont été soulevées dans plusieurs entretiens avec des organisations d'envoi et d'intermédiation, du fait des différences réglementaires qui ont trait notamment à la prise en charge des indemnités. Le fait que les indemnités du SCI soient financées et prises en charge par l'État français alors que celles du VSI sont à la charge des partenaires locaux, a pu conduire ces derniers à privilégier le recours au VSCI lorsqu'une mission relevait plus directement de la finalité du dispositif de VSI.

## B. VSI ET DROIT DU TRAVAIL : UNE OPPORTUNITÉ D'EXCEPTION ET UN RISQUE D'AMBIVALENCE

### UNE PORTE OUVERTE SUR UNE EXPÉRIENCE EXCEPTIONNELLE

Vis-à-vis du droit du travail, le dispositif VSI offre une **opportunité d'exception**, pour la structure d'accueil comme pour le volontaire, dans une **perspective de parcours personnel et professionnel**, de continuité, de transition vers l'emploi ou de rupture, selon les cas individuels, comme cela a été vu dans l'analyse de la pertinence du dispositif.

À ce titre, il permet à de jeunes professionnels en début de carrière et à des professionnels plus expérimentés en recherche de réorientation ou d'expériences offrant une parenthèse dans leur vie, d'être recrutés sur des **missions de responsabilité à l'international auxquels ils ne pourraient prétendre dans un autre cadre**. Le VSI constitue alors un **tremplin dans une carrière professionnelle et/ou une expérience d'engagement** transformant un parcours de vie et influençant dans la durée les formes de la solidarité et de la responsabilité sociale des individus.

### UN RISQUE DE DÉTOURNEMENT DES FINALITÉS DU DISPOSITIF SELON DES LOGIQUES DE MARCHÉ DE L'EMPLOI CONCURRENTIEL ET DE MODÈLES ÉCONOMIQUES FRAGILES

Toutefois, il est important de noter une **certaine ambivalence du dispositif par rapport au droit du travail en France**.

Le VSI se déploie selon des **logiques de marché de l'emploi**, c'est-à-dire entre une offre et une demande de compétences professionnelles au service d'organisations mettant en œuvre des projets de solidarité dont un niveau de professionnalisation élevé est exigé pour l'obtention de financements publics. Comme nous l'avons vu, le profil des volontaires, leurs motivations en matière d'accès au marché du travail, le mode de sélection et le type de mission qui leur est attribué, font que le dispositif VSI peut s'apparenter à un dispositif d'emploi, bien que les termes légaux accompagnant le VSI se distinguent de ceux employés dans le droit du travail.

**Cette logique de marché de l'emploi au sein du VSI peut par exemple être observée dans l'évolution des pratiques des organisations dites « humanitaires »** qui recouraient au dispositif VSI de façon importante et qui salariaient désormais l'ensemble de leur personnel expatrié. Ces OSI françaises de l'humanitaire atteignent un niveau élevé de professionnalisation et font face à un **marché international de l'emploi compétitif**, obligeant à offrir des conditions de travail attractives pour obtenir les compétences nécessaires à leurs actions. Dans ce contexte, le volontariat n'est envisagé que comme une **étape intermédiaire entre le stage et le contrat de travail** afin d'offrir une expérience terrain conséquente. Le VSI est alors pensé comme une **transition**

**vers l'emploi**, ce qui, du côté des volontaires eux-mêmes, constitue une des sources principales de motivation pour laquelle ils souhaitent faire un VSI.

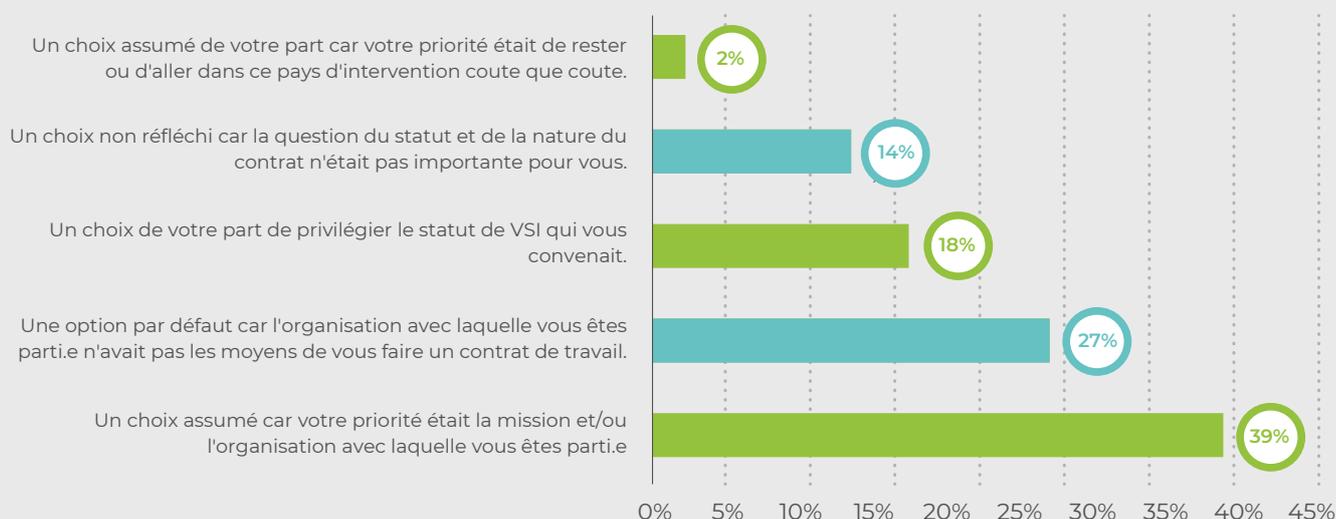
La distinction entre organisations humanitaires définissant et mettant en œuvre leurs propres projets sans passer par des partenaires, et les **organisations de développement** dont les modes opératoires reposent sur la relation partenariale, se creuse au regard de **l'usage du VSI qui est désormais principalement le fait des secondes**.

Néanmoins, au sein même des organisations dites de développement, le VSI est parfois considéré comme un **dispositif de second choix ou contraint**, la référence restant le contrat de travail. Certaines organisations indiquent qu'elles proposeraient des contrats de travail si elles en avaient les moyens, mais que le dispositif VSI est financièrement plus accessible pour elles. Ce constat interroge sur **le modèle économique des OSI et leur dépendance à des contrats subventionnés**, dont la finalité économique prédomine alors, inversant le sens du dispositif dans une confusion entre la fin et les moyens. Ce constat peut également être fait au-delà du dispositif VSI, au sein d'autres dispositifs de volontariat en France et de contrats aidés de manière plus générale, dont l'usage s'est fortement accentué dans le secteur associatif français, toutes catégories confondues, depuis de nombreuses années.

Enfin, certaines organisations d'envoi estiment que le dispositif VSI, en se référant à « un engagement désintéressé », induit une **distinction entre salariat et volontariat en matière d'engagement citoyen qui n'a pas forcément lieu d'être**. En effet, le statut ou la forme contractuelle ne détermine pas le niveau d'engagement individuel puisque des salariés peuvent avoir un niveau d'engagement élevé et porter des valeurs de solidarité de manière équivalente ou supérieure à un volontaire. D'autres organisations de type humanitaire qui sont passées au salariat de leurs expatriés offrent aussi la possibilité à ces derniers de devenir membre de l'association et de prendre part à la vie associative et la gouvernance de l'organisation. Et cet état de fait est également présent en France, pour les salariés non expatriés de certaines associations, du secteur de la SI/ECSI comme de celui de l'économie sociale et solidaire (ESS), pour ne citer que ceux où la notion d'engagement est fortement revendiquée.

Dans ce panorama général, du côté des volontaires, il convient également de souligner que **le VSI n'est pas toujours un choix contractuel souhaité**.

TABLEAU 10 : POUR VOUS, LE VSI ÉTAIT ...



Le tableau ci-dessus montre qu'il n'était **pas un choix assumé pour 27 % des cas** et que c'était le seul type de contrat qui leur était proposé. Certaines de ces personnes n'hésitent pas dans leurs commentaires à qualifier le VSI d'emploi déguisé, eu égard à la nature des tâches qui leur étaient demandées d'effectuer.

**Si le nombre de demandes de requalification de contrat et de recours en justice reste extrêmement marginal** (3 demandes sur l'ensemble des 412 volontaires qui ont répondu au questionnaire), il est identifié comme **un risque important** pour les OSI interrogées ainsi que pour le MEAE qui suggère de réactualiser le guide juridique afin de mieux considérer les motifs de ruptures anticipées et de prévoir les demandes de requalification de contrats.<sup>36</sup>

### C. UNE CONCURRENCE DES AUTRES DISPOSITIFS INTERNATIONAUX DE VOLONTARIAT

Le dispositif VSI prend place dans un **contexte international considéré comme « concurrentiel<sup>37</sup> »** eu égard aux pays disposant d'une politique d'aide publique au développement et de dispositifs de volontariat international. Cette notion de concurrence se joue à **plusieurs niveaux d'attractivité** :

- Des **compétences et expertises** proposées par les VSI et les organisations d'envoi,

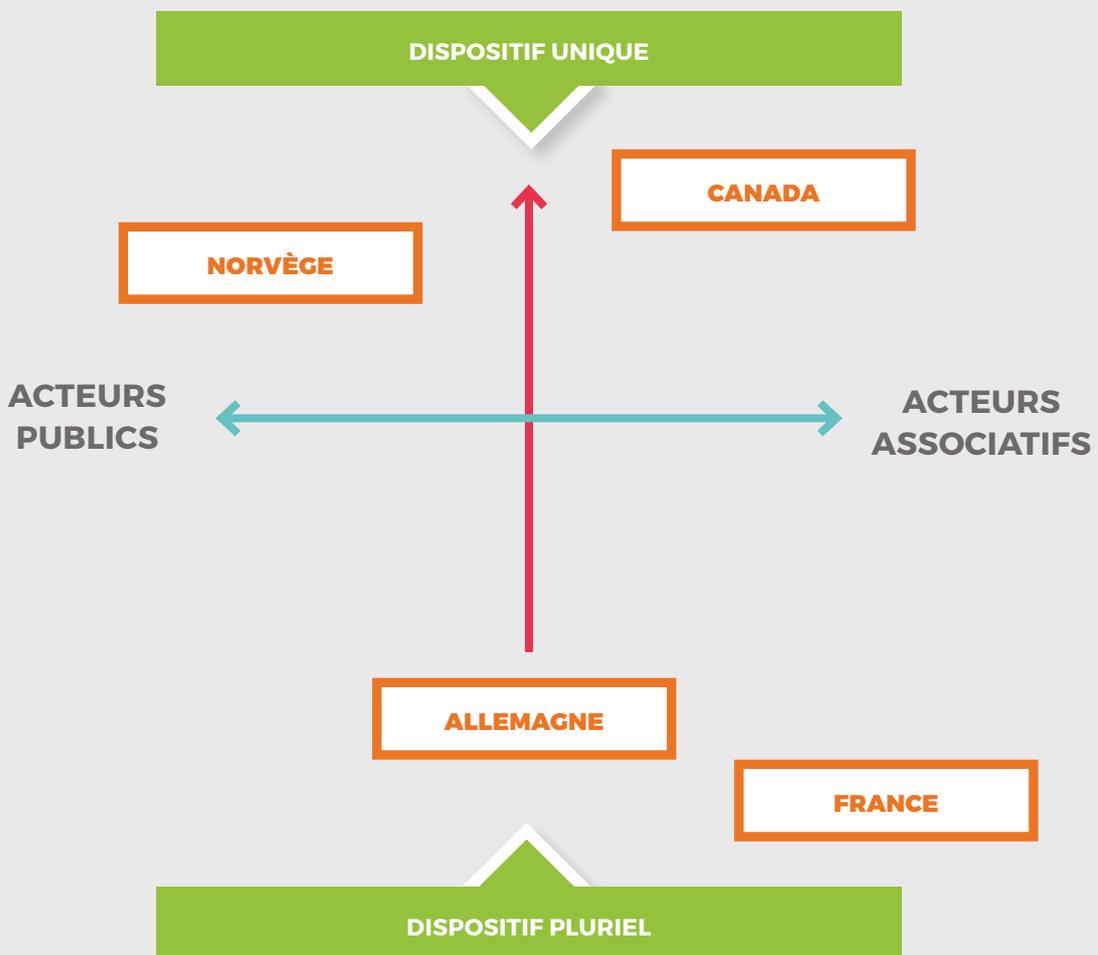
<sup>36</sup> MEAE, CR Commission du VSI, 29/01/2020, page 7

<sup>37</sup> FV, Consultations VSI, éléments de cadrage, synthèse des contributions et propositions, 2021, p1

- De relations partenariales offrant un **accès à un réseau et à des financements** plus larges,
- De **rapport qualité/prix des missions de volontariats** à co-financer ;
- De **valeurs partagées et d'influence internationale** réciproque, de manière plus large.

Dans ce contexte, en comparant la France avec d'autres pays, deux variables sont identifiées permettant de distinguer **plusieurs modèles de dispositif d'envoi de volontaires à l'international** : la première variable porte sur **le caractère unique ou diversifié du ou des dispositifs de volontariat**, et la seconde porte sur la nature des organismes de mise en œuvre du **dispositif, public ou associatif**.

FIGURE 7 : DES MODALITÉS DE GOUVERNANCE SPÉCIFIQUE À LA FRANCE



**FIGURE 8 : FOCUS SUR LES DISPOSITIFS ALLEMANDS, CANADIENS ET NORVÉGIENS<sup>38</sup>**

**Les dispositifs allemands et français sont très proches** et se distinguent d'autres pays en ce qu'ils sont **pluriels, avec un dispositif de volontariat en lien avec la politique jeunesse** – le VSCI en France et le *Weltwärts* en Allemagne, bien que ce dernier ne soit porté que sur l'international alors que le service civique est d'abord un dispositif pour du volontariat en France – **et un dispositif de volontariat adossé à la politique d'aide publique au développement.**

Dans ce dernier cas, il existe **en Allemagne un statut de travailleur de développement** régi par la loi du même nom de 1969 et dont la dernière révision date de 2017. Ce statut est **équivalent à celui de VSI** en France. Les « *agents de développement* » sont affectés pendant une durée déterminée et pour un minimum de 12 mois auprès d'une organisation partenaire « *pour aider activement à façonner la coopération* »<sup>39</sup> avec cette dernière. Le dispositif est comme pour le VSI orienté sur les compétences et les candidats doivent justifier d'une formation professionnelle ou d'une formation académique, d'une expérience professionnelle préalable et d'une maîtrise des langues étrangères.

La différence avec le dispositif VSI est que les organisations d'envoi de volontaires ne se limitent pas aux seules organisations allemandes de solidarité internationale – comme c'est le cas pour la France – mais incluent également **la GIZ -agence gouvernementale de développement (public) – qui en est l'usager principal.** Il existe en Allemagne un statut unique « d'agent de développement » alors qu'il existe en France plusieurs statuts

de volontaires internationaux en fonction de la nature des organisations d'envoi : VSI pour les organisations de solidarité internationale ; VIE pour les entreprises et VIA pour les acteurs publics.

Enfin, l'Allemagne est dotée d'un autre dispositif de volontariat qui n'existe pas en France : le **service civil pour la paix** qui existe depuis 1992. Le statut de civiliste qui en découle s'apparente à celui d'agent de développement, mais en diffère eu égard au cahier des charges des organisations d'envoi, aux parcours de formation du civiliste, de la durée de son affectation (minimum 26 jours), aux règles de sécurité dans les pays d'affectation et des prestations notamment au niveau de l'assurance (militaire).

Le **modèle canadien** peut s'apparenter dans une certaine mesure au modèle allemand dans la mesure où il existe un **statut unique de volontaire international** encadré par la loi et qui s'opérationnalise dans le cadre du *Volunteer Cooperation Program*. Les organisations d'envoi sont des **organisations à but non lucratif qui sont accréditées par le gouvernement** pour assurer un rôle de placement de volontaires auprès de **partenaires locaux**, sans lien avec des initiatives de solidarité internationale développées par ces organisations canadiennes.

À l'opposé du modèle français, pluraliste et reposant sur l'autonomie associative, se trouve le dispositif norvégien, unitaire et étatisé.<sup>40</sup>

Ce modèle de volontariat international repose exclusivement sur **l'agence publique NOREC** sous l'autorité du ministère des Af-

<sup>38</sup> Ce focus repose sur une étude approfondie de ces trois pays en comparaison avec ceux de la France. La sélection de ces trois pays a été convenue avec le Comité de pilotage de l'évaluation.

<sup>39</sup> Loi fédérale de 1969 sur l'agent de développement dont le dernier amendement est de 2017

<sup>40</sup> Le modèle norvégien est comparable aux dispositifs en place dans des pays comme les États Unis ou le Japon, avec notamment le Peace Corps pour le premier ou le programme de volontariat de l'agence de coopération JICA pour le second.

faïres étrangères, qui soutient les **projets d'échanges internationaux entre des candidats volontaires et des organisations d'envoi et d'accueil**, indépendamment du statut juridique de ces dernières (lucratif, non lucratif, public). L'agence n'intervient pas sur le processus de sélection ou de recrutement des candidats. Les conditions d'éligibilité *a priori* sont minimales – seulement être âgé entre 18 et 35 ans. En revanche, le volontariat s'inscrit ici à la fois dans une logique projet et une logique partenariale, dans lesquelles les étapes du projet et les rôles des partenaires sont fortement formalisés, à travers plusieurs documents référentiels et un système de reporting. L'agence NOREC intervient ici en tant que facilitateur entre partenaires, en apportant un soutien technique (formation), financier, d'information et de mise en relation entre partenaires, en disposant de structures d'accompagnement dans différents pays.

Il est à noter également qu'**en Norvège se développe un marché privé du volontariat**, parallèle au dispositif public, dans lequel l'envoi de volontaires est assuré par une entreprise marchande qui facture la prestation aux volontaires. Cette pratique est dénoncée par les acteurs français du volontariat et qualifiée de « volontourisme ». Ce phénomène de « volontourisme » - terme désignant l'offre payante de volontariat - est également très présent aux États Unis.

Au-delà des caractéristiques évoquées **des modèles norvégiens et canadiens**, ces derniers ont en commun une **prise en compte par le cadre légal de l'accueil de volontaires étrangers dans leur pays**. Ceci est surtout rendu possible par une législation sur l'immigration qui reconnaît la possibilité

de l'accueil de volontaires étrangers dans ces pays en jouissant du statut de volontaire accordé aux ressortissants norvégiens et canadiens lorsqu'ils sont déployés à l'étranger. En France et en Allemagne, le statut de volontaire international n'était accessible jusqu'à présent qu'aux ressortissants nationaux, et l'accueil de volontaires étrangers n'était possible que dans le cadre du dispositif jeunesse de volontariat à travers le Service civique en France et le *Weltwärts* en Allemagne. En France, la nouvelle loi de 2021 sur la solidarité internationale reconnaît le principe de la réciprocité, mais n'est pas accompagnée d'une loi sur l'immigration qui reconnaît ce statut de volontaire pour des ressortissants étrangers sur le territoire français.

Les modèles norvégiens et canadiens se distinguent également du modèle français par **la durée beaucoup plus limitée du volontariat dont la durée moyenne se situe autour d'une année** selon les interlocuteurs interrogés. Il est rare d'avoir des volontaires qui prolongent leur expérience au-delà de 2 ans. Le volontariat international – qui repose sur l'apport non rémunéré de compétences professionnelles dans le cadre d'une expérience de l'interculturalité – est considéré comme un engagement ponctuel qui ne peut être soutenable dans le temps et doit laisser place à une rémunération si l'engagement devait se prolonger.

Enfin, ces deux modèles se distinguent du modèle français et en partie allemand, en ce que **l'ensemble des coûts du volontariat, incluant les indemnités, sont pris en charge par l'État**, ce qui est considéré comme un aspect facilitant le déploiement du dispositif.

La France se distingue des autres pays étudiés par **la multiplicité des dispositifs de volontariat**, répondant soit à une politique jeunesse, soit à une politique d'aide au développement, et, dans ce dernier cas, en tenant compte des spécificités de différents secteurs d'activités – solidarité, marchand, public. **Le dispositif VSI se distingue des autres dispositifs de volontariat international des autres pays en ce qu'il repose exclusivement sur l'autonomie d'initiative du secteur associatif** et entend être un dispositif au service des organisations de ce secteur pour encourager et développer l'expression de la solidarité internationale.

Ces différences de modèles, que l'on retrouve également avec les *peace corps* américain (agence publique) ou les JICA japonais (agence publique) sont le fruit de l'histoire et de choix politiques anciens. **Leurs compétitivités relatives sur les différents critères d'attractivité sont multiples et doivent être considérées au cas par cas**, selon les contextes et les relations historiques existants. En conséquence, il apparaît délicat de vouloir s'en inspirer en retenant que telle ou telle modalité, sans une réflexion plus globale sur les finalités du dispositif et sa complémentarité avec les autres dispositifs français.

Comme le précisait France Volontaires, à l'international « *le modèle français du VSI (...) présente des singularités qui constituent parfois des atouts, parfois des fragilités. Par ailleurs, d'autres dispositifs de volontariat se sont développés ces 10 dernières années (Service civique, CES, European Aid Volunteers, etc.). Il est important pour le VSI d'affirmer et de valoriser son identité tout en considérant les obstacles à son développement.* »<sup>41</sup> Parmi ces derniers, **la question du reste à charge** pour l'organisation d'envoi et celle du **financement des indemnités** du VSI **sont les éléments les plus évoqués**<sup>42</sup>.

### 1.3. EFFICACITÉ

En termes d'efficacité, le dispositif a connu une **baisse tendancielle depuis dix ans** en volume global. Il a su toutefois maintenir une **attractivité pour des profils à haute compétence et pour une majorité de femmes**, malgré les contraintes liées à la pandémie de covid-19 en 2020 et à la dégradation sécuritaire de certains contextes internationaux, en particulier au Sahel et au Moyen-Orient, zones traditionnelles d'envoi de VSI.

---

<sup>41</sup> FV, Consultations VSI, éléments de cadrage, synthèse des contributions et propositions, 2021, p 1

<sup>42</sup> Cette question est traitée plus en détail dans la partie Efficience (2.2.4) de l'Axe 2 sur le cadre réglementaire et le financement du dispositif.

Dans cet environnement général, il est en particulier relevé les **succès** suivants :

- Un **fort niveau d'engagement et de compétences** professionnelles qui favorisent un maintien dans la **durée**, y compris dans les contextes exceptionnels (pandémie, crises), et une **stabilité des relations partenariales et de coopération dans les zones géographiques** ciblées ;
- Une **forte capacité d'adaptation des contenus de mission** aux évolutions des contextes et des besoins de compétences des structures d'accueil ;
- Un **niveau élevé de satisfaction** par les acteurs et usagers du dispositif (organisation d'envoi et d'accueil, volontaires).

Enfin, des **marges de progression** ont été identifiées du fait d'un **manque de visibilité et d'attractivité** du dispositif pour une montée en charge souhaitée par les pouvoirs publics et les acteurs du secteur. En particulier, **l'impact important du VSI sur les individus et la société** est insuffisamment mis en perspective à ce jour. Cette mise en lumière des effets positifs du volontariat doit en parallèle s'accompagner d'un développement concomitant des offres de missions VSI, en lien avec la trajectoire ascendante de l'APD de la France, afin de ne pas créer un appel d'air susceptible de susciter des frustrations chez les candidats au volontariat.

**De manière spécifique et détaillée, ces appréciations sont étayées par les éléments suivants :**



## **A. L'ÉVOLUTION DU VSI 2010-2021**

En termes d'efficacité, les **principaux points d'évolution des dix dernières années** sont analysés ci-dessous sur les plans :

- du **volume quantitatif de mobilisation du volontariat**, de manière globale et relative entre les différentes ONG d'envoi ;
- des **profils des volontaires** (niveaux de formation, genre, âge, origine géographique) ;
- des **domaines ciblés** par les missions et des **zones géographiques** concernées ;
- des spécificités des **pays en crise humanitaire et sécuritaire**.

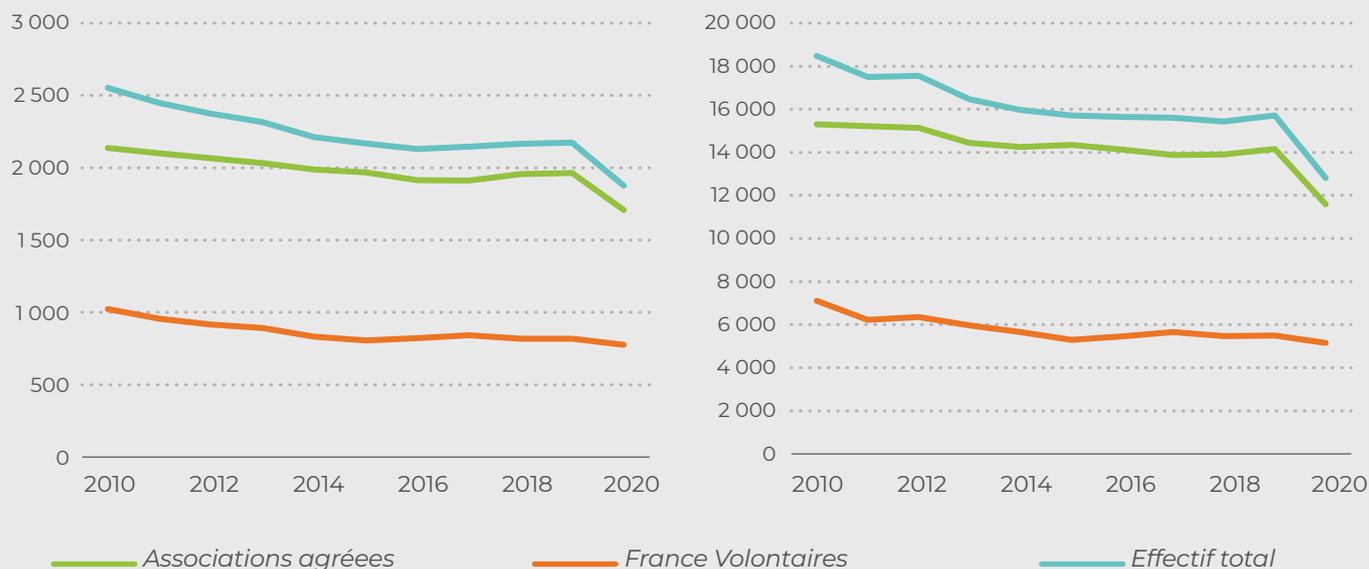
## ÉVOLUTION DU VSI EN VOLUME

Sur l'ensemble de la période, de manière générale, le **nombre de contrats VSI signés est en baisse** régulière depuis 10 ans passant de **2 439 en 2010 à 1 591 en 2020, soit un recul de 35 %**. Celui-ci diminue à **20 %, si l'on ne prend pas en compte l'année 2020** marquée par la pandémie de covid-2019 et les freins à la mobilité qu'elle a représentés. En volume de **mois-volontaire**, la décreue est également constante d'une année sur l'autre, passant de **18 103 en 2010 à 14 660 en 2019, soit un recul de 19 %**, et une forte chute à 11 046 en 2020, soit un recul de 39 % en dix ans.

**Sur la période 2010-2019, plus significative, la baisse concerne toutes les structures.** Elle est cependant plus sensible pour France Volontaires (-51 %), du fait de l'évolution de son rôle d'opérateur. Pour les autres associations agréées, elle ne représente sur la même période une diminution « que » de 11 %, passant de 14 153 mois-volontaires à 12 723.

Il convient aussi de noter que **la plus forte baisse a lieu entre 2010 et 2015** (-20 % en mois volontaires, passant de 18 103 à 14 659), **suivi d'une stabilisation de 2015 à 2019** (de 14 659 à 14 660 mois-volontaires), avant la chute conjoncturelle de 2020. Pour France Volontaires, la baisse est de 57 % entre 2010 et 2015, suivi d'une croissance (+27 % entre 2015 et 2017, +14 % de 2015 à 2019). **Cette évolution est directement liée à l'investissement des pouvoirs publics sur le dispositif**, décroissant puis croissant, sur la même période.

**TABLEAU 11 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE VOLONTAIRES (CONTRATS SIGNÉS) ET DE MOIS-VOLONTAIRES<sup>43</sup>**



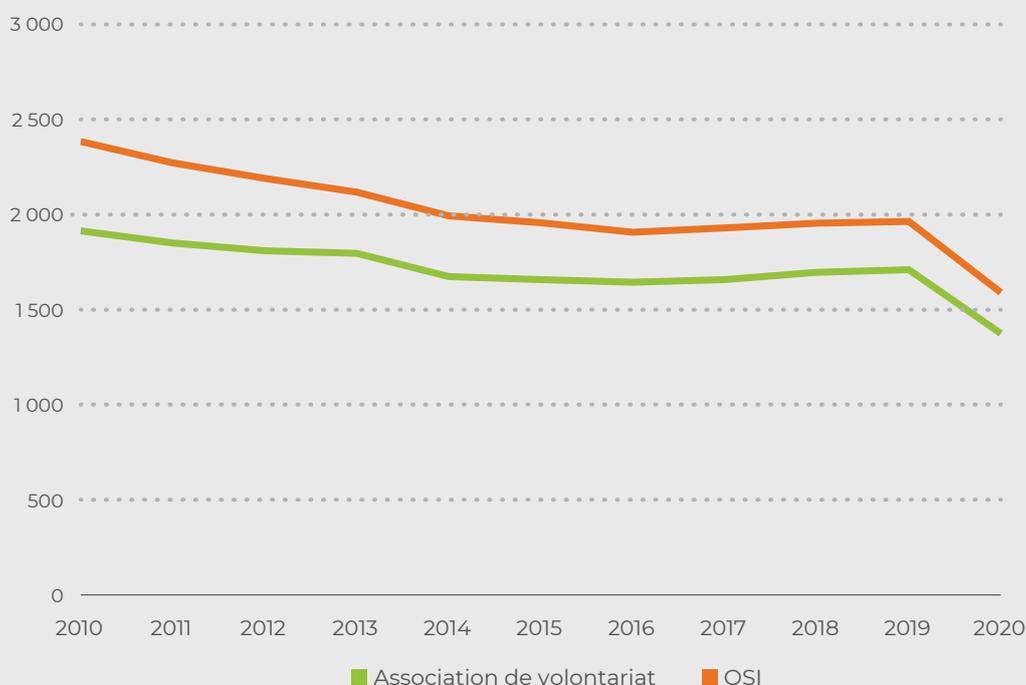
43 MEAE, Statistiques VSI 2010-2020

## PAR TYPE D'ONG D'ENVOI

Par ailleurs, il est intéressant, pour les besoins de cette analyse, de regrouper les associations agréées en deux grands types, « associations de volontariat promouvant le volontariat », d'un côté, ou organisations d'intermédiation, et « associations de solidarité internationale utilisant le volontariat pour leurs projets », de l'autre. Il est alors constaté que la baisse du nombre de VSI en 2 ans est nettement supérieure au sein du deuxième groupe. Cette **baisse est de 46 % de VSI pour les OSI entre 2010 et 2019 alors qu'elle est à peine de 11 % pour les ONG dites de volontariat** sur la même période. **Un désintérêt pour ce dispositif semble assez net de la part des OSI** à ce niveau.

Pour information, la seule ONG ayant vu son nombre de VSI augmenter ces 10 dernières années (+34 % entre 2010 et 2019) est la Guilde Européenne du Raid qui pratique de l'intermédiation pour des associations partenaires non agréementées.

**TABLEAU 12 : NOMBRE DE VOLONTAIRES PAR TYPE D'ASSOCIATION D'ENVOI<sup>44</sup>**



44 Idem, onglet « par association »

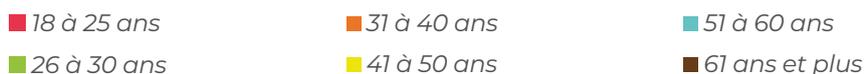
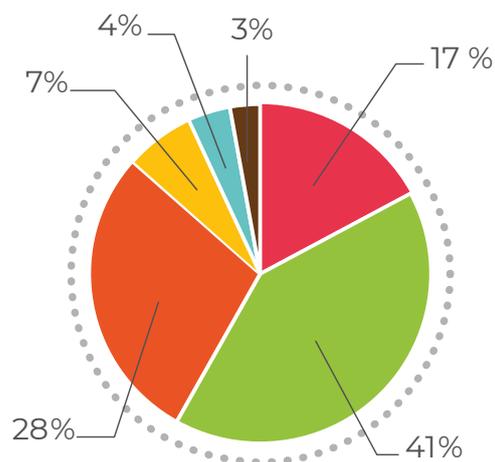
PAR PROFIL DES VSI (H/F, ÂGE, NIVEAUX D'ÉTUDES ET ORIGINES)

Concernant les tranches d'âges, la **classe d'âge des 26-30 ans reste la plus importante** durant la totalité de cette période, représentant 41 % du nombre de VSI. Ensuite arrive celle des 31-40 ans (28 %).

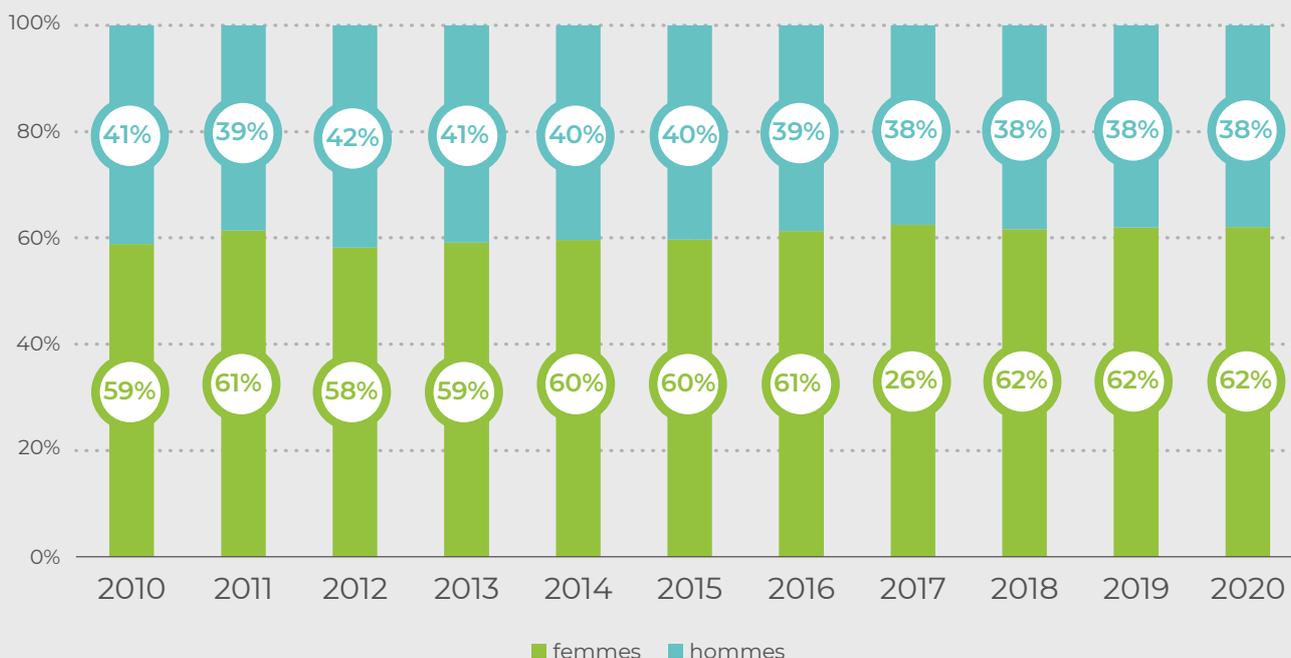
Au-delà de la moyenne statistique, la **répartition des tranches d'âges reste globalement stable d'une année sur l'autre au cours des dix années concernées.**

Sur le genre des VSI, nous constatons une forte **prédominance féminine (60 % en moyenne de 2010 à 2020).**

**TABLEAU 13 : ÂGE DES VOLONTAIRES EN MOYENNE DE 2010 À 2020**



**TABLEAU 14 : PROPORTION HOMMES/FEMMES DE 2010 À 2020<sup>45</sup>**



45 Idem

**FIGURE 9 : ANALYSE DE LA FÉMINISATION PROGRESSIVE DU VSI<sup>46</sup>**

Regard de chercheur

Une progressive visibilité des femmes

par Céline Leroux

Jusqu'à la réforme du Service national en 1997, une partie du contingent peut réaliser un Service national civil en coopération (suivant les périodes, les VSN, volontaires du service national, ou VSNA,

volontaires du service national actif, puis les CSN, coopérants du service national). Ils partent en particulier par le biais de trois associations : l'Association française des volontaires du progrès (AFVP), la Délégation catholique pour la coopération (DCC) et le Service de coopération au développement (SCD). De ce fait, l'image du volontaire a souvent été associée à un jeune homme aventurier et débrouillard. Parallèlement à cette forme de coopération, les associations poursuivent le développement d'un volontariat civil. En 1979, ces volontaires représentent la moitié des jeunes coopérants, atteignant 59 % en 1990 et 66 % de l'effectif total en 1993. Or, si l'on se penche uniquement sur ce volontariat civil, les données disponibles permettent de constater que, dès 1989, la proportion de femmes est supérieure (56 %), et représente 57 % des volontariats en 1993 (ministère de la Coopération, 1995). En se basant sur les statistiques annuelles

des volontaires de solidarité internationale\* entre 2009 et 2015, cette proportion se retrouve d'ailleurs de manière stable. À la lueur de ce constat, la fin des CSN, essentiellement composés d'hommes, a mécaniquement engendré une plus grande visibilité des femmes. Ainsi, à l'inverse du bénévolat en France où les hommes sont majoritaires (bien que l'écart tende à diminuer\*\*), la prédominance des femmes dans le champ de la solidarité internationale est ancienne. Leur histoire reste à présent à écrire, mettant en lumière leur rôle dans le champ de l'aide à l'international.

\* Loi 2005-159 du 23 février 2005. Effectifs hors AFVP/France Volontaires. Statistiques réalisées par le FONJEP disponibles sur : [www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/parteneriats-et-societe-civile/volontariat/article/volontariat-de-solidarite](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/parteneriats-et-societe-civile/volontariat/article/volontariat-de-solidarite). Consulté le 10/10/2016.  
 \*\* Se référer notamment aux études annuelles menées par Recherches et solidarités : [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org)

La répartition homme-femme dans le champ du volontariat à l'international entre 2009 et 2015

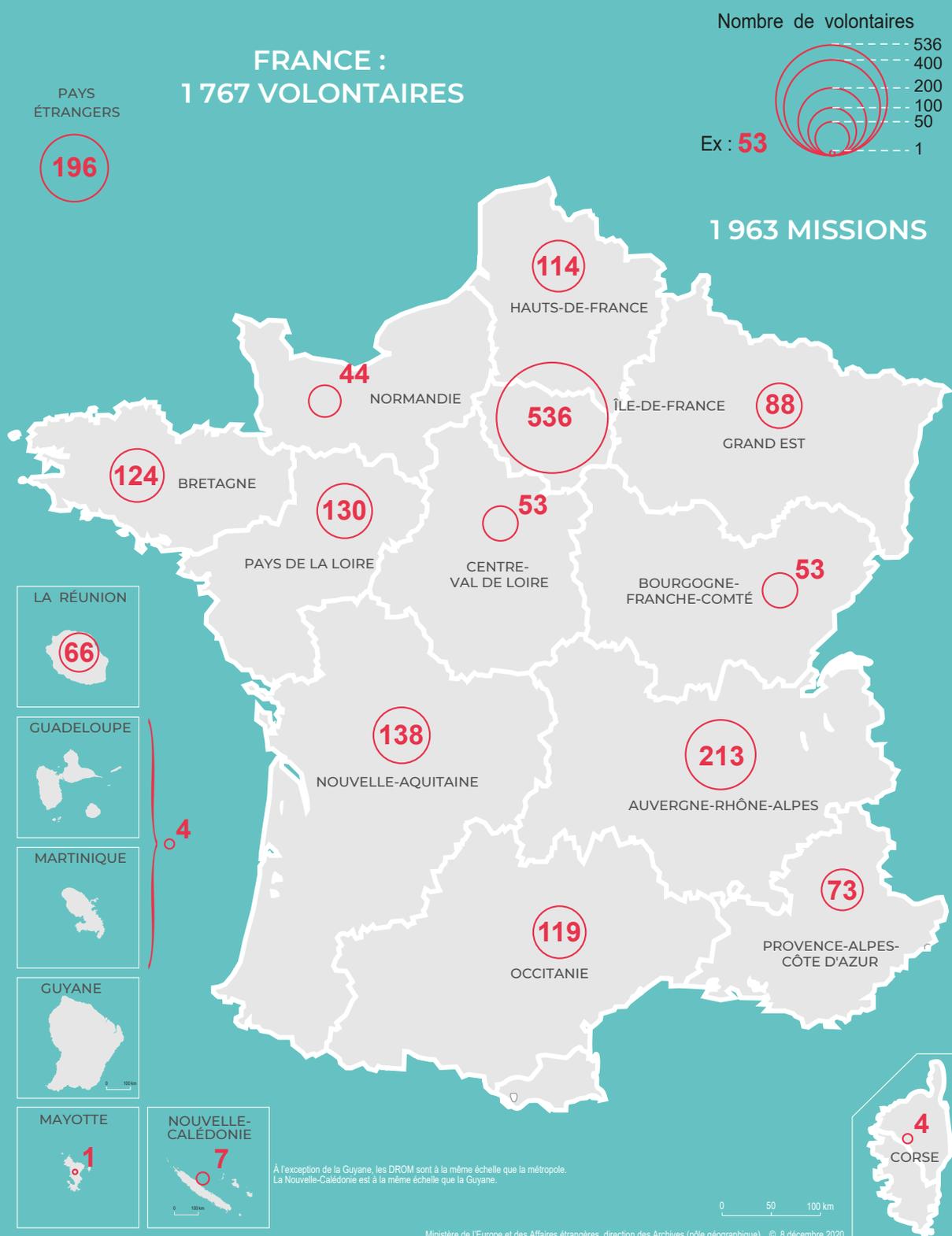


En termes de niveaux de qualification des VSI sur ces 10 dernières années, le **haut de niveau de formation reste constant** ces dix dernières années avec un taux moyen de 62.35 % de volontaires avec niveau Bac +5 (et +) alors que seulement 3.22 % des VSI n'ont qu'un BEP-CAP-BAC validé.

Enfin, l'origine géographique des VSI en France, y compris les outre-mer, se révèle constante sur les cinq dernières années dont les statistiques ont été mises à la disposition de la présente étude (2016-2020).

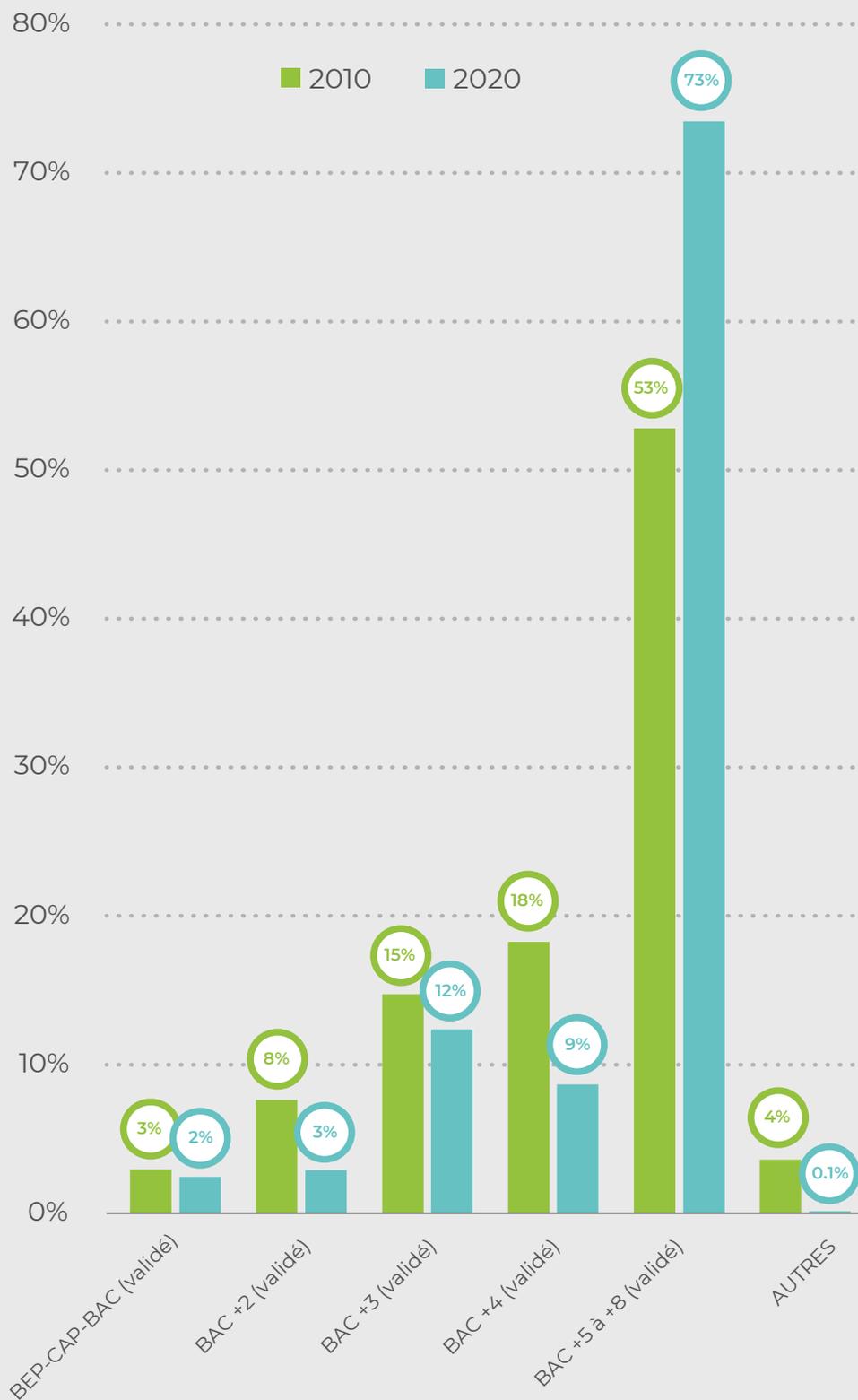
46 Leroux C., Pissot O. (coord.) (2017). Cartographie 2017 (...), op. cit., p 44

**FIGURE 10 : RÉPARTITION DES VSI PAR ORIGINE GÉOGRAPHIQUE EN FRANCE ET DANS LE MONDE EN 2019<sup>47</sup>**



47 MEAE, Statistiques relatives aux différentes formes de volontariats internationaux, 2019

**TABLEAU 15 : ÉVOLUTION DU PROFIL DES VSI (NIVEAU D'ÉTUDES)**





## PAR DOMAINE D'ACTIVITÉS

Durant la totalité de la période 2010 - 2020, nous observons globalement une **stabilité des chiffres dans les domaines d'activité des missions de VSI** avec une forte prépondérance pour les missions dans le domaine de **l'éducation, l'animation et la jeunesse (31 % des missions en 2020)**<sup>48</sup>. Cependant, **des secteurs comme l'appui aux microprojets dans l'agriculture, l'artisanat ou la création d'activité ont vu leur nombre de VSI augmenter** en 10 ans. Ce mouvement est fortement lié au **développement de l'Économie sociale et solidaire (ESS)** partout dans le monde et à l'importance donnée aux Activités génératrices de Revenus dans les nouveaux projets de solidarité.

**TABLEAU 16 : DOMAINES D'ACTIVITÉ DES VOLONTAIRES EN 2020**



48 MEAE, Statistiques VSI 2010-2020

**Les activités les moins représentées aujourd'hui sur des missions de VSI sont : décentralisation, maîtrise d'ouvrage, logistique, mécanique, culture et patrimoine.**

Ces activités ont drastiquement vu leur nombre de VSI accueillis diminuer en 10 ans.

On constate donc aujourd'hui que les projets liés à l'éducation restent prioritaires et que les activités techniques (maître d'ouvrage, etc.) ont tendance à laisser la place aux missions d'appui aux microstructures génératrices de revenus.

#### PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Concernant une comparaison entre les pays d'intervention des VSI et les pays prioritaires de l'APD française, nous nous baserons ici sur la décision du Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) de juillet 2013 de consacrer aux pays pauvres prioritaires au moins les deux tiers des subventions de l'AFD et utiliserons les statistiques VSI des 10 dernières années pour évaluer la répartition des VSI sur l'ensemble du monde et surtout sur les pays dits prioritaires.

#### FIGURE 11 : LISTE DES PAYS PAUVRES PRIORITAIRES SELON LE CICID

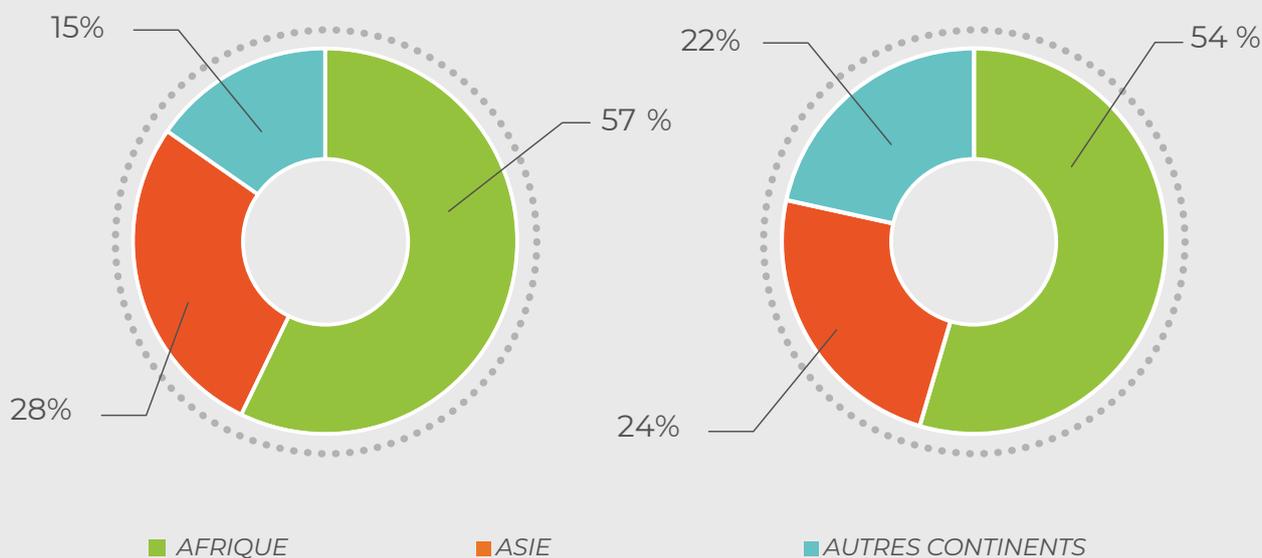
Bénin, Burkina Faso, Burundi, Comores, Djibouti, Éthiopie, Gambie, Guinée, Haïti, Liberia, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Tchad, Togo (**19 pays**)<sup>49</sup>.

Pour 22 665 missions de volontaires répertoriés de 2010 à 2020, les volontaires ont effectué leur mission dans **127 pays**. En 2020, ils étaient au nombre de **95 pays**.

**Sur les 19 pays prioritaires listés ci-dessus, 18 d'entre eux ont reçu des VSI** (seule la Gambie n'a pas accueilli de VSI). Ces missions représentent **41.7 % de l'ensemble des missions VSI sur 10 ans** (9 450 VSI dans 18 pays prioritaires pour un total de 22 665 VSI dans le monde). Il est intéressant ici de noter que les pays prioritaires ne représentent à eux seuls à peine 19 % des pays dans lesquels les missions se sont déroulées. Le pourcentage élevé (41.7 %) de missions dans ces pays reflète donc la **bonne efficacité et cohérence du déploiement des VSI par les ONG agréées avec les priorités de l'APD française**.

49 Source : <https://www.afd.fr/fr/les-subventions-pour-le-developpement-des-pays-les-plus-pauvres>

**TABLEAU 17 : PRINCIPALES DESTINATIONS DES VSI  
EN 2020 ET CUMULÉ SUR 10 ANS (2010-20)**



Sur la période, les **ratios Afrique/Asie/autres continents sont constants**.

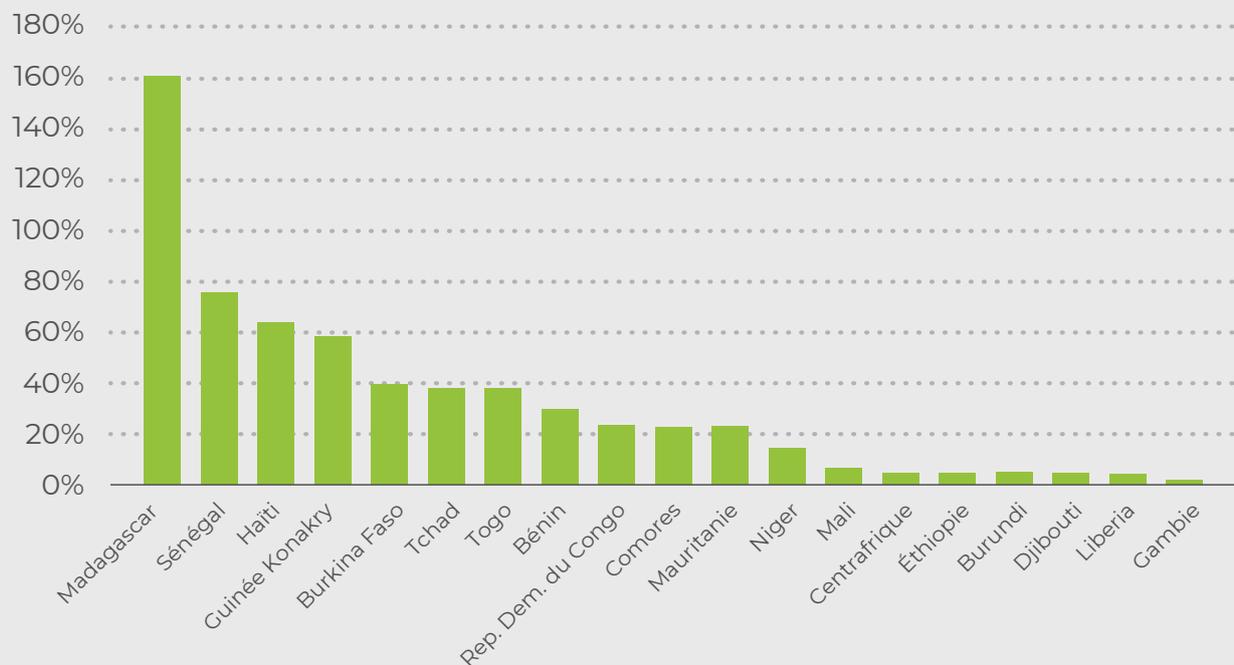
**En Afrique, les pays recevant des VSI restent très majoritairement des pays francophones** et ayant un passé historique fort avec la France. Il peut ici être pertinent de se poser la question de l'utilité pour la France et pour les pays d'accueil de développer la présence des VSI dans des pays non francophones pour soutenir les initiatives locales de développement de la francophonie.

Concernant les pays africains, il y a une égale représentation des pays francophones et non francophones (24 et 24), mais le nombre de VSI dans les pays non francophones est bien moindre que dans les francophones. Ce qui signifie que les ONG d'envoi en France disposent de partenaires dans les pays non francophones et qu'un potentiel développement pourrait donc y être facilité.

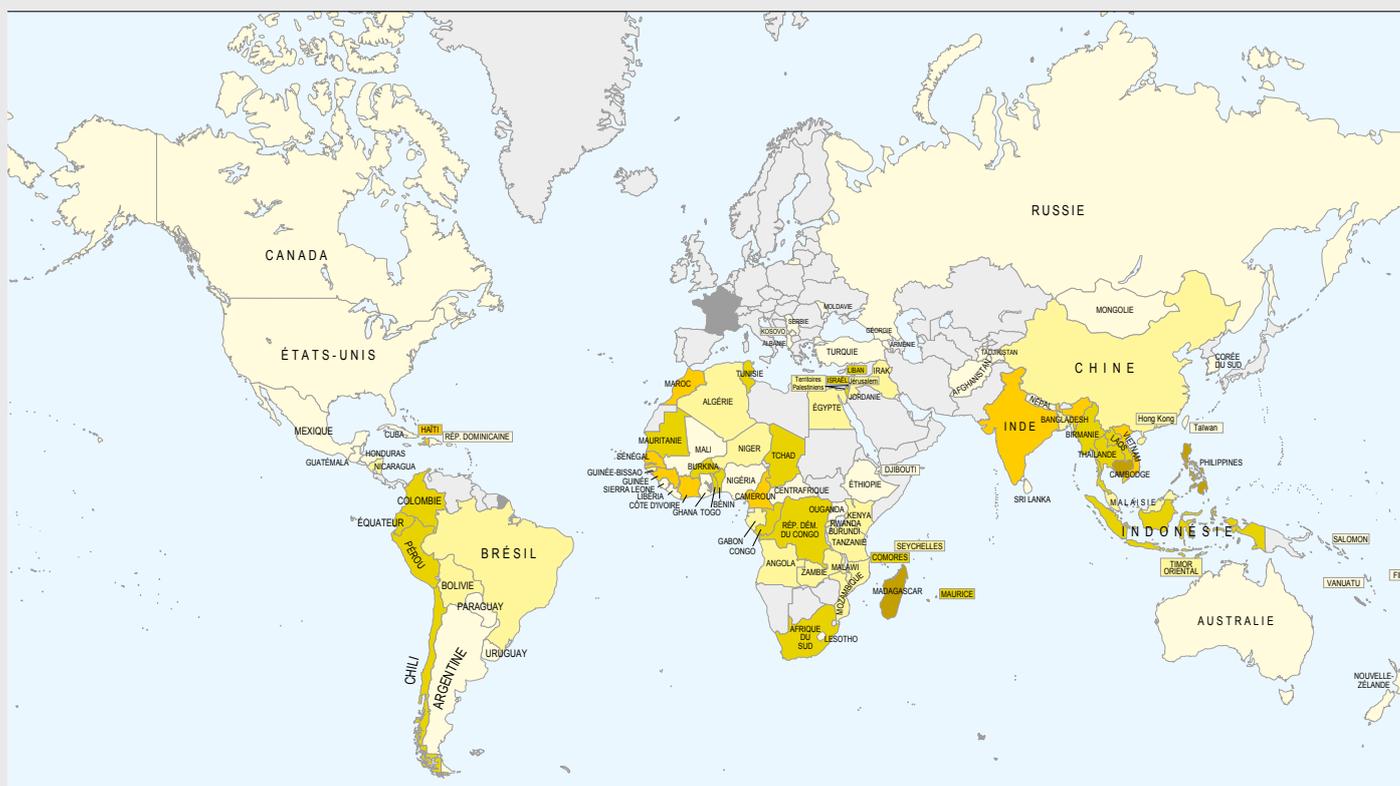
Nous notons également que **la présence de VSI dans les régions du Moyen-Orient et d'Amérique latine est restée assez limitée ces dix dernières années** malgré les besoins grandissants.

À titre d'illustration, **en 2019, le MEAE indiquait que la répartition des VSI dans les pays prioritaires** était la suivante :

**TABLEAU 18 : NOMBRE DE VOLONTAIRES DANS LES PAYS PRIORITAIRES EN 2019<sup>50</sup>**

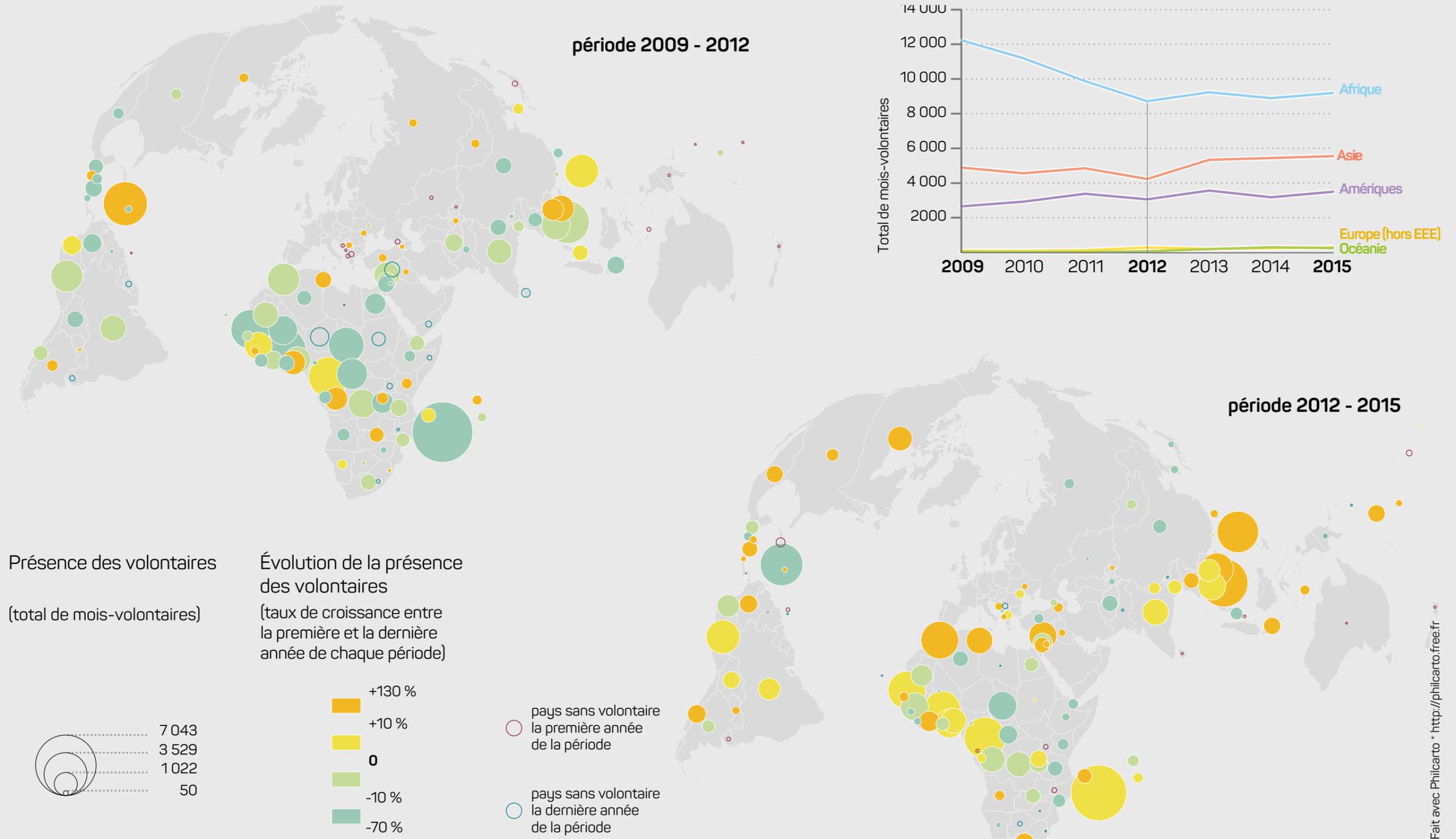


**FIGURE 12 : LA RÉPARTITION DES VSI DANS LE MONDE EN 2019**



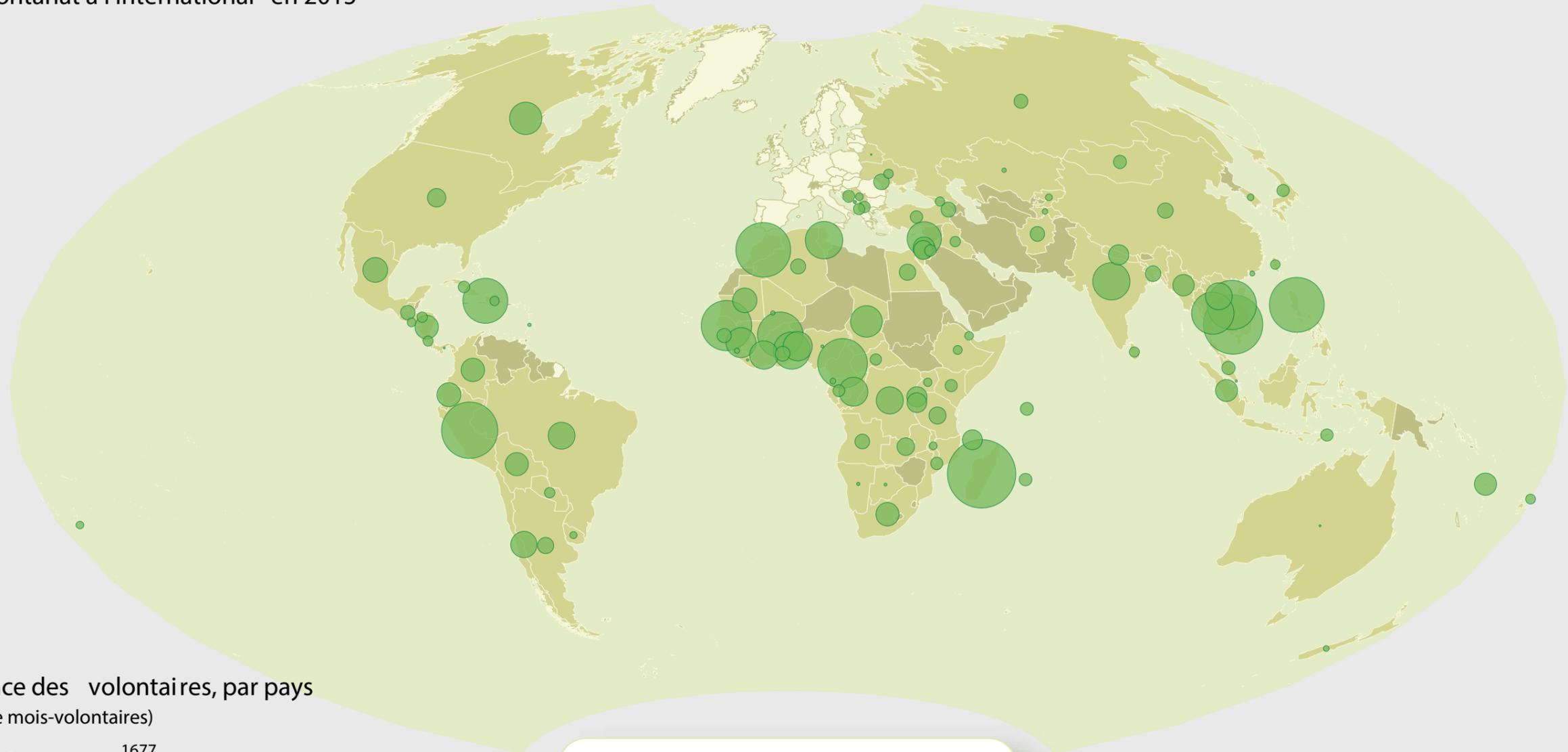
50 MEAE, Statistiques relatives aux différentes formes de volontariats internationaux, 2019

**FIGURE 13 : LE VOLONTARIAT À L'INTERNATIONAL TOUS DISPOSITIFS  
CONFONDUS DE 2009 À 2015 ET EN 2015<sup>51</sup>**

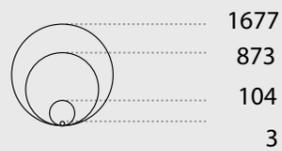


51 Leroux C., Pissot O. (coord.) (2017). *Cartographie 2017 (...)*, op. cit., p 41 et 19

## Le volontariat à l'international\* en 2015

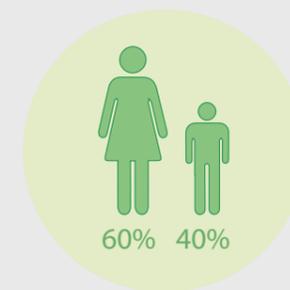
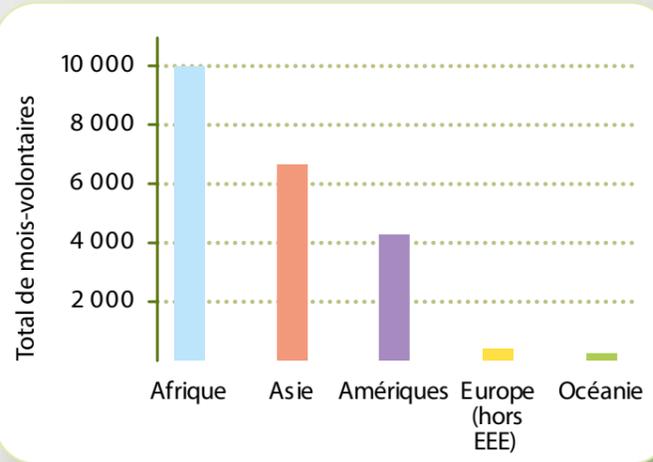


Présence des volontaires, par pays  
(Total de mois-volontaires)



- Pays accueillant des volontaires à l'international\* en 2015
- Pays n'accueillant pas de volontaires à l'international\* en 2015

Pays EEE



\* Envoi à l'étranger, hors Espace économique européen (EEE)

Source : base Cartographie 2016.

## LE VSI DANS LES PAYS « EN CRISE »

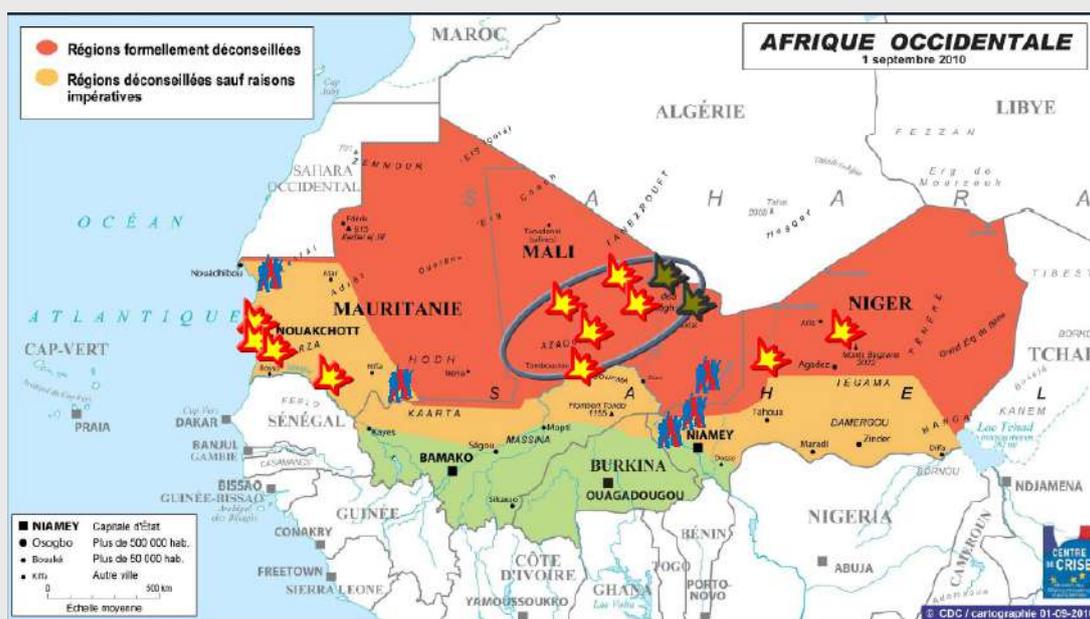
Dans ce panorama général, il convient également de noter que **le VSI a connu ces dix dernières années de fortes contraintes liées à la dégradation des conditions sécuritaires** et à la recrudescence des **crises et des affrontements militaires**, en particulier dans des régions du monde où des liens historiques anciens existent avec la France (**Sahel, Moyen-Orient**).

**Ces crises ont progressivement réduit les zones de déploiement des volontaires** dans des conditions de risques minimum (indiqués en vert ci-dessous et ci-contre) ou modérés (en orange) pour finir par interdire de vastes zones (en rouge) où la présence d'Européens peut conduire à des risques importants d'enlèvement ou de violence. **Sur l'Afrique de l'Ouest, on observe ici en 2021 une disparition totale des zones vertes** et la création progressive d'un nuancier intermédiaire entre « vigilance renforcée » (jaune) et « déconseillé sauf raison impérative » (orange) par les autorités françaises (MEAE).

**Malheureusement, le même constat est fait aujourd'hui sur l'ensemble du continent africain au sud du Sahara.**

Cette situation a entraîné une **chute des missions de VSI sur certains pays du Sahel** (Mali, Niger) constaté ici entre 2009 et 2015.

FIGURE 14 : ÉVOLUTION DES CRISES AU SAHEL ET EN AFRIQUE 2010-2021<sup>52</sup>



52 <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/>

Partie 2 : Analyse par critères

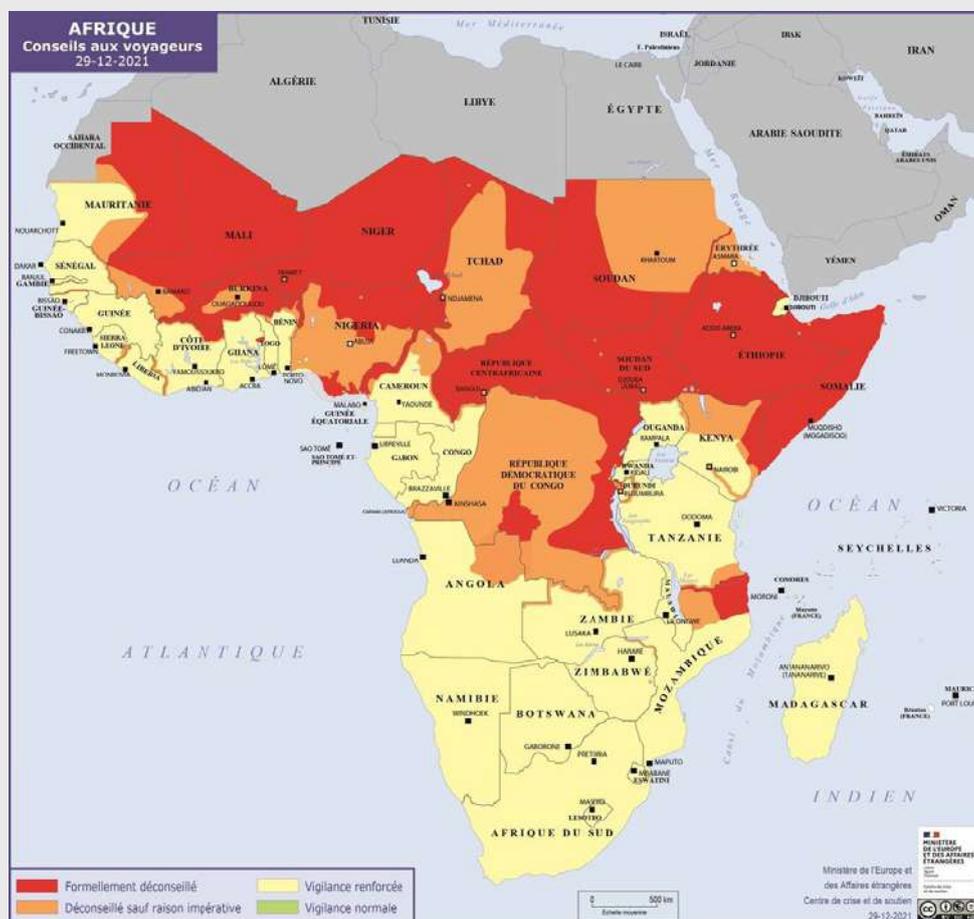
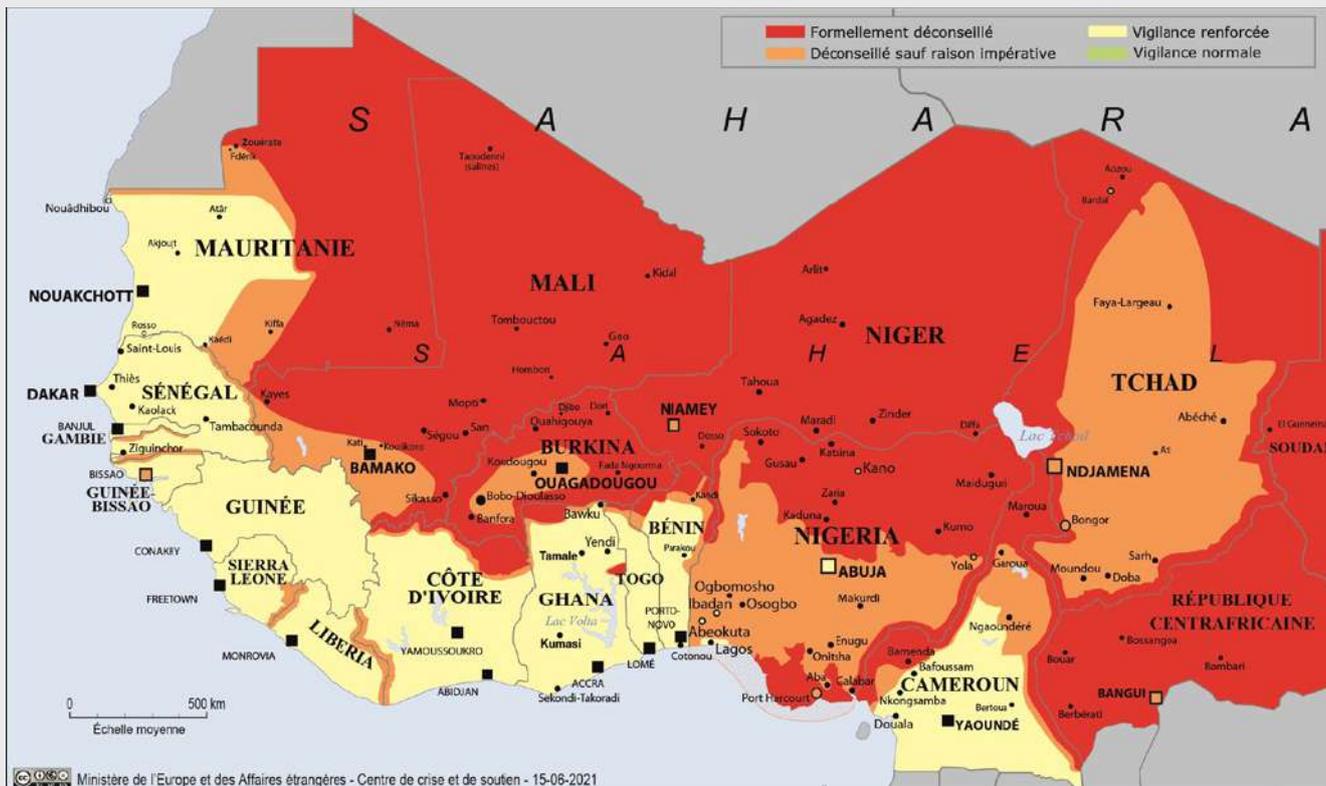
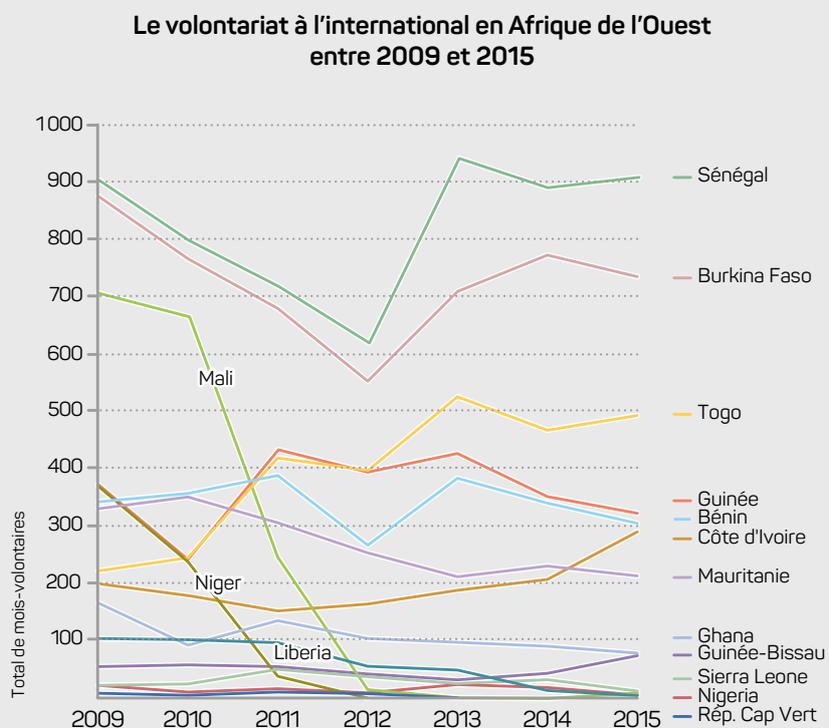
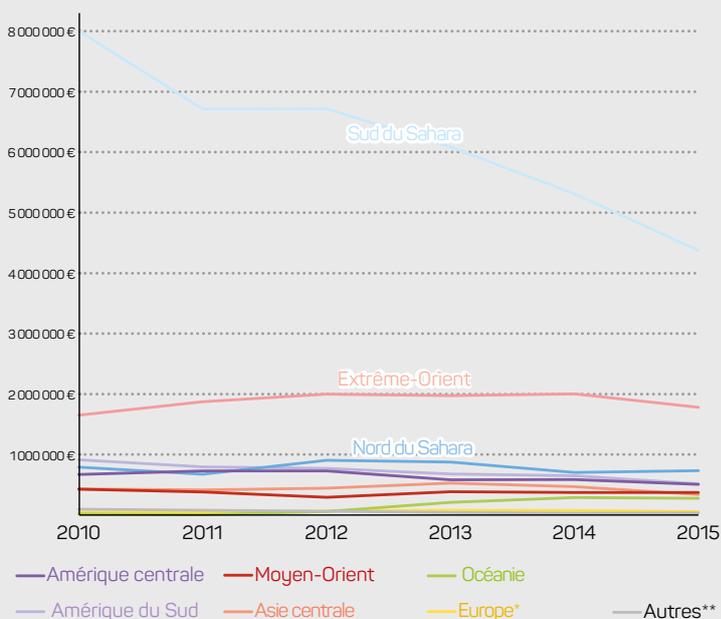


FIGURE 15 : ÉVOLUTION DU VSI AU SUD DU SAHARA 2010-2015<sup>53</sup>



Source : base Cartographie 2016.

Évolution des financements de l'État\* du VSI de 2010 à 2015



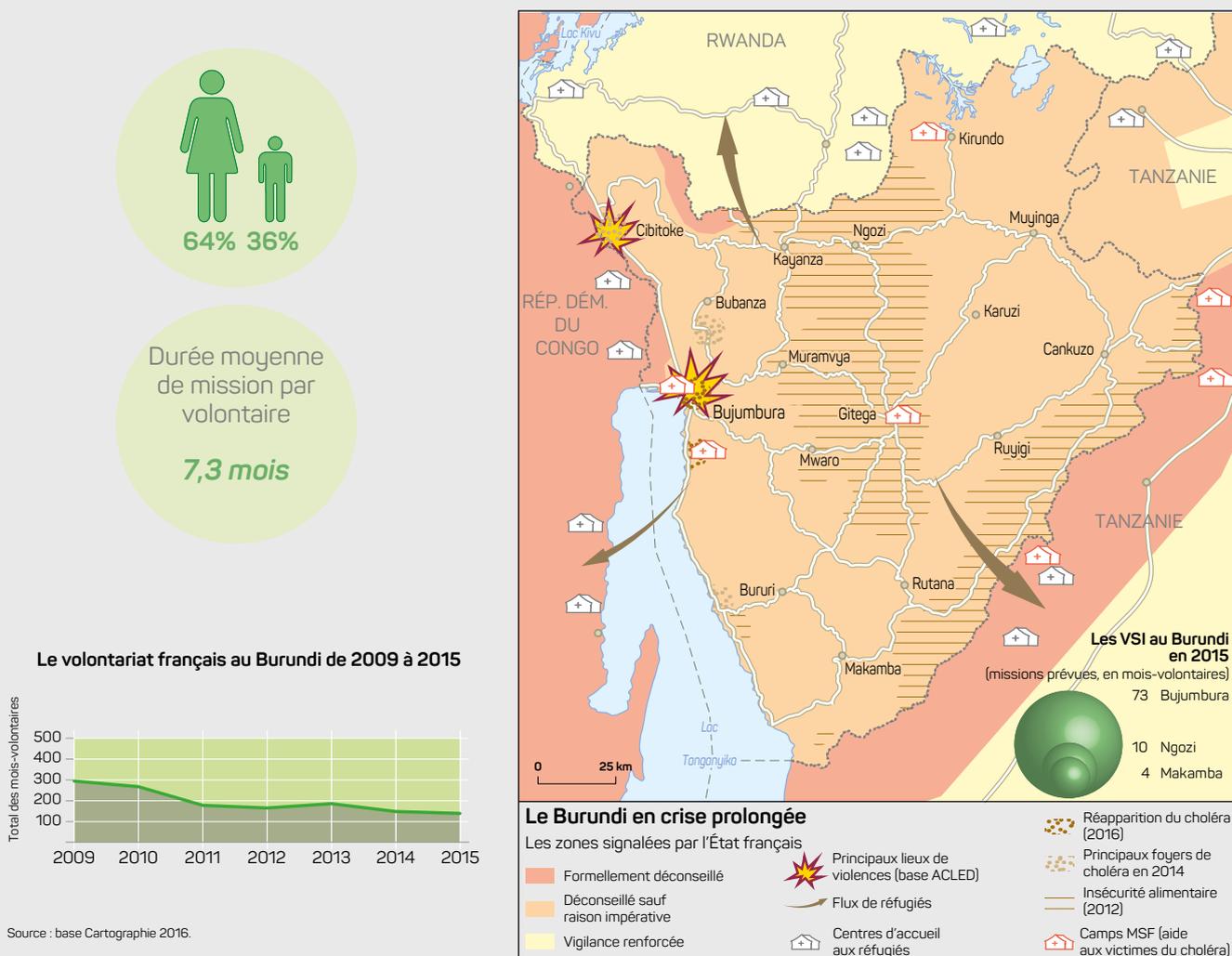
\* Sur la base des coûts directs pris en charge.

\*\* Les autres pays comprennent : Australie, Bulgarie, Corée du Sud, Émirats arabes unis, Espagne, Estonie, États-Unis, Hongrie, Koweït, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Taïwan, Arabie Saoudite, Canada, Hong Kong, Japon, Pologne.

Source : MAEDI.

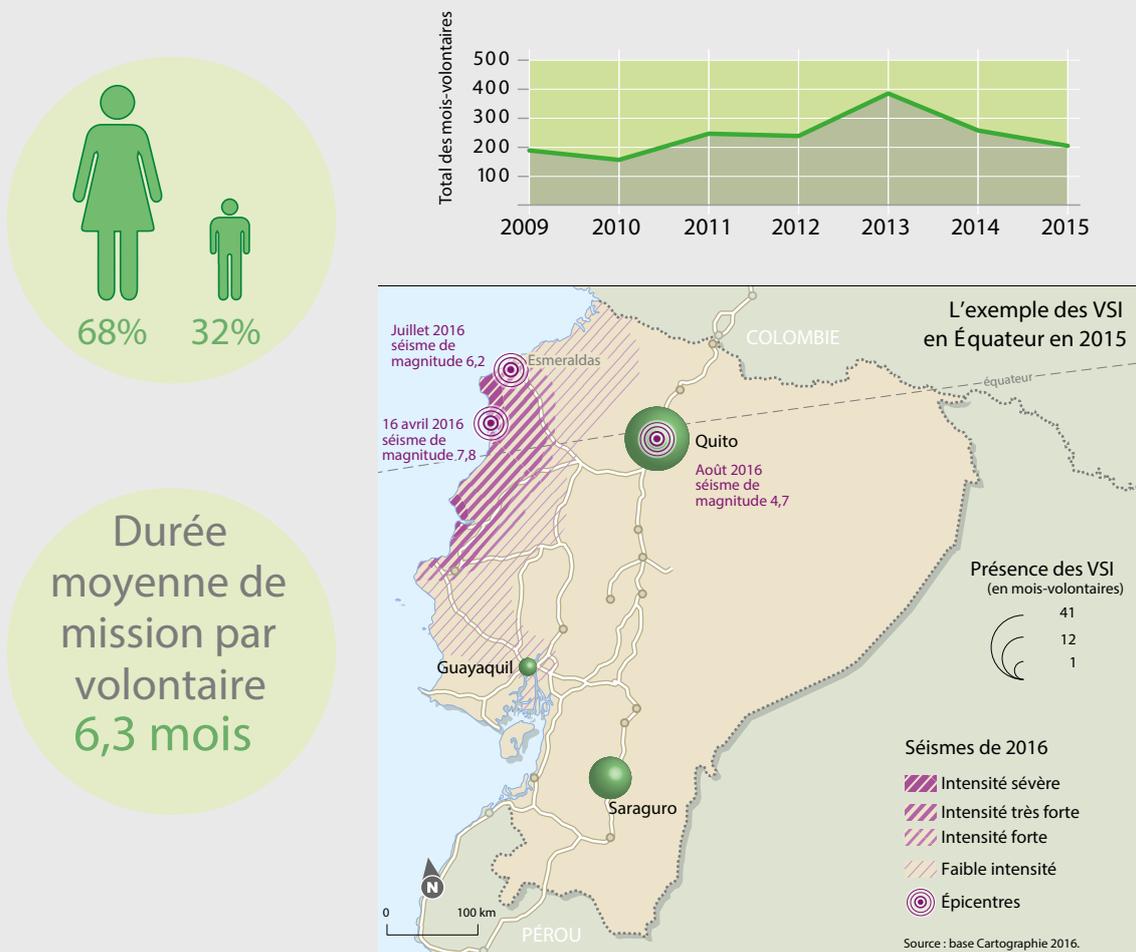
Ces fortes contraintes constatées ne doivent cependant pas faire oublier que **le VSI demeure le dispositif de volontariat le plus adapté et le plus résilient face aux crises multiformes**, du fait de sa durée qui permet de tisser des liens forts avec les partenaires et habitants des territoires, de la plus grande expérience des volontaires et de la robustesse des organisations d'envoi, notamment humanitaires. Cette résilience a encore été constatée lors de la pandémie de covid-19 en 2020, avec un taux de retour en France relativement moins élevé que pour d'autres dispositifs. Et ce constat est ancien et a été observé dans de multiples contextes de crise.

**FIGURE 16 : ILLUSTRATIONS DE L'ENGAGEMENT DES VSI DANS DES PAYS EN CRISE (BURUNDI, ÉQUATEUR)<sup>54</sup>**



54 - Idem, p 31 et 34

### Le volontariat en Équateur de 2009 à 2015



## B. UNE COORDINATION DES SYNERGIES ENTRE LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE L'APD SOUHAITÉE

Si le droit d'initiative des associations au sein du dispositif VSI fait aujourd'hui l'unanimité, un **besoin de coordination des différents dispositifs français de l'APD** est relevé par les différents interlocuteurs rencontrés. Il s'agit de pouvoir mettre en place une coordination des acteurs sur un territoire donné pour **optimiser les synergies et la pertinence des actions menées et des missions de VSI** en particulier, avec les enjeux de développement locaux.

Pour cela, France Volontaire dispose du **réseau des Espaces Volontariats pour tisser des liens** avec les acteurs locaux, les associations d'envoi et d'accueil, les postes diplomatiques et les volontaires. Cet outil constitue une **opportunité pour améliorer ainsi l'articulation des outils de l'APD**, dans le respect des prérogatives et initiatives de chacun.

## C. UN NIVEAU ÉLEVÉ DE SATISFACTION PAR LES ACTEURS ET USAGERS DU DISPOSITIF

### AU NIVEAU DES ORGANISATIONS D'ENVOI

Les organisations d'envoi interrogées par entretien ou via le questionnaire en ligne témoignent d'une **satisfaction très élevée à l'égard du dispositif VSI** qui leur permet de mettre à disposition des **ressources humaines engagées et compétentes au service de leurs partenaires**, pour le développement de leurs actions et le transfert de compétences.

Le recours au VSI est à la hausse pour 50 % des OSI agréées interrogées, et stables pour 25 % d'entre elles. La raison principale évoquée par les organisations qui ont eu moins recours au VSI (25 %) est la crise pandémique de la covid-19 qui a impacté leurs activités.

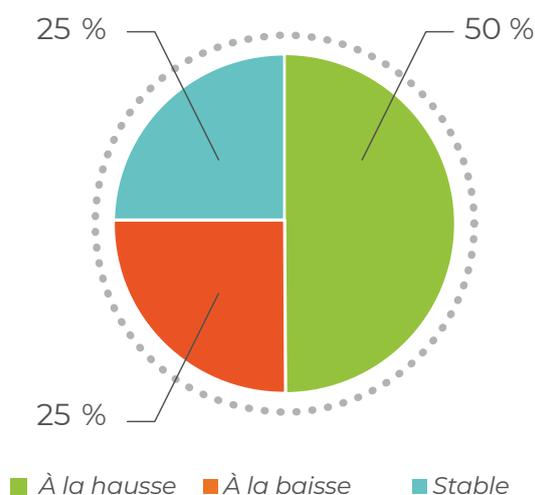
Au regard de la tendance générale de baisse constatée sur 10 ans, ces déclarations sont cependant à relativiser et les causes de la diminution à rechercher de manière plus large, comme cela a été vu précédemment.

Pour les organisations interrogées, elles considèrent le VSI comme un **dispositif indispensable au développement de leurs actions** avec leurs partenaires, compte tenu du fait que le coût d'envoi d'un expatrié salarié serait trop élevé pour elle.

**Pour les organisations de création récente, le dispositif a été un levier essentiel**, mais est également **constitutif de l'identité organisationnelle** en raison des valeurs d'engagement et de désintéressement qui sous-tendent le volontariat. Dans ce cas, le volontariat est généralement associé à des expériences liées à la période de jeunesse. Pour les OSI françaises développant des actions sur le renforcement du pouvoir d'agir des jeunes, le VSI est considéré comme **un outil impactant multidimensionnel, en matière d'engagement, d'interculturalité et d'insertion professionnelle**.

**Pour les collectivités locales** usagères du dispositif, les VSI sont **un élément essentiel de la coopération décentralisée** en ce qu'ils représentent des ressources dédiées à l'animation des projets dans les territoires et avec les partenaires, en étant garants de la bonne mise en œuvre des projets. En l'absence de VSI, peu de projets sont déve-

**TABLEAU 19 : RECOURS AUX VSI PAR LES ORGANISATIONS AGRÉÉES : TENDANCE 2020-2021**



loppés : « *sans eux, on a tendance à nous oublier* » selon les propos d'une responsable à la coopération internationale d'une des collectivités interrogées.

**Pour les organisations de petite taille** avec un faible niveau de professionnalisation ou constituées essentiellement de bénévoles, le dispositif de VSI permet là aussi de **développer des initiatives de qualité** à travers des relations de partenariat renforcées. Le VSI représente alors dans ces cas la seule ressource dédiée aux projets. Néanmoins, il convient de signaler que la mobilisation de VSI nécessite tout de même une certaine maturité organisationnelle notamment en matière d'accès aux financements publics et de gestion de l'expatriation et de projet à distance.

**Le dispositif VSI géré par intermédiation est souvent le plus approprié pour ces organisations d'envoi à plus faibles capacités.** En effet, l'intermédiation repose sur une division du travail, déléguant la gestion administrative du volontaire à des organisations tierces qui disposent de l'agrément du MEAE et assurent l'application des dispositions légales du volontariat. Dans ce contexte, l'organisation d'envoi, qui n'est pas dans l'obligation de disposer de l'agrément, se concentre sur les aspects opérationnels liés au projet avec l'organisation locale partenaire, et aux aspects techniques de la mission du volontaire répondant aux besoins de ce projet. Pour ces organisations d'envoi, l'implication des organisations d'intermédiation leur permet de se décharger des obligations de gestion qui pèseraient autrement sur leur structure.

Enfin, **pour les organisations plus professionnalisées et à capacités financières plus élevées** – comme les ONG humanitaires – **l'efficacité du dispositif VSI est plus faible**, car le statut est moins compétitif sur le marché international de recrutement des ressources humaines (RH) pour les projets humanitaires et de développement. Le secteur est fortement professionnalisé eu égard au niveau de compétences requis et les exigences des expatriés quant à leur condition de travail sont élevées. Dans ce cas de figure, **le VSI est un dispositif marginal, destiné à un profil « junior »** et est pensé comme un dispositif d'apprentissage et de formation internes, comme une étape de transition vers l'emploi salarié au sein de l'organisation d'envoi.

#### AU NIVEAU DES VOLONTAIRES

**L'expérience de volontariat en VSI est continuellement considérée comme une expérience très positive**, comme l'indiquent les taux de satisfaction mesurés en 2011 puis dans le cadre de cette présente évaluation. **Selon l'étude IPSOS pour le CLONG de 2011, 71 % des volontaires seraient très satisfaits de leur mission et ils étaient 68 % avec le même avis 10 ans après<sup>55</sup>.** Les éléments positifs mentionnés par ces volontaires sont de plusieurs ordres, et exprimés à des niveaux équivalents, autour des **notions « d'expérience »** et des **notions de « compétences »** :

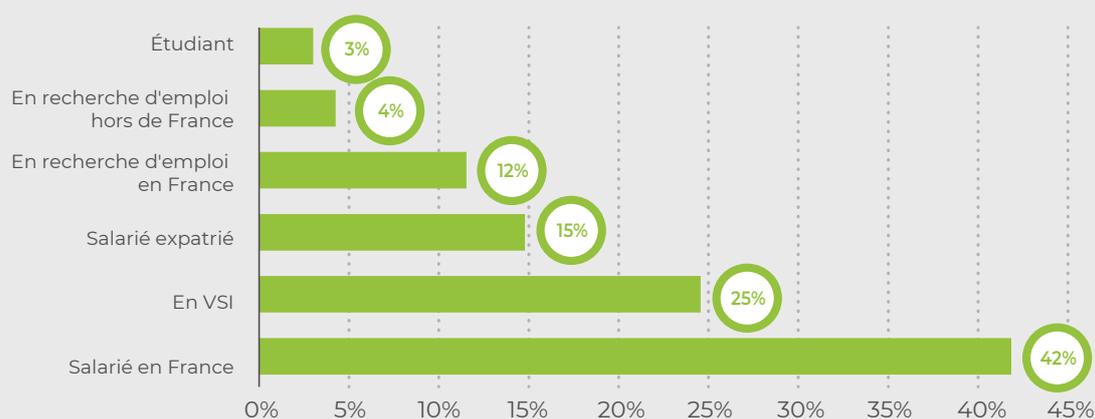
---

<sup>55</sup> Étude Ipsos pour le CLONG-Volontariat auprès d'anciens volontaires sur la perception de leur mission - juillet 2011

- En ce qui concerne l'expérience, c'est **le vécu humain** qui est mis en avant : le rapport à l'Autre, la connaissance des pays et l'apprentissage des cultures différentes, et notamment des langues, qui sont valorisés comme une source d'enrichissement personnel, structurante dans le parcours de vie des individus. Il y a clairement rupture, entre un avant et un après-volontariat.
- En ce qui concerne les compétences, deux types sont évoqués : en premier lieu, les **compétences interpersonnelles** liées au travail en équipe, à la vie associative et qui sont le prolongement de l'expérience de l'interculturalité vécue au niveau personnel. En second lieu, les **compétences professionnelles** sont particulièrement évoquées pour les volontaires âgés de moins de 30 ans pour qui le volontariat est une expérience d'apprentissage et un aiguillon pour l'insertion professionnelle. Si le VSI repose sur l'apport de compétences répondant aux besoins des organisations d'accueil, les personnes concernées, et notamment les moins âgées, sont placées en situation d'autonomie, de responsabilité voire d'encadrement qui nécessitent des compétences qui vont bien au-delà de leurs compétences initiales. C'est donc le sentiment d'un **bond en avant dans la formation professionnelle** qui est ressenti, à travers cette opportunité qu'ils n'auraient pas eue dans un autre cadre que celui du VSI.

Par ailleurs, **84 % des volontaires interrogés déclarent ne pas avoir eu de difficultés dans leur insertion professionnelle après leur expérience de VSI**. Selon le tableau ci-dessous issu des réponses au questionnaire en ligne, seuls 16 % des personnes interrogées ayant fait un volontariat entre 2016 et 2021 sont actuellement en recherche d'emploi, dont 12% en France et 4 % en étant basé à l'étranger. Il est important de souligner que 42% des personnes interrogées travaillent actuellement comme salariés en France. Il est intéressant de noter que parmi elles, 67 % ne travaillent pas dans le secteur international. L'analyse des parcours de vie et d'insertion professionnelle des volontaires au retour est reprise et détaillée plus avant.

**TABLEAU 20 : SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE DES VSI DE RETOUR DE MISSION**



## AU NIVEAU DES ORGANISMES D'ACCUEIL

**Le dispositif VSI est un levier confirmé de développement organisationnel et de transfert de compétences** pour les organisations, partenaires locaux accueillant des volontaires. Ces derniers que nous avons pu interroger mettent en avant **l'impact de l'apport de VSI dans la durée** en ce qui concerne la structuration et la pérennisation de leur organisme. C'est notamment le cas des partenaires qui se sont créés initialement sous l'impulsion d'une OSI française et qui se sont autonomisés progressivement. Le schéma repose alors sur le rôle de direction de l'organisation locale et d'encadrement du personnel salarié national par un VSI, transférant progressivement les compétences pour faire émerger des cadres en capacité de prendre le relais.

**Pour les organisations d'envoi, le processus de transfert de compétences au travers du VSI est satisfaisant** dans la mesure où le partenaire dispose de RH formées par le volontaire et qui bénéficient d'un accompagnement dans la durée. Le processus d'autonomisation peut se faire sur plusieurs années, grâce à plusieurs VSI différents qui se succèdent sur la même mission. Certaines compétences, procédurales et stratégiques, liées aux politiques et réglementations des bailleurs de fonds internationaux, nécessitant une parfaite maîtrise linguistique et un capital social important, prennent du temps pour être acquises et amènent les organisations d'envoi et d'accueil à maintenir une mission de VSI.

**En dehors des fonctions d'encadrement et du processus d'autonomisation, l'impact du VSI se fait aussi sentir au niveau technique** en favorisant le développement des partenaires locaux par l'introduction de nouvelles approches, méthodes ou connaissances techniques dans leurs champs d'intervention. L'apport des VSI porte alors sur le renouvellement ou la diversification des activités des partenaires locaux. C'est par exemple le cas d'un partenaire local à Madagascar, rencontré lors de la présente étude, spécialisé dans la microfinance, et ayant fait appel à une VSI diplômée en agronomie pour étendre les secteurs d'activité soutenus dans l'agro-écologie.

---

## **D. UN MANQUE DE VISIBILITÉ ET D'ATTRACTIVITÉ À CORRIGER POUR UNE MONTÉE EN CHARGE SOUHAITÉE**

Comme cela a été indiqué lors de l'analyse de la valorisation de la pertinence du dispositif auprès du grand public et des décideurs politiques et économiques, la **visibilité du VSI reste encore insuffisante**, si on la compare avec la forte reconnaissance d'un tel dispositif par les pouvoirs publics étasuniens et les acteurs économiques (*peace*

corps<sup>56</sup>) ou avec son **potentiel de développement**, tant de sa base de recrutement que de ses missions.

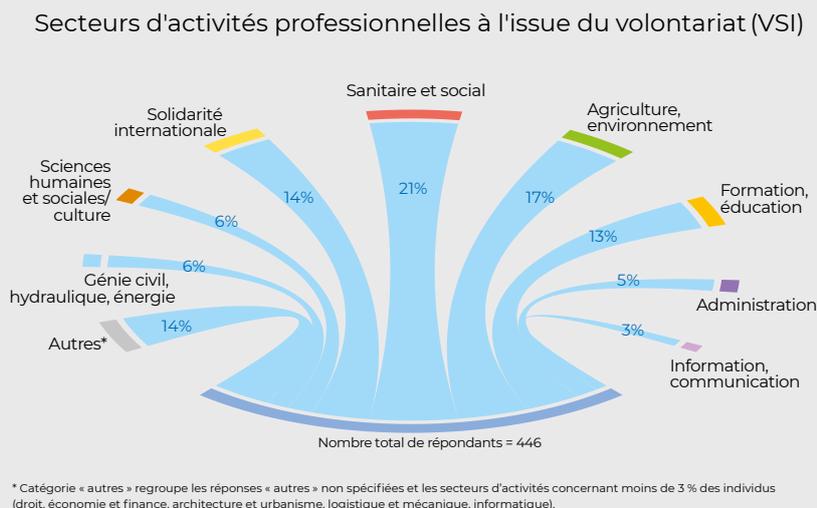
Pour ces dernières, **l'augmentation des moyens de l'APD transitant par les OSI** annoncée dans les orientations politiques et démarrée dans les faits est en particulier un **facteur favorable** pour un futur élargissement possible. Un **changement d'échelle** pour sortir d'une niche de 2000 VSI sur des partenariats bien ciblés est **aujourd'hui souhaité par les pouvoirs publics comme par les acteurs du secteur**.

Pour concrétiser ce souhait, le **processus de reconnaissance du volontariat qui s'affirme à plusieurs niveaux** (NU, CICID, loi) est également un facteur favorable. Avec le soutien des pouvoirs publics, il pourrait utilement être encore **plus mobilisé dans la palette des outils publics de coopération** sur des actions de l'AFD et des Ambassades, en complément des soutiens aux organisations de la société civile (OSC).

Enfin, pour **valoriser l'engagement du VSI, l'impact important sur les individus et la société** est mis en perspective dans des **travaux de recherche** portés par des institutions universitaires et les acteurs du volontariat. Les **résultats de ces travaux permettent de construire des argumentations et des supports d'information et d'influence à destination des décideurs** publics et privés.

**FIGURE 17 : L'IMPACT DU VOLONTARIAT SUR LES PARCOURS DE VIE ET SUR LA SOCIÉTÉ<sup>57</sup>**

**L'EXPÉRIENCE DE VOLONTARIAT CONTRIBUE À CRÉER UN ETHOS DU TRAVAIL BASÉ SUR DES VALEURS ALTRUISTES ET EN LIEN AVEC L'INTÉRÊT GÉNÉRAL**

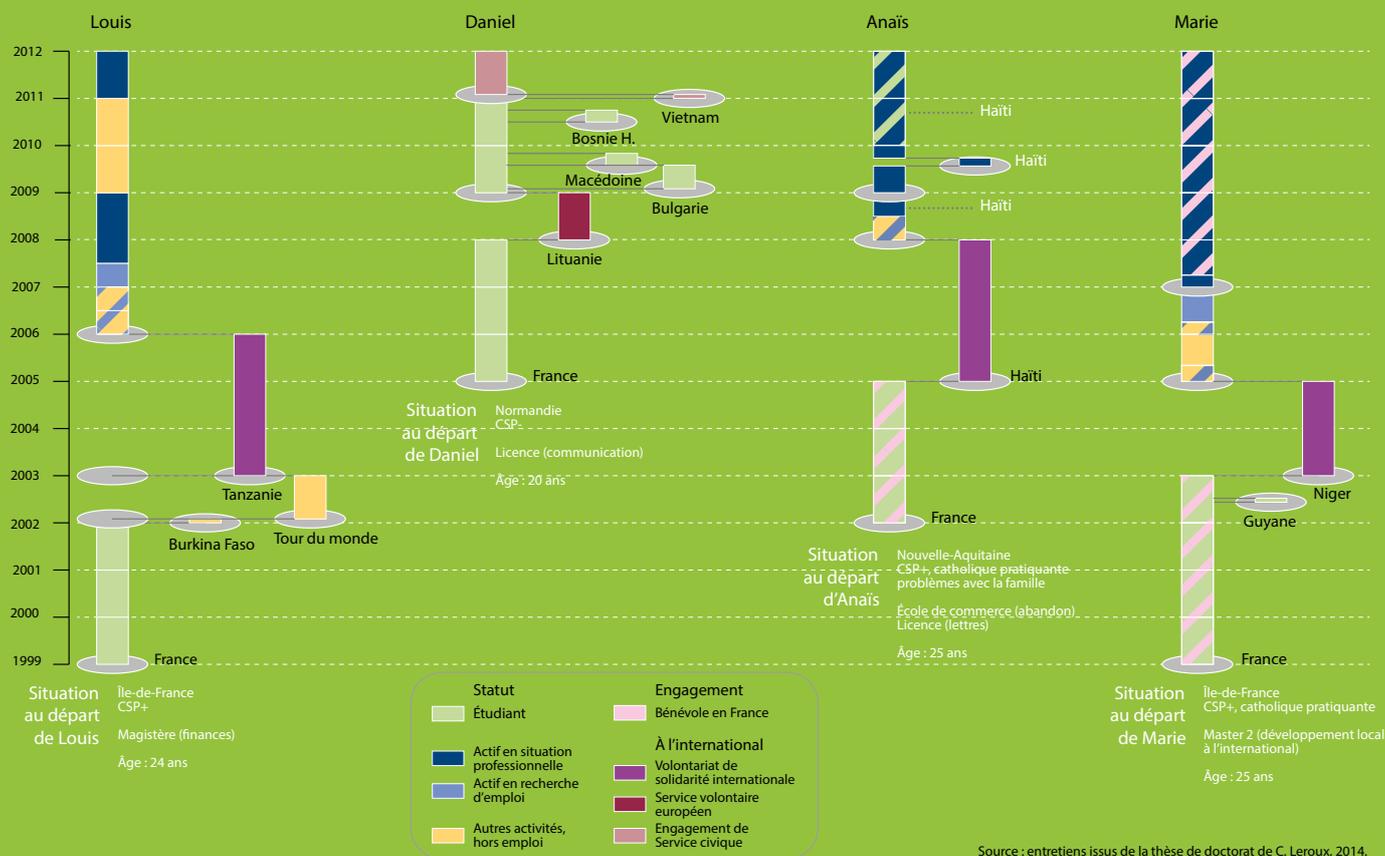


Source : enquête issue de la thèse de doctorat de C. Leroux, 2014.

56 Aux États-Unis des places de concours de la fonction publique leur sont réservées au sein du *Department of State* et les décideurs économiques valorisent cette expérience internationale démontrant une force de caractère, une capacité d'adaptation et une ouverture sur le monde.

57 Leroux C., Pissot O. (coord.) (2017). *Cartographie 2017* (...), op. cit., p 83, 84, 82 et 85

## QUATRE PARCOURS BIOGRAPHIQUES DE VOLONTAIRES



Source : entretiens issus de la thèse de doctorat de C. Leroux, 2014.

### Regard de chercheur

▼  
**Le volontariat constitue aujourd'hui une manière à part entière de se former pour les diplômés de l'enseignement supérieur et n'est plus considéré comme une formation sur le tas réservée à des profils militants non diplômés.**

### Le volontariat : un modèle robuste

par Anne Le Naélou

Les pratiques professionnelles en vigueur dans le champ du développement évoluent vite. Une formalisation des modes d'action, une bureaucratisation des procédures, les principes d'une nouvelle gestion publique sont progressivement adoptés dans les divers univers professionnels du développement. Dans le même temps, les aspirations à travailler pour une cause, notamment de la part des jeunes diplômés, sont toujours aussi fortes et les sens accordés aux engagements sont sans cesse refaçonnés. Une enquête réalisée auprès de 279 jeunes diplômés de niveau master dans les domaines de la coopération et de la solidarité internationale, menée entre novembre 2009 et mars 2011\*, livre des enseignements sur les trajectoires d'entrée dans les métiers. Les jeunes diplômés qui s'expriment soulignent la difficulté à se positionner pour démarrer en l'absence d'un métier type dans ces secteurs. Une part significative d'entre eux (un tiers des répondants) opte pour le volontariat. Avec la création du Service civique en 2010, le volontariat

constitue aujourd'hui une manière à part entière de se former pour les diplômés de l'enseignement supérieur et n'est plus considéré comme une formation sur le tas réservée à des profils militants non diplômés : « Mon départ au Mali était une manière de prolonger logiquement ma formation de l'IEDES [Institut d'étude du développement économique et social] et surtout de trouver assez vite un emploi. Ce volontariat correspondait aux questions que l'on s'était posées en sociologie et en anthropologie, de ne pas "faire à la place" des autres et donc pour cela les connaître et prendre le temps et la peine d'écouter les problèmes tels qu'ils se les posent. Le renforcement de l'équipe sur place fut un échec mais c'était un début utile. » (C., 29 ans, chargée de programme au siège parisien d'une organisation de solidarité internationale). Au-delà de cette forme de socialisation professionnelle au secteur de l'aide, la nouveauté exprimée par les interrogés porte sur la montée en puissance d'un autre statut vers lequel les organismes employeurs poussent les jeunes

entrants : l'auto-entrepreneuriat. Certes, dans les milieux du développement, la figure du professionnel libéral a toujours existé ; il s'agit généralement de professionnels expérimentés, dotés d'un réseau susceptible d'assurer des contrats. L'enquête montre que ce statut entrepreneurial est désormais adopté par des entrants dans le domaine n'ayant, a priori, pas encore eu le temps de constituer un portefeuille de commandes. De fait, de plus en plus de jeunes diplômés sont ainsi contraints de se mettre en règle pour pouvoir facturer des « services » (études d'identification, évaluation, appui pour réponse à appel d'offres). Le volontariat et l'auto-entrepreneuriat cohabitent. Ils exposent les jeunes diplômés d'aujourd'hui à des formes de précarité différentes, qui bouleversent les standards habituels ; l'entrepreneur associatif ou le volontaire sont de nouvelles figures caractéristiques des premières années des parcours professionnels repérées dans le panel.

\* Au sein des activités de l'UMR Développement et Sociétés, université Paris-IIRD.

## 1.4. EFFICIENCE

Du point de vue de l'efficacité, la revue documentaire et les entretiens permettent de relever tout d'abord la **complexité de la mesure des effets** du dispositif, sur le plan individuel, institutionnel et sociétal, à l'aune desquels estimer un rapport qualité/coût.

D'un point de vue quantitatif, une première estimation des coûts globaux du dispositif ramenés au nombre de volontaires mobilisés chaque année donne un **ordre de grandeur, raisonnable** si elle est comparée à une assistance technique junior ou senior sur le marché de l'expertise internationale ou locale, plus chère si elle est comparée au dispositif de service civique, dont le niveau d'expertise reste toutefois bien moindre.

En outre, ramenée aux **effets démultiplicateurs attendus** sur un parcours de vie et sur les engagements globaux en faveur des ODD, l'efficacité du dispositif est encore renforcée. Il en est de même en termes de présence française et d'influence internationale sur les différents territoires et auprès de la diversité d'acteurs ciblée.

Pour ces derniers éléments, il convient aussi de souligner **l'effet « levier » du financement du MEAE** par le biais des co-financements qui lui permettent de mettre en œuvre un nombre plus important de VSI à budget constant. Du point de vue des structures d'accueil toutefois ce co-financement vient diminuer l'efficacité du dispositif comparativement à d'autres dispositifs internationaux financés à 100 %.

**De manière détaillée, il convient ainsi de souligner les points suivants :**

### **A. LA DÉLICATE MESURE D'IMPACT DU VSI SUR LES BÉNÉFICIAIRES (RAPPORT COÛTS/BÉNÉFICES)**

Du point de vue de l'efficacité, pour pouvoir apprécier le ratio des coûts au regard des bénéfices escomptés ou réalisés, il est nécessaire de pouvoir **connaître les effets du dispositif, sur le plan individuel, institutionnel et sociétal**, à l'aune desquels estimer ce rapport qualité/coût. Dans le cadre de la présente étude, la revue documentaire et les entretiens permettent de relever tout d'abord la **complexité de la mesure de ces impacts**.

En effet, **l'expérience du volontariat est par nature subjective et qualitative**, l'essentiel de ses effets porte sur les individus mobilisés, les structures pour lesquelles ils travaillent et les projets sur lesquels ils s'investissent directement. Dans un second temps, l'impact du VSI peut être mesuré au travers des **effets de ces projets de développement et de SI**, dont la mesure n'est pas non plus toujours systématisée et valorisée, faute de moyens *ad hoc*. Enfin, dans un troisième temps, **le volontariat diffuse sur la société française et les sociétés des pays d'accueil** au travers des en-



gagements dans la durée des volontaires et du tissu associatif qu'ils ont contribué à renforcer. Cette diffusion se fait également au travers de **l'ECSI**, portée par les VSI et les acteurs du volontariat.

Ainsi, l'impact du VSI doit être mesuré par **un engagement très localisé** (mission, territoire et structure d'accueil), **dont on espère un effet démultiplicateur** (ECSI, engagement professionnel dans la durée). Dans cet esprit, le CLONG note que « *L'impact de ce capital, dans la société d'accueil et dans la société de départ, est un impact toujours très localisé, aux projets, aux territoires et aux personnes où il s'investit. Il n'est pas significatif quantitativement. Son efficacité est d'abord symbolique.* »<sup>58</sup>

**L'effet démultiplicateur sur un parcours de vie et sur les engagements globaux en faveur des ODD est quant à lui potentiellement beaucoup plus important**, comme cela a été vu dans l'analyse précédente du critère d'efficacité. **L'efficacité du dispositif en est automatiquement renforcée**, à proportion de cet effet.

**En termes de méthodes de mesure**, les acteurs du volontariat expérimentent depuis de nombreuses années différentes modalités, dont **le regard croisé avec les acteurs de la recherche scientifique**, comme cela a été vu précédemment, ainsi que des **travaux croisés entre acteurs français ou internationaux**. Sur ce dernier plan par exemple, le réseau FORUM, réseau mondial d'organisations de volontariat, a en 2019 « *promulgué des standards internationaux de volontariat pour le développement. Le processus [de définition de ces standards] est engagé depuis deux ans et FV en est partie prenante en travaillant sur la qualité du volontariat dans le développement.* ».<sup>59</sup>

58 L'expatriation solidaire, se construire et construire un monde commun, CLONG Volontariat, 2013, page 58

59 L'expatriation solidaire, se construire et construire un monde commun, CLONG Volontariat, 2013, page 58

**FIGURE 18 : DES EXEMPLES DE MESURES D'IMPACTS DU VOLONTARIAT<sup>60</sup>**



**Pratiques d'acteurs**

**Comment évaluer les retombées du volontariat ?**

par Bruno de Reviere

**C'est important, mais pas si facile...**

« – Mais si, le volontariat international a toute sa place dans notre projet de territoire. Ça apporte beaucoup !

– Ah, oui ? Quoi ?

– Eh bien, les jeunes reviennent transformés ; ils sont plus autonomes ; ils se sont ouverts sur le monde...

– Ah... Et qu'est-ce qui vous permet de l'affirmer ?

– Eh bien... Ils nous le disent... On le voit bien...

– Ah... »

Évoquer l'impact du volontariat n'est pas toujours évident. On manque bien souvent d'outils structurés pour le faire. Pourtant, c'est essentiel. L'enjeu est d'évaluer non pas tant la mise en œuvre du projet de volontariat – même si c'est important aussi – que les retombées que cela occasionne. Lorsque le jeune achève un volontariat, quels changements se sont produits chez lui ? En quoi a-t-il évolué ? Qu'est-ce que cela a changé dans son entourage proche ? Et qu'est-ce qui a permis tout cela ? C'est à ces questions qu'il s'agit de répondre. La difficulté est que ces changements sont généralement

très qualitatifs : ouverture d'esprit, autonomie, engagement... Ils sont donc difficiles à « mesurer ». Aussi, plutôt que de chercher à « mesurer » des changements, on sera souvent dans l'optique de comprendre ce qui change – et pourquoi – pour, ensuite, être capable d'en rendre compte.

**Une solution possible : les « approches orientées changement »**

Pour se lancer dans une telle aventure, l'une des solutions possibles est de se tourner vers les « approches orientées changement ». Le sigle est aisé à retenir : AOC. Les AOC sont un ensemble d'outils et de méthodes qui permettent de planifier et d'évaluer des projets, en se concentrant sur les dimensions qualitatives\*.

Le principe consiste à partir, non pas des objectifs du projet, mais des évolutions que l'on aimerait voir chez le volontaire et dans son environnement (savoir-être, savoir-faire, engagement citoyen, trajectoire professionnelle...). Le projet y contribuera, mais aux côtés de bien d'autres facteurs : la personnalité du jeune, les opportunités qui se présenteront, le climat familial et amical, etc.

Il s'agit alors d'évaluer la réalité de ces changements espérés et d'apprécier dans quelle mesure le projet de volontariat y a contribué – ou pas. Cela passe par des outils simples, permettant aux acteurs de structurer l'observation, le témoignage ou la réflexion collective (type autoévaluation de groupe).

\*Voir la page portail du F3E (Fonds pour la promotion des études transversales, des études préalables et de l'évaluation) sur les AOC : <http://f3e.asso.fr/article/1584/changement-approches-orientees-changement>. Une boîte à outils comprenant entre autres des vidéos explicatives est aussi en libre accès : <http://f3e.asso.fr/article/1671/boite-a-outils>

**Plutôt que de chercher à « mesurer » des changements, on sera souvent dans l'optique de comprendre ce qui change – et pourquoi – pour ensuite être capable d'en rendre compte.**

60 Enquête DCC, Analyse Ton volontariat DCC, impact et évaluation, 2019, p 16 ; et Leroux C., Pissot O. (coord.) (2017). Cartographie 2017 (...), op. cit., p 104 et 79

## Regard de chercheur

### Pour une approche du volontariat en termes de parcours

par Laurent Lardeux

L'approche en termes de « parcours sociaux » autorise la prise en compte des variations et des fluctuations dans l'analyse des trajectoires individuelles d'engagement. Dans le domaine plus spécifique du volontariat, la reconstruction des parcours montre bien que, loin d'être linéaires, les « carrières d'engagement » (Fillieule, 2001) apparaissent au contraire profondément sinueuses, incertaines, traversées par des périodes de retrait, d'essoufflement ou d'investissement plus actif. La question est alors de savoir comment, pourquoi et à quel moment ces investissements dans le domaine du volontariat sont amenés à varier. L'approche biographique dans le temps long de l'engagement volontaire permet précisément aux chercheurs de lier, plutôt que d'opposer, différents niveaux d'échelle afin de rendre compte des jeux d'influences réciproques entre la subjectivité de l'engagement (c'est-à-dire la réflexivité de l'acteur sur ce qu'il entreprend) et l'objectivité d'une cause (le contexte sociopolitique et les raisons d'agir). Les parcours d'engagement

se construisent en effet à partir des systèmes d'articulation entre d'une part, les « événements » survenus dans les biographies individuelles entendues en termes de « bifurcation » (Bessin et al., 2010), d'« exit » (Hirschman, 1970), de « réversibilités » (Rouleau-Berger, 1999) et les changements macrosociaux survenus dans les contextes de vie. Ces croisements entre la dimension macrosociale liée à certains événements survenus dans les lieux de vie et le cadre microsocial de l'univers intime et familial d'interprétation et de pratique participent à modifier le sens des trajectoires d'engagement. Ces interactions agissent également progressivement sur les différentes formes de citoyenneté développées par les volontaires engagés dans des horizons d'action à la fois locaux, nationaux et transnationaux. Recourir à ce type de modèle implique surtout de renouer avec une conception du volontariat entendu comme processus biographique semi-ouvert qui laisse place à l'agir des acteurs dans un espace d'opportunités et de contraintes.

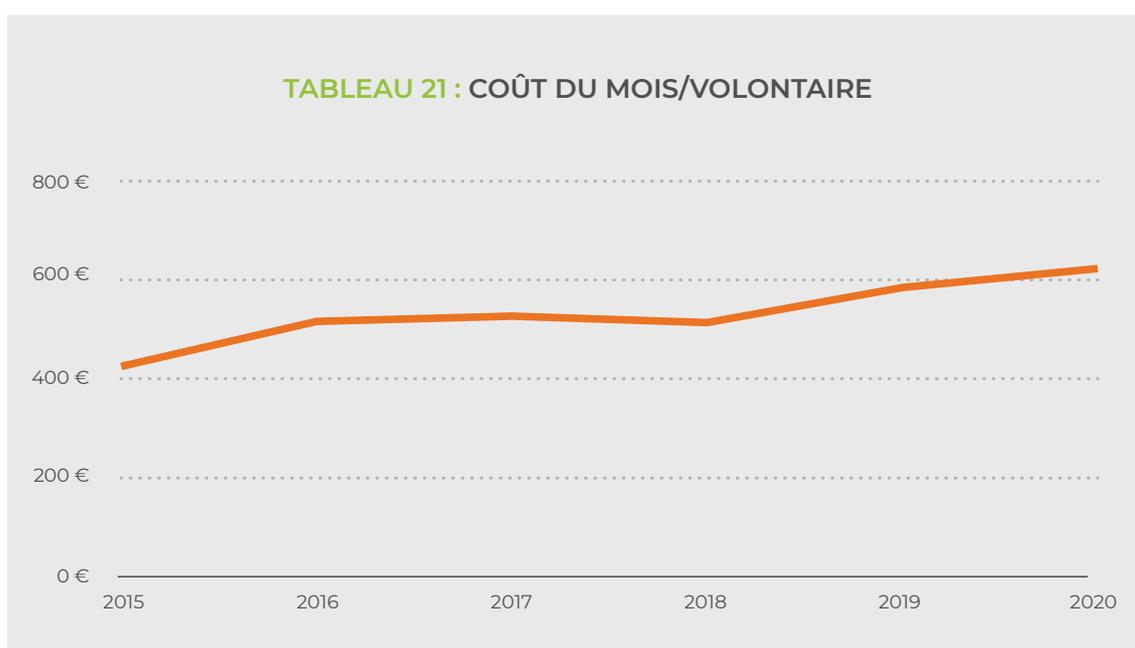
## B. DES COÛTS GLOBAUX DU DISPOSITIF À COMPARER AVEC DIFFÉRENTS CADRES D'ASSISTANCE TECHNIQUES ET DE CONTRIBUTION À L'ATTEINTE DES ODD

**D'un point de vue quantitatif, l'efficacité du dispositif peut être calculée et comparée** à différents dispositifs et modalités contractuelles (salarial, prestation de service libérale sur honoraires) pour remplir les missions techniques dévolues aux volontaires, indépendamment des questions d'engagement et de solidarité sous-jacente.

Ainsi, une **première estimation des coûts globaux du dispositif ramenés au nombre de volontaires mobilisés** chaque année donne par exemple en 2019, dernière année

avant la covid-19, un prix de subvention du MEAE de **556,83 € par mois-volontaire**.<sup>61</sup>

**Sur les cinq dernières années, ces ordres de grandeur sont restés globalement stables**, compris entre 425 € et 623 €<sup>62</sup>, avec cependant une **augmentation tendancielle** (8 % par an en moyenne), année après année, sauf en 2018 (diminution de 3 %). Cette augmentation sur la période 2015-2020 est à mettre en regard de la diminution du nombre de mois-volontaires sur les dix dernières années, avec certains coûts fixes stables et des aides exceptionnelles, notamment liés en 2020 à la situation de pandémie mondiale et de retour des volontaires en France.



Il faut préciser cependant que ces montants ne recouvrent qu'une partie du coût réel du volontariat, le reste étant couvert par un co-financement des organisations d'envoi et d'accueil. **Le coût de ce co-financement est quant à lui plus délicat à calculer**, car il dépend de la pratique de chaque structure, l'indemnité versée au VSI pouvant varier dans des proportions importantes (cf. analyse de l'Axe 2 ci-après), ainsi que les conditions d'hébergement et de travail (mise à disposition en nature ou sous forme de complément monétaire). Selon l'avis des interlocuteurs interrogés au cours de la présente étude, la subvention du MEAE ne couvrirait en moyenne qu'environ un tiers des coûts réels de la mission. Ce qui donne un **ordre de grandeur d'environ 1 500 € par mois-volontaire**.

61 MEAE, Statistiques relatives aux différentes formes de volontariats internationaux, 2019, p 21 : « En 2019, l'enveloppe du ministère dédiée aux associations agréées pour le volontariat de solidarité internationale s'élevait à 8 163 195 €. » pour un total de 14 660 mois-volontaires réalisés (p 5)

62 Données FONJEP 2015-2020

Sur la base du coût public (MEAE) ou du coût total, il s'agit dans tous les cas d'un **ordre de grandeur, raisonnable** s'il est **comparé, à niveau de compétences et d'expériences égales, à une assistance technique junior ou senior sur le marché** de l'expertise internationale ou locale, sous forme salariée ou honorée.

L'efficacité du dispositif est donc avérée en termes quantitatifs.

Par ailleurs, une **comparaison avec d'autres dispositifs de volontariat**, en particulier le **service civique international**, peut donner un résultat de **coût de la subvention publique/ mois-volontaire moins efficient, de l'ordre de 760 € par mois environ**<sup>63</sup>. Toutefois, la comparaison ne se fait **pas à niveau de compétence et d'expérience équivalente**, le niveau d'expertise et d'autonomie des VSCI étant bien moins important. Et la **prise en charge publique des indemnités est de 100 %**, facteur d'efficacité important du point de vue de la structure d'accueil.

### C. UN EFFET « LEVIER » DU POINT DE VUE DU MEAE ET UN FREIN À L'EFFICACITÉ DU POINT DE VUE DES STRUCTURES D'ACCUEIL

En outre, du point de vue des pouvoirs publics français, le dispositif et sa gestion mixte avec ses usagers présentent le grand avantage de permettre un **effet "levier" du financement du MEAE** par le biais des co-financements. De cette manière, il est possible de mettre en œuvre un **nombre plus important de VSI à budget constant**. Et grâce à cela, l'efficacité du dispositif est encore renforcée par les **effets de la présence française et de son influence internationale** sur les différents territoires et auprès de la diversité d'acteurs ciblée.

Si la mesure de l'effet levier peut se baser sur le ratio de 1 pour 3 (subvention/coût global) mentionné précédemment, le **poids économique du VSI serait ainsi d'environ 24,5 M€ en 2019**, pour le seul coût des missions VSI. Il convient en effet d'ajouter à cette estimation tous les frais annexes et connexes, liés aux projets de développement et de SI, les salaires versés ainsi que les frais de fonctionnement des structures concernées et de leurs fournisseurs et prestataires de service. Ce qui augmenterait considérablement l'enveloppe concernée.

---

63 Ce calcul a été fait sur la base d'une moyenne de 752,70 € pour une mission de 12 mois et de 775 € pour une mission de 6 mois, soit environ 760 € pour un entre-deux, cf. <https://www.france-volontaires.org/avant-le-volontariat/les-differents-volontariats/le-service-civique/#:~:text=L'indemnit%C3%A9%20mensuelle%20brute%20de,de%20plus%20de%203%20mois>. Pour le calcul détaillé de la prise en charge des coûts du SCI.

## LE POIDS ÉCONOMIQUE DU SECTEUR DES VOLONTARIATS INTERNATIONAUX<sup>64</sup>

### Synthèse d'étude

▼  
**Ce secteur représentait un budget cumulé d'environ 3 milliards d'euros en 2011 ; soit 5 % du budget cumulé du secteur associatif français.**

### Le poids économique du secteur des volontariats internationaux. Un essai de formalisation

par Ana Gonzalez

En 2013, une étude exploratoire a été menée sur l'importance du secteur des volontariats solidaires à l'international dans l'économie française. S'inspirant des travaux d'économistes (Archambault, Prouteau, 2009 ; 2010), trois chiffres clés ont été calculés : le budget, la masse salariale et le nombre de salariés cumulés du secteur.

À partir de ces premiers résultats, l'étude a formulé des recommandations pour permettre de produire des données plus exhaustives et fiables. Rendre compte du poids économique des volontariats solidaires à l'international est peu aisé car ce champ ne fait pas l'objet d'une définition juridique ou sectorielle stricte : les acteurs qui y interviennent sont multiples, peuvent faire partie du monde associatif comme des mondes public et privé et, souvent, le volontariat n'est pas leur seule activité.

Au total, 595 acteurs s'impliquant dans les engagements volontaires à l'international ont été répertoriés. La grande majorité d'entre eux sont des associations (483, soit 81 %), qui se rattachent pour la plupart au champ de la solidarité internationale ou

de la jeunesse et de l'éducation populaire. Deux types d'acteurs peuvent être identifiés : ceux dont la totalité des ressources peut être attribuée au volontariat (noyau dur), et ceux dont seulement une partie de l'activité et des ressources est liée au volontariat (grande majorité des acteurs).

Ce secteur représentait un budget cumulé d'environ 3 milliards d'euros en 2011 ; soit 5 % du budget cumulé du secteur associatif français (70 milliards d'euros en 2012\*). La masse salariale des associations étudiées était de 1,5 milliard d'euros en 2011\*\*, soit 4 % de celle de l'ensemble du secteur associatif français (37 milliards d'euros). Enfin, environ 45 000 salariés sont employés par ces associations\*\*\*, soit 2 % des salariés du secteur associatif. Ces indicateurs excluent, de fait, des éléments clés du poids économique du secteur du volontariat (contributions financières des volontaires eux-mêmes, valorisation du bénévolat, très important dans le secteur associatif, valorisation du volontariat à l'international). Les difficultés à collecter des données exhaustives limitent donc les résultats de cette étude et ne permettent d'en avoir

à ce jour qu'une vue partielle. Pourtant, tout comme pour l'ensemble du secteur associatif, une comptabilisation claire permettrait de rendre plus visible le rôle de ce secteur, non seulement d'un point de vue humain mais aussi monétaire. Pour cela, plusieurs recommandations peuvent être formulées :

- 5 une meilleure prise en compte des engagements volontaires à l'international dans la production des statistiques nationales ;
- 5 mise en place d'une enquête nationale auprès des individus pour mesurer le travail bénévole et volontaire ;
- 5 l'harmonisation des normes comptables sur le bénévolat : valorisation des contributions bénévoles et volontaires avec une méthode commune, s'inspirant du manuel du BIT (Bureau international du travail, 2011) ;
- 5 l'amélioration des données produites sur le volontariat : collecte systématique du nombre de volontaires par an et par type de volontariat ; estimation des durées moyennes par type de volontariat ;
- 5 estimation, par chaque acteur, du coût par mission/projet de volontariat par mois, en fonction du type de volontariat.

\* 34 % des budgets étaient disponibles.

\*\* 31 % des budgets étaient disponibles.

\*\*\* 20 % des budgets étaient disponibles.

Deux **bémols** doivent cependant être soulignés ici : **d'une part, et du point de vue des structures d'accueil, ce co-financement vient diminuer l'efficacité du VSI** comparativement à d'autres dispositifs internationaux financés à 100 %.

**D'autre part, l'accès aux cofinancements concerne les organisations dont les capacités institutionnelles sont les plus élevées.** De nombreuses organisations recourant à l'intermédiation ont un niveau de professionnalisation faible qui ne leur permet pas de bénéficier des instruments publics de cofinancement de projets de solidarité internationale. Elles doivent dès lors compter sur leurs ressources propres et celles de leurs partenaires locaux pour financer les coûts d'un VSI<sup>65</sup>.

64 Leroux C., Pissoat O. (coord.) (2017). Cartographie 2017 des engagements volontaires et solidaires à l'international. Ivry-sur-Seine : France Volontaires, p 55

65 Ce point sera traité plus en détail dans la section Cohérence (2.2.2.2) de l'Axe 2.



#### **D. UN PASSAGE À L'ÉCHELLE QUI DÉPEND DU FINANCEMENT DE L'APD ET DE L'ATTRACTIVITÉ DU DISPOSITIF POUR DE NOUVEAUX ACTEURS.**

Dans le cadre de la présente évaluation, la **volonté de soutenir et de favoriser la montée en charge du dispositif** a été affirmée, dans les objectifs fixés à l'étude comme dans les entretiens réalisés. Cette volonté repose également sur un **cadre de qualité qu'il s'agit de préserver**, l'augmentation quantitative n'étant pas une fin en soi.

Le passage à l'échelle envisagé peut dès lors s'appuyer sur un **renforcement des moyens alloués à la consolidation de ce cadre de qualité**, d'une part, **et sur la recherche d'une meilleure valorisation et attractivité du dispositif** pour de nouveaux acteurs, d'autre part. Ces derniers peuvent être des OSI qui ont cessé de faire appel au dispositif ces dernières années, l'ouverture de la base d'agrément à des OSI émergentes et la mobilisation d'acteurs publics (CT, AFD). Pour ces derniers acteurs, l'inscription croissante des VSI dans des programmes de développement permettrait également une prise en charge plus élevée des missions de volontariat via des cofinancements, comme cela est détaillé plus avant dans l'analyse de l'Axe 2 : cadre réglementaire et financement du dispositif.

**In fine, le passage à l'échelle du VSI sera surtout conditionné par une concrétisation d'un budget d'APD croissant**, en particulier dans sa part confiée aux OSI françaises<sup>66</sup>.

66 Pour un aperçu global de la question du financement français de l'APD sur les dernières années et les évolutions en faveur des OSI : [Note : Pour une augmentation des financements publics des ONG françaises – Coordination SUD](#) et Rapport Berville (...), op. cit., en particulier les p 53 et 90-91

## 2. AXE 2 : CADRE RÉGLEMENTAIRE ET FINANCEMENT DU DISPOSITIF

### 1.1. PERTINENCE

De manière globale, en termes de cadre réglementaire et financier, il est constaté que celui-ci est **pertinent** selon **différents points de vue** :

- **Pour les usagers et bénéficiaires** qui y trouvent **une stabilité et une protection** favorable à la poursuite de leurs objectifs individuels et collectifs respectifs ;
- **Pour les pouvoirs publics** qui ont démontré ces dernières années **leur volonté et leur intérêt à soutenir le dispositif et à le développer**, tant du point de vue financier que du renouvellement du cadre réglementaire.

Si des **points de détails sur l'actualisation du dispositif** sont toujours en discussion entre les acteurs en charge de sa gouvernance (pouvoirs publics et société civile), son architecture générale continue de faire l'unanimité des parties prenantes. Cette actualisation devient ainsi une **opportunité de co-construction de la finalité du dispositif et de ses modalités**. Et suite à la suppression de la Commission du VSI (CVSI) en 2020 de **nouveaux espaces de dialogues** sont encore à formaliser pour favoriser une bonne gouvernance partagée.

**De manière détaillée, ces constats reposent sur les éléments d'analyse suivants :**

#### A. UN CADRE RÉGLEMENTAIRE ET FINANCIER BIEN ÉTABLI ET PROTECTEUR

**Le cadre réglementaire détermine les conditions dans lesquelles doivent se dérouler un VSI, en garantissant un cadre de protection juridique et d'accès aux droits sociaux pour les volontaires.**

Tout d'abord, le VSI doit faire l'objet d'un **contrat signé entre les parties**, à savoir le ou la volontaire et un organisme agréé par le MEAE. Ce contrat doit fixer les conditions dans lesquelles la mission sera accomplie. **L'espace-temps** du déroulement de la mission liée à ce contrat est également régulé : obligatoirement dans un **pays en dehors de l'Espace économique européen** (EEE), et pour une durée maximale contractuelle de **2 ans**. Les volontaires ont la possibilité d'effectuer **au maximum 6 ans de volontariat dans leur vie**.

En matière de conditions d'exercice de la mission, le cadre réglementaire définit la question de la **rémunération**. Le VSI est considéré comme un « engagement désintéressé » et les volontaires ne perçoivent pas de rémunération, mais des « **indemnités forfaitaires d'entretien** » qui doivent couvrir les frais de vie dans le pays d'affectation. En cela, les frais de logement, de transport et ceux relatifs à l'alimentation du volontaire doivent être pris en charge. Les frais de transport pour se rendre dans le pays d'affectation et pour revenir dans le pays de résidence à la fin de la mission doivent également être pris en charge par l'organisation.

**Le calcul des indemnités est complexe** puisqu'elles comprennent **une indemnité mensuelle et une indemnité supplémentaire**, un montant minimum et un montant maximum total d'indemnité. Si le **niveau d'indemnité minimum** est fixé par le cadre réglementaire à **100 euros mensuels par volontaire, le niveau maximum n'est pas numériquement précisé** et correspond « au montant de l'indemnité mensuelle auquel s'ajoute l'indemnité supplémentaire liée au pays d'affectation ». Le niveau maximum d'indemnité mensuelle prévue au premier alinéa de l'article L. 122-12 du code du service national est fixé à 50 % de la rémunération afférente à l'indice brut 244, ce qui correspond à 723,99 euros mensuels, montant qui est attribué de manière fixe au VIE et au VIA. Le **montant maximum de l'indemnité supplémentaire dépend du pays** de la mission (coût de la vie, nature de la mission exercée, éloignement...). Il est fixé par arrêté ministériel et est révisé de manière trimestrielle. Il varie actuellement **de 746 € à 4223 €** (barèmes d'octobre 2021) selon les pays. L'indemnité est **exonérée de l'impôt** sur le revenu et de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

**Entre un plancher à 100 euros et un plafond qui peut aller jusqu'à 5 000 euros** selon les pays, le montant des indemnités du VSI est défini par l'organisme agréé. Enfin, les volontaires bénéficient de **2 jours de congés par mois** de mission si celle-ci est d'une durée au moins égale à 6 mois. L'intégralité des indemnités est perçue durant les congés.

En matière de **droits sociaux**, les volontaires et leurs ayants droit doivent être **assurés contre les risques de maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles**. Pour cela, l'organisation d'envoi doit obligatoirement affilier les volontaires et leurs ayants droit à la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) et à l'assurance volontaire vieillesse garantissant des droits d'un niveau identique à ceux du régime général de la Sécurité sociale française. De plus, ils doivent bénéficier d'une **assurance maladie complémentaire**, d'une assurance **responsabilité civile** et d'une assurance pour le **rapatriement sanitaire** prises en charge par l'association.

**Le statut de VSI n'ouvre pas de droit aux allocations chômage** dans la mesure où les volontaires ne cotisent pas durant leur mission. Les VSI salariés avant leur mission et démissionnaire pour effectuer cette dernière, peuvent bénéficier d'allocations chômage à leur retour. De plus, s'ils en bénéficiaient avant leur départ, les allocations sont alors suspendues pendant le temps de la mission, et peuvent être de nouveau versées après celle-ci.

**À la fin de mission**, les volontaires perçoivent une attestation d'accomplissement de mission et peuvent bénéficier d'**aides financières** : (i) une prime forfaitaire d'insertion professionnelle de 2 001 euros si le ou la volontaire ne remplit pas les conditions d'attribution du revenu de solidarité active (RSA) et est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Il ou elle doit en faire la demande dans un délai d'un an maximum après la fin de sa mission. (ii) Une indemnité de réinstallation de 3 700 euros si le volontaire a effectué au moins 24 mois de mission en continu.

Le cadre réglementaire régule la **mise en œuvre des missions de VSI** en indiquant que leur qualité et leur bon déroulement s'effectuent **en trois étapes** :

- Une **formation au départ** incluant plusieurs modules sur la nature et le cadre de la mission ainsi que sur les questions liées à l'interculturalité ;
- Un **accompagnement du VSI tout au long de son parcours et de sa mission** avec le suivi de l'évolution du projet, son réajustement possible, et une médiation dans des cas problématiques, afin de réguler d'éventuels conflits ;
- Un **accompagnement au retour**, pour faciliter la réinsertion professionnelle.

Cet accompagnement prescrit dans le cadre réglementaire s'inscrit dans une perspective de gestion des risques, mais **ne détermine en rien la qualité des missions** au regard des tâches et responsabilités devant être effectuées par le VSI ni des conditions et de l'environnement dans lesquelles il ou elle doit les exercer. **Cela relève de la responsabilité des organisations d'envoi** agréées et des arrangements avec le partenaire, s'il y en a un, et du principe de l'autonomie d'initiative propre à l'action associative.

Le cadre réglementaire définit **les conditions de financement du dispositif et les aides de l'État** qui portent sur la formation de départ, la gestion administrative, la couverture sociale et l'appui au retour, selon le barème suivant :

- La **formation au départ** : 780 euros par volontaire formé, versés aux organismes agréés

- La **gestion administrative** : 100 euros par mois et par volontaire ; versés aux organismes agréés
- La **couverture sociale** : 370 euros par mois et par volontaire ; versés aux organismes agréés
- **L'appui au retour** à la vie professionnelle des volontaires : 358 euros par volontaire concerné, versés par le FONJEP à l'association ou au groupement d'intérêt public

En revanche, restent **à la charge des partenaires** :

- Les **indemnités** des volontaires,
- Les **transports internationaux** vers le pays d'affectation et vers le pays de résidence,
- L'**assurance complémentaire**.

FIGURE 20 : RAPPORT BERVILLE



## B. LA CONSTANCE DE L'INTÉRÊT DES POUVOIRS PUBLICS POUR LE DISPOSITIF S'EXPRIME DANS SON SOUTIEN FINANCIER ET SA VOLONTÉ D'ACTUALISATION DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

**De manière globale, les pouvoirs publics ont soutenu fortement le volontariat international** ces dernières années, y compris dans la période exceptionnelle créée par la pandémie de covid-19, signe d'une **constance de leur intérêt pour les différents dispositifs**. Le dernier rapport en date du MEAE indique ainsi que son engagement en faveur du volontariat international « *est pérenne, nonobstant l'impact de la crise sanitaire sur les activités de volontariat depuis mars 2020* » et qu'il s'inscrit dans une volonté de développement avec un soutien à « *la hausse pour répondre à la demande d'engagement. D'un montant de 20,67 M€ en 2020, il devrait atteindre 22,5 M€ en 2021 et potentiellement 23,4 M€ en 2022.* »<sup>67</sup>

Sur ces montants globaux, **le VSI représente en 2019 environ 39 %** du total de la subvention versée par le MEAE au titre des différents dispositifs de volontariat inter-

67 MEAE, Statistiques relatives aux différentes formes de volontariat international, 2019, page 3

national. Si le VSI a pu connaître une diminution de son financement jusqu'en 2015, il a connu une certaine stabilité depuis lors et voit aujourd'hui des **perspectives de développement intéressantes**. Celles-ci se matérialisent dans le **soutien financier du MEAE**, mais aussi dans la cadre de la **nouvelle loi de programmation** qui en reconnaît toute l'importance pour l'atteinte des objectifs fixés.

En effet, comme cela a été vu dans l'analyse de l'Axe 1 (critère d'efficacité), le dispositif bénéficie actuellement de **financements revus à la hausse pour sécuriser les volontariats et en garantir la qualité** dans un contexte d'annonce de **montée en charge de l'APD et de sa part mobilisée par les OSI**.

De plus, l'actualisation de **la loi réaffirme la place du VSI dans les politiques publiques de coopération et d'APD**, ce qui n'avait pas été fait depuis 2005. Il s'agit là d'une **opportunité de co-construction de la finalité du dispositif et de ses modalités** entre acteurs publics et associatifs.

Cette **reconnaissance dans la loi a été précédée de prises de position par les pouvoirs publics** sur cette question, que ce soit lors de la CICID de 2018 ou dans le travail sur « *la modernisation de la politique partenariale de développement et de solidarité internationale* » de la France publié dans le Rapport Berville<sup>68</sup>.

Cette **reconnaissance a aussi été accompagnée par les acteurs associatifs** (Coordination SUD, CLONG Volontariat, France Volontaires) qui ont été consultés et qui ont pu faire aboutir des améliorations concrètes de la visibilité du dispositif et de ses modalités de mise en œuvre : dispositions sur le VSI intégrées dans les articles de la loi, alors qu'en 2014 le volontariat n'était abordé que dans les annexes de la précédente loi de programmation de l'APD, reconnaissance de FV comme opérateur de l'APD, engagement citoyen reconnu comme une priorité thématique de l'APD française...

Ces succès ont été le fruit de nombreux **cadres de travail, entre associations et dans des cadres mixtes avec le MEAE**. Ils ont permis de défendre le principe du droit d'initiative des ONG et de construire une position partagée sur l'architecture générale du dispositif dont la **pertinence est ainsi reconnue par tous**. Des **points de détails sur l'actualisation du dispositif** sont toujours en discussion entre les acteurs en charge de sa gouvernance (pouvoirs publics et société civile), mais **aucune différence substantielle de vision** ne semble aujourd'hui remettre en cause l'ensemble.

---

68 et Rapport Berville (...), op. cit.

### C. SUPPRESSION DE LA COMMISSION DU VSI (CVSI) EN 2020 : QUELS NOUVEAUX ESPACES DE DIALOGUES PLUS PERTINENTS À VENIR ?

Si le dispositif continue de faire l'unanimité des parties prenantes sur l'essentiel, les questions de **son pilotage, en particulier dans une perspective de montée en charge, et de son portage politique dans ses instances de gouvernances** ne sont pas tranchées. Ces questions font également suite à la **suppression de la Commission du VSI (CVSI)** en 2020<sup>69</sup>. Aujourd'hui, de **nouveaux espaces de dialogues** sont encore à formaliser pour favoriser une gouvernance partagée et **garantir la pertinence des finalités et modalités du dispositif** pour l'ensemble des acteurs publics comme associatifs. Dans ce sens, aujourd'hui, il est proposé qu'un espace soit créé au sein du futur GIP France Volontaires, en accord avec la CIV et les membres du groupe de travail sur le décret et l'arrêté d'application de la loi du 4 août 2021.

## 2.2. COHÉRENCE

Le dispositif est **cohérent avec ses finalités** de soutien à l'engagement des volontaires à haut niveau de compétences, de manière distincte et complémentaires des autres dispositifs français de volontariat.

Cependant, les enjeux de financement et de modèle économique des structures d'accueil peuvent provoquer de **fortes disparités d'indemnisation sur le terrain** entre volontaires et le **mésusage des différents dispositifs existants**, au détriment de leur finalité. La **forte hétérogénéité des acteurs**, publics et privés, faisant appel aux différents dispositifs de volontariat induit également une **difficulté de mise en cohérence des niveaux d'indemnité selon des critères objectifs** de compétences/ responsabilité/ expérience/ grilles salariales locales et internationales/ coûts de la vie, objectifs et transparents. Cette difficulté peut parfois être une source d'un ressenti d'injustice et d'iniquité.

**De manière détaillée, ces constats reposent sur les éléments d'analyse suivants :**

### A. COMPARAISON ENTRE LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE VOLONTARIAT : DES FINALITÉS DISTINCTES QUI EXPLIQUENT DES MODALITÉS DISTINCTES DE MISE EN ŒUVRE

**En termes de cohérence interne, le dispositif VSI répond bien à ses objectifs et finalités** de soutien à l'engagement professionnel des volontaires à haut niveau de

69 MEAE, CR Commission du VSI, 29/01/2020, page 2

compétences auprès de structures d'accueil œuvrant pour l'APD et l'atteinte des ODD.

**Du point de vue de la cohérence externe, le dispositif VSI se distingue des autres dispositifs**, comme celui du VSCI, par des **finalités distinctes**, comme cela a été vu précédemment (analyse du critère de Cohérence, Axe 1). En effet, la Jeunesse est explicitement au cœur du dispositif de SC, dont la tutelle administrative est le ministère de la Jeunesse et des Sports, contrairement au VSI rattaché au MEAE. Pour le SC, l'international n'est pas une fin en soi, mais un moyen au service de la jeunesse. Il en est exactement l'inverse pour le VSI, au service de l'APD internationale, pour qui le soutien à la jeunesse n'est pas une fin en soi. De même, si le **VSI est au service des OSC** qui le mobilisent, le **VSCI est au service des volontaires** dont il renforce les compétences et les opportunités. Le dispositif a ainsi été conçu pour des missions de faible qualification, ne nécessitant pas de prérequis en termes de diplômes ni d'expérience, avec un niveau de responsabilité moindre. De cette manière, il permet de **favoriser la mobilisation d'un public plus hétérogène, notamment de jeunes à moindres opportunités**.

Il s'agit donc de **deux dispositifs complémentaires** qui n'ont pas les mêmes fonctions ni les mêmes objectifs. Ceci explique des modalités distinctes de mise en œuvre.

La comparaison avec les **dispositifs VI ou VIA conduit au même constat de finalités distinctes et complémentaires**, notamment sur des choix de solidarité et d'engagement différents, justifiant de modalités de mise en œuvre différenciées.

---

## **B. DES DISPARITÉS D'INDEMNISATION SUR LE TERRAIN ENTRE VSI ET DES ENJEUX DE FINANCEMENT POUR LES STRUCTURES D'ACCUEIL**

Le cadre réglementaire établit que **le financement du dispositif ne prend pas en compte le financement des indemnités et des frais de vie des VSI** dans les pays d'affectation, ceux-ci étant à la charge des organisations d'envoi et d'accueil. **La politique en matière d'indemnité est variable selon les organisations. Deux critères** sont utilisés par les OSI :

- **Celui de la sobriété**, en lien avec le principe d'engagement désintéressé qui sous-tend le dispositif du VSI. L'indemnité doit donc couvrir les besoins essentiels sans envisager d'enrichissement. La sobriété est aussi pensée comme un principe permettant d'optimiser l'expérience de l'interculturalité afin de vivre au plus près des populations que la mission de volontariat entend aider. Ce principe de la sobriété a été mentionné dans l'ensemble des entretiens réalisés avec les organisations agrées et à hauteur de 64 % dans le cadre du questionnaire en ligne.

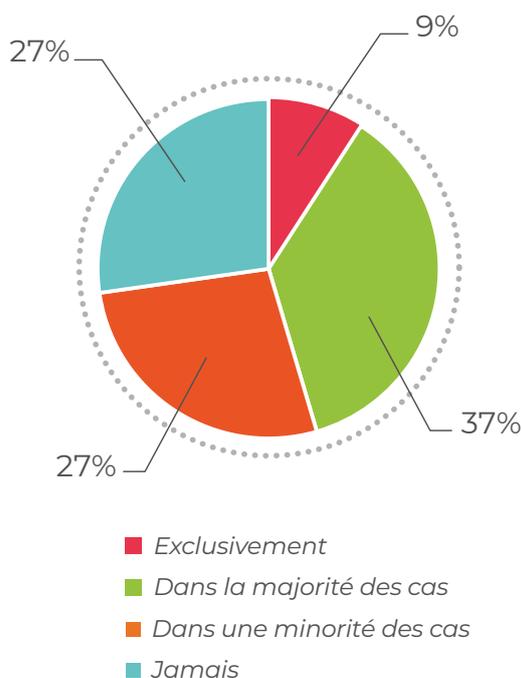
- **Celui de la cohérence avec la grille salariale adoptée par le partenaire local** afin de ne pas créer de distorsion dans un sens – indemnité trop élevée dont la prise en charge pèserait trop fortement sur l'organisation locale – ou dans un autre – indemnité trop faible qui n'inciterait pas non plus au recrutement local, le partenaire pouvant privilégier des compétences moins chères avec un volontaire. Ce critère de la cohérence salariale est cité par 34 % des organisations agréées qui ont répondu au questionnaire en ligne.

À ces deux critères s'ajoute un facteur qui détermine la politique de définition des indemnités des volontaires : la **capacité de financement des partenaires**, directement liée à leurs capacités à lever des fonds.

Le graphique ci-contre montre qu'une majorité d'organisations agréées – **54 %** – **n'ont pas ou ont peu recours aux instruments de cofinancements publics de projet de solidarité internationale**, qui permettent de prendre en charge les frais du volontariat relatifs aux indemnités, s'appuyant, dès lors, sur des fonds propres ou des dons privés.

C'est notamment le cas pour les **organisations d'intermédiation** qui sont les principales organisations d'envoi des VSI. Les associations partenaires de solidarité internationale qui font appel à ces organisations d'intermédiation sont majoritairement de petites tailles, reposant essentiellement sur l'engagement bénévole de leurs membres. Elles choisissent de recourir à l'intermédiation, car elles ne disposent pas des ressources humaines suffisantes pour appliquer les obligations légales du VSI en matière de préparation, d'accompagnement, de gestion administrative et de suivi des VSI. Dans ce contexte, le niveau d'indemnité mensuel des volontaires est proche du niveau minimal, auquel s'ajoute l'indemnité supplémentaire en fonction du coût de la vie ou de la capacité des partenaires à prendre en charge directement les coûts d'hébergement et de nourriture. Les organisations d'intermédiation mettent davantage en avant le critère de la sobriété comme principe devant guider le volontariat. Le niveau d'indemnité peut néanmoins s'écarter du niveau minimal en fonction des capacités de financement du partenaire local, du coût de la vie dans le pays et de la région d'affectation.

**TABLEAU 22 : FINANCEMENT DU VSI SUR FINANCEMENT PUBLIC**



De l'autre côté, une partie importante des **organisations ont recours à des financements publics**, l'envoi de volontaires s'intégrant dans un **projet d'appui à des partenaires cofinancé par un bailleur public, comme l'AFD**. Certaines de ces organisations peuvent néanmoins recourir à des organisations d'intermédiation pour se soulager du poids de la gestion des partenaires. Il n'en reste pas moins que l'opportunité que procure l'affectation des coûts relatifs aux indemnités du volontaire sur un cofinancement de projet se traduit par la possibilité de recruter davantage sur les compétences pour répondre aux besoins des organisations d'accueil. Le critère de la cohérence salariale est alors plus important pour ces organisations dans la détermination du niveau d'indemnité.

Enfin, certaines organisations déclarent que le VSI est avant tout un **instrument de formation interne de profils jeunes entrant sur le marché du travail, avant d'être salarié**. Dans ce cas de figure, et lorsqu'elle dispose d'un financement public, le niveau d'indemnité se rapproche davantage du niveau maximal. C'est le cas des **ONG humanitaires**, mais également des **collectivités locales** afin d'offrir les meilleures conditions de réalisation du VSI et une plus grande attractivité.

Un **point de vigilance** est identifié ici : si la faisabilité de la mobilisation d'un VSI et son niveau d'indemnité fluctuent en fonction de la capacité de financement des organisations, dans un contexte de modèles économiques fragiles, des dérives peuvent exister - comme mentionnées par les organisations interrogées - autour du **recours au VSCI**, dont les indemnités sont financées par l'État, comme dispositif alternatif au VSI, **sur un unique critère économique et sans aucune cohérence avec les finalités des dispositifs respectifs**.

### C. UNE DIFFICULTÉ DE MISE EN COHÉRENCE DES NIVEAUX D'INDEMNITÉ SELON DES CRITÈRES OBJECTIFS

Dans ce contexte de **fortes disparités d'indemnisation sur le terrain** entre volontaires et d'enjeux de financement et de **modèle économique** des structures d'accueil, la **forte hétérogénéité des acteurs**, publics et privés, faisant appel aux différents dispositifs de volontariat, induit également une **difficulté de mise en cohérence des niveaux d'indemnité selon des critères objectifs**. Ces critères de compétences/ responsabilité/ expérience/ grilles salariales locales et internationales/ coûts de la vie pourraient pourtant être théoriquement objectivés et transparents.

Toutefois, la mise en cohérence autour **d'une harmonisation de ces critères et pratiques est complexe** du fait du **droit d'initiative** revendiquée par chaque acteur et des **réalités hétérogènes de leurs modèles économiques** comme de leurs **valeurs et idéologies sous-jacentes**, également diverses.

Selon certains interlocuteurs, cette difficulté peut être une **source d'un ressenti d'injustice et d'iniquité**, lorsque les volontaires les plus expérimentés (VSI) peuvent être les moins bien rémunérés, comparativement par exemple à des VIA ou VIE, parfois encore junior, ou à d'autres VSI relevant d'une autre structure d'envoi pratiquant une politique d'indemnité mieux-disante. Dans ce dernier cas de figure, **l'incohérence peut sembler flagrante** aux yeux des volontaires et des acteurs du secteur.

Par ailleurs, les **grilles des aides publiques existantes**, lorsqu'elles fixent des montants qui ne sont pas indexés sur l'inflation, **peuvent se montrer trop rigides et en décalage avec les coûts réels**. Il en a par exemple été ainsi de l'assurance maladie, dont le montant est fixé à 272 €/mois volontaire alors que les coûts de la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) ont fortement augmenté. Face à cela, des aides exceptionnelles sont attribuées aux associations par le MEAE depuis 2014. Cet exemple montre également le danger du manque de souplesse de grilles théoriques, généralisées à tous les acteurs et tous les contextes.

Sur ce plan, **les associations défendent le maintien de leur droit à une grande souplesse dans leurs pratiques** selon les missions et leurs contextes respectifs.

Dans le même esprit, les associations défendent une **approche différenciée selon les modèles économiques** de chacun, notamment des partenaires accueillant les volontaires, avec un dispositif d'aide en adéquation avec les besoins financiers et réalités du terrain. Le dispositif VSI pourrait ainsi appuyer les associations au-delà de la contribution aux indemnités.

Ainsi, tant sur le plan des indemnités que des aides plus générales aux structures d'envoi et d'accueil, **l'écosystème du volontariat se caractérise par une grande complexité et hétérogénéité** des situations. Cette caractéristique rend délicat la conception de solutions généralisables partout en toute circonstance et rend **difficile la mise en cohérence des pratiques**.

## 2.3. EFFICACITÉ

En termes d'efficacité, le dispositif offre **des moyens et un cadre garant de la qualité** dans la réalisation des missions de VSI. Sur ce plan, une **satisfaction globale** est exprimée par les bénéficiaires et usagers du dispositif. Toutefois, des points d'insatisfaction et des **dérives potentielles** sont relevés, sur la définition des missions, leur accompagnement et les aspects matériels de leur réalisation.

Pour répondre à ces risques, l'existence d'un **réseau d'Espaces Volontariats** dans de nombreux pays constitue une **plus-value importante** de l'offre de FV. Par ailleurs, un **besoin de clarification des rôles de chaque acteur** dans le dialogue multiacteurs, l'animation, les agréments, l'évaluation et le contrôle qualité des missions et de leur accompagnement est identifié.

**De manière spécifique et détaillée, ces appréciations sont étayées par les éléments suivants :**

### A. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE GARANTIT UN NIVEAU DE QUALITÉ DANS LA RÉALISATION DES MISSIONS DE VSI

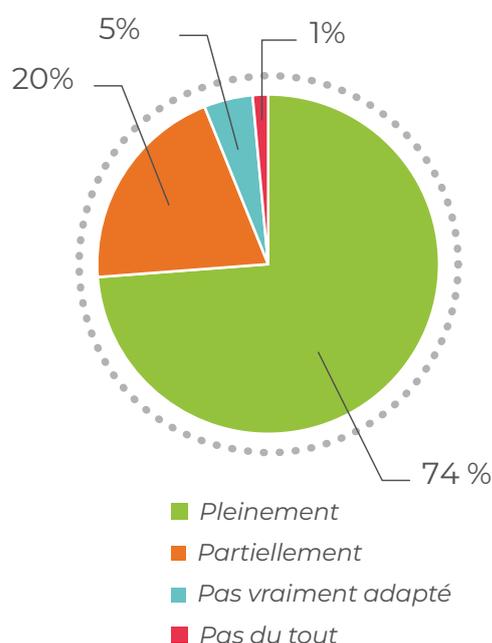
#### PRÉPARATION AU DÉPART : TRÈS FORTE SATISFACTION

Au regard des différents types d'acteurs en présence – organisation d'envoi, organisation d'accueil, organisation d'intermédiation, et volontaires – les **dispositifs de préparation** au départ à travers les formations et les sessions d'informations offertes aux volontaires sont **jugés comme efficaces pour permettre la réalisation d'une mission de qualité**.

**Au niveau des volontaires, le niveau de satisfaction est très élevé** comme le montre le graphique ci-contre.

Les éléments de satisfaction portent essentiellement sur **les aspects juridiques et administratifs du VSI** – ce qui montre toutefois que la connaissance du dispositif au moment de la signature du contrat est faible – **sur l'interculturalité, sur la**

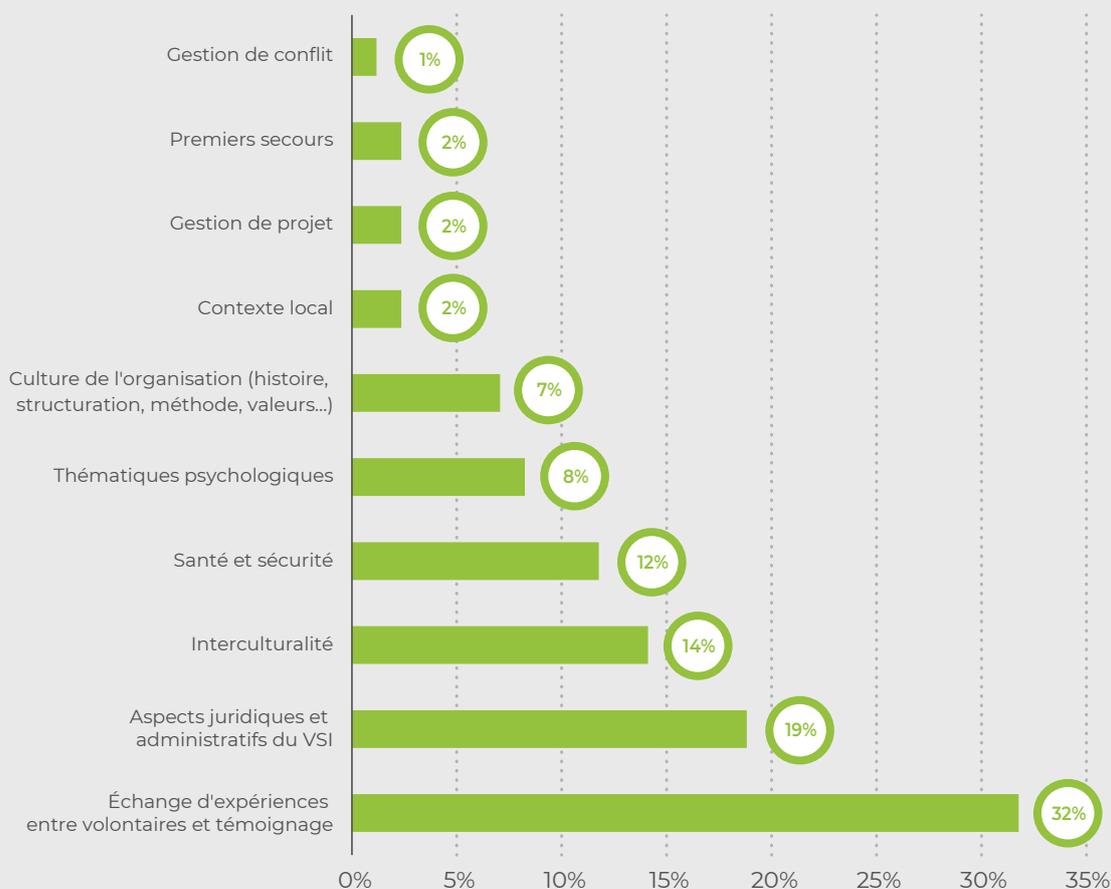
**TABLEAU 23 : NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA PRÉPARATION AU DÉPART**



**santé et la sécurité**, comme le montre le graphique ci-dessous. Ces thématiques représentent les thématiques obligatoires qui, dans le cadre réglementaire, doivent être intégrées à la préparation au départ. C'est pour cela que le positionnement des volontaires répondant au questionnaire est le plus important, car ces thématiques sont les plus représentées.

À ce socle commun, les organisations d'envoi intègrent des **sessions d'information spécifiques sur l'organisation** – ses valeurs, sa structuration et son fonctionnement – **les objectifs de la mission, le partenaire et ses besoins**. Ces aspects ne sont pas ce qui donnent le plus de satisfaction, soit que les volontaires soient davantage intéressés par l'expérience personnelle du volontariat que de la mission en elle-même – la mission servant alors de « prétexte<sup>70</sup> » – soit que la prestation par le personnel de l'organisation d'envoi ait été jugée de faible qualité<sup>71</sup>.

**TABLEAU 24 : ÉLÉMENTS DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA FORMATION AU DÉPART**



70 Cet aspect a été soulevé par certaines organisations d'envoi et d'accueil interrogées en entretien.

71 Cet aspect apparaît dans certaines réponses du questionnaire demandant les raisons de satisfaction ou d'insatisfaction.

À noter que les organisations de solidarité internationale qui n'ont pas ou plus recours au VSI, mais à des expatriés salariés effectuent également des **formations au départ** – intégrant présentation de l'organisation, de la mission, information juridique et administrative, mais aussi sensibilisation sur l'interculturalité – qui apparaissent alors **indispensables à l'expérience de l'expatriation en général**.

De leur côté, les organisations d'intermédiations et certaines des organisations d'envoi tentent d'intégrer d'autres thématiques à celles du socle commun, comme **la gestion de stress, le management et la vie en équipe, les premiers secours, la gestion de conflit, les ODD et le volontariat** (récent).

Ce qui donne le plus de satisfaction chez les volontaires, c'est la capacité à organiser des sessions de formations et d'information sur la base d'**échange d'expérience entre volontaires** et en faisant appel à d'anciens volontaires. Ces méthodes par les pairs sont le propre des organisations d'intermédiation.

En revanche, plusieurs **limites** sont exprimées par les volontaires concernant la préparation au départ :

- La première et la plus importante est que cette **préparation est obligatoire, même pour les VSI qui ont déjà eu une expérience de VSI** qui doivent de nouveau participer aux formations thématiques sur l'interculturalité, la santé, la sécurité, qu'ils ou elles ont déjà reçues. Si ces formations sont peu utiles pour ces personnes, leur présence est toutefois bénéfique pour les autres.
- L'autre limite exprimée est que **les formations abordent peu les éléments contextuels propres aux pays d'affection** alors qu'il y a de fortes attentes en la matière. Cela s'explique par le fait que les volontaires affectés dans différents pays sont regroupés au sein d'une même séquence de préparation au départ.
- Enfin, les thématiques sont considérées comme étant **abordées de façon trop générale**.

Face à ces limites connues des organisations d'envoi et d'intermédiation, ces dernières expliquent que les formations en regroupement dans le cadre de la préparation au départ ne peuvent que **difficilement être adaptées à la diversité des destinations, des missions et des profils des VSI**.

Enfin, il est important de constater qu'il n'existe **pas de référentiel commun sur la mise en œuvre des obligations légales pour la préparation au départ, la démarche qualité dans l'accompagnement et les modalités de formation**.

En ce qui concerne, les organisations d'intermédiation, différents formats sont proposés : La Guilde européenne du raid offre une formation sur 4 jours en présentiel, et parfois à distance, ou sur deux jours pour les volontaires qui ont déjà eu une expé-

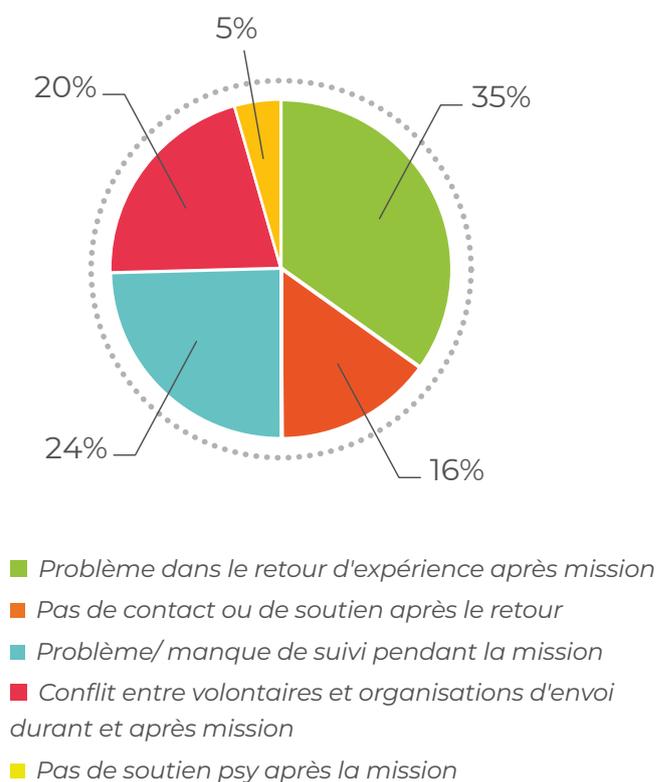
rience de volontariat. La DCC et le SCD offre un parcours de formation en deux temps : un premier temps sur 2 jours pour introduire la notion et le dispositif de volontariat tout en aidant les participants à cheminer et consolider leur projet et démarche. À l'issue de ce premier temps, et si les parties souhaitent poursuivre le processus, 5 jours de formation sont proposés. La DCC se distingue en rassemblant les participants dans un lieu spécifique avec hébergement et vie en groupe.

EN MATIÈRE DE SUIVI DURANT LA MISSION : UNE SITUATION PLUS HÉTÉROGÈNE

**La qualité du suivi et de l'accompagnement des volontaires dépend en grande partie de la capacité des organismes d'envoi en ressources humaines.** Ce suivi et cet accompagnement peuvent être considérés comme le **parent pauvre du dispositif** dans la mesure où les organisations à plus forte capacité de suivi et d'accompagnement, à travers du personnel salarié au siège de l'organisation d'envoi, font davantage appel au salariat pour leurs expatriés, et celles avec le moins de capacités font appel au VSI pour leur capacité d'autonomie sur le terrain nécessitant un accompagnement moindre. Entre ces deux types d'organisation se trouvent des organisations à capacités intermédiaires disposant de personnel salarié au siège, déclarant que le suivi et l'accompagnement des VSI représentent une charge de travail importante, surtout lorsque ces derniers ont un profil junior de première mission.

Pour les volontaires interrogés et qui ont répondu au questionnaire en exprimant une forme d'insatisfaction par rapport à la qualité de l'accompagnement après leur mission (30 %), le suivi durant la mission représente un élément important de cette insatisfaction. Le graphique ci-contre indique qu'ils sont 24 % parmi ces insatisfaits à considérer que le suivi a été problématique tout au long de la mission et 20 % qu'il y avait une forme de conflit avec leur organisation d'envoi basé sur le manque de reconnaissance pour la mission accomplie. Dans ces cas de conflit avec les organisations d'envoi, il est précisé que cela ne concerne pas les relations avec les organismes d'intermédiation qui, au contraire, peuvent jouer un rôle d'acteur tiers de facilitation et de médiation. Si ces éléments d'insatisfaction sont à prendre en compte, ils restent minoritaires, car ils émanent de 30 % des volontaires interrogés se déclarant insa-

**TABLEAU 25 : PRINCIPALES CAUSES NON CONTRACTUELLES D'INSATISFACTION**



tisfait ou partiellement insatisfait de leur accompagnement après mission. Ces éléments d'insatisfaction sont davantage **révélateurs de la complexité de l'expérience de volontariat de solidarité internationale** qui reposent parfois sur la fragilité organisationnelle des organismes d'envoi, et sur une relation ambiguë entre engagement désintéressé et mission s'inscrivant dans des logiques professionnelles.

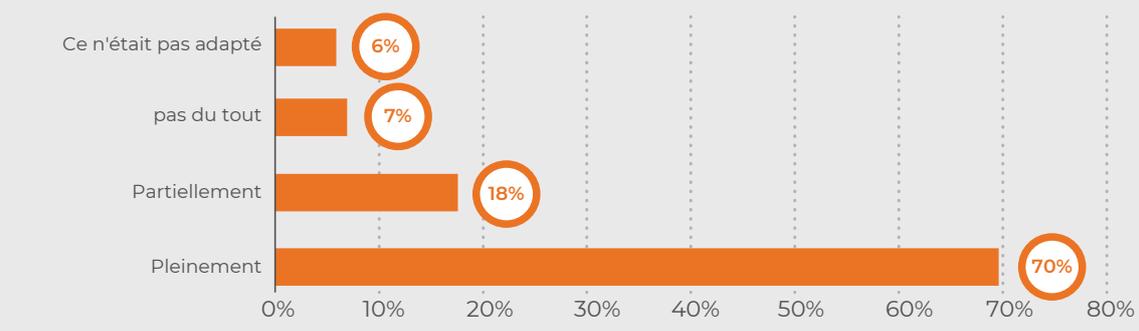
#### EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT AU TERME DE LA MISSION : UN PROCESSUS QUI S'AMÉLIORE

**Le dispositif du VSI se montre de plus en plus en efficace** dans le temps. En effet, le rapport IPSOS de 2011 indiquait que le **retour post-VSI était qualifié de difficile pour 46 %** des VSI interrogés<sup>72</sup>, rendant nécessaire un accompagnement professionnel et personnel des anciens VSI. L'étude du CLONG de 2013 en arrivait à une conclusion identique, indiquant que « *pour les ONG d'envoi, le suivi sur le terrain, et surtout la phase de retour et/ou de réintégration dans la société de départ doivent faire l'objet de plus d'attention et être améliorés* »<sup>73</sup>.

Dix ans plus tard, des progrès importants ont été réalisés dans ce sens puisque **70 % des VSI interrogés dans le cadre de l'évaluation indiquent qu'ils ont reçu une écoute attentive et un soutien adapté à leur retour.**

Toutefois, 7 % indiquent qu'ils n'ont pas bénéficié de ces services et 6 % indiquent qu'ils n'étaient pas adaptés du tout. Parmi ces **13 % de volontaires qui se montrent insatisfaits de leur accompagnement après mission** et les 17 % qui se disent partiellement satisfaits, 35 % d'entre eux évoquent des lacunes dans l'accompagnement – jugeant qu'il était trop sommaire ou qu'il manquait de bienveillance, ou que la personne en charge de cette action n'était pas adaptée – et 16 % indiquent qu'ils n'ont bénéficié d'aucun accompagnement avec une absence de prise de contact par l'organisme d'envoi, comme l'indique le graphique précédent sur les principales causes d'insatisfaction (en dehors du statut lui-même).

**TABLEAU 26 : ÉCOUTE ATTENTIVE ET UN SOUTIEN ADAPTÉ À VOTRE RETOUR**

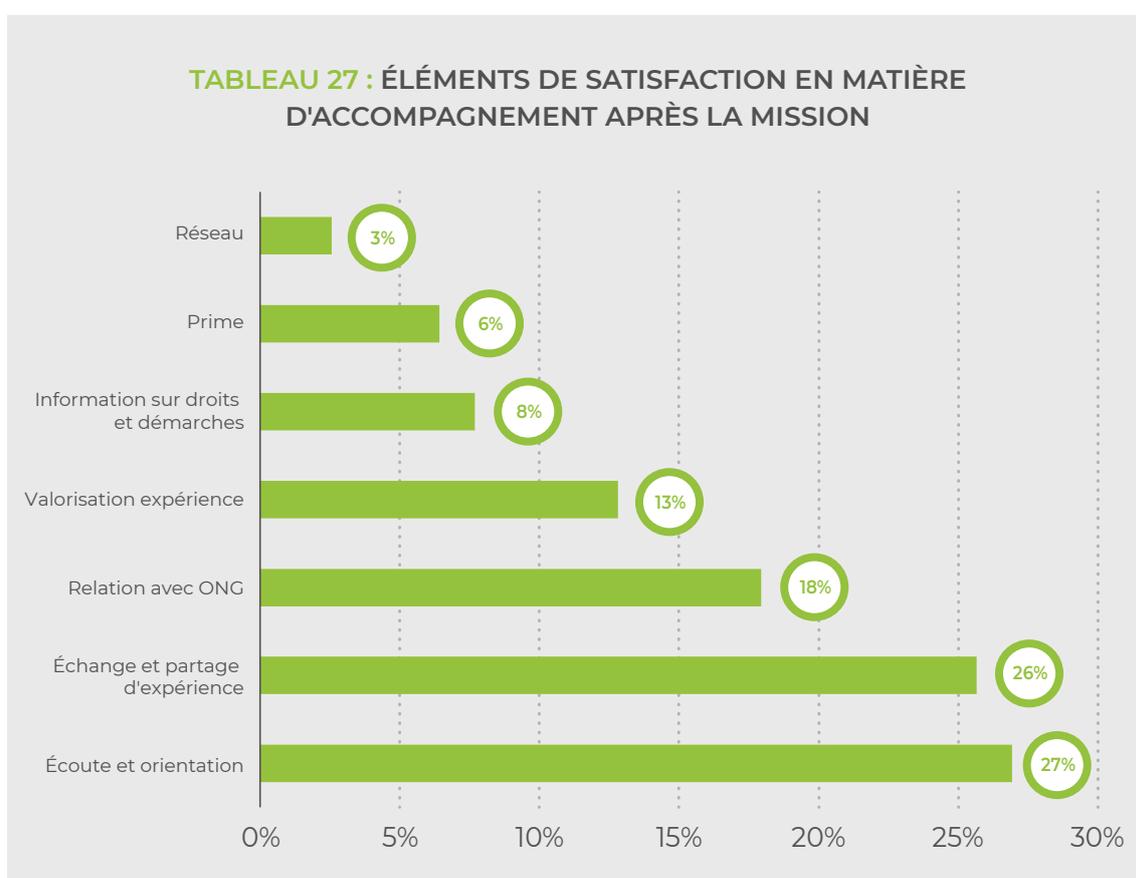


72 Étude Ipsos pour le CLONG-Volontariat (...) - juillet 2011, op. cit., p 19

73 L'expatriation solidaire, se construire et construire un monde commun, CLONG Volontariat, 2013, p 57

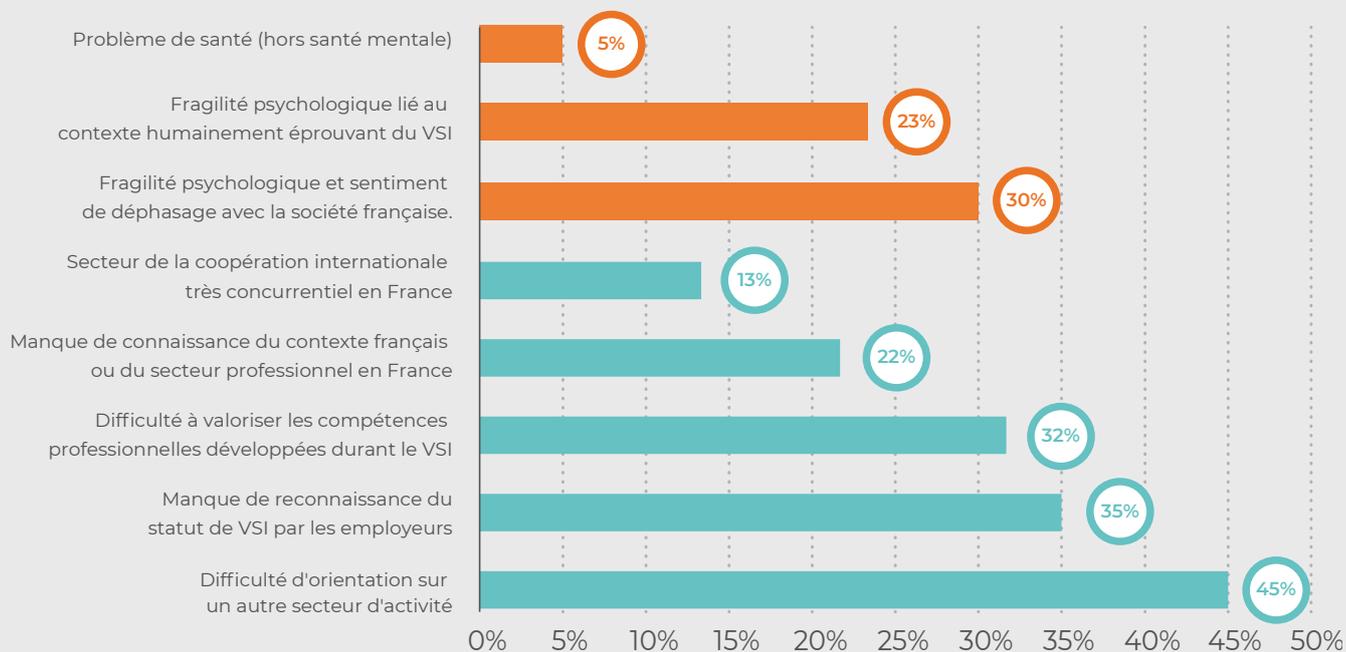
Parmi les 70 % de volontaires qui se disent pleinement satisfaits de leur accompagnement postmission et les 17 % qui se disent partiellement satisfaits, les **éléments positifs portent sur le niveau d'écoute et d'orientation, les méthodes d'échange et de partage entre pairs ainsi que de la relation avec l'organisation d'envoi.**

En revanche, des **efforts doivent être réalisés** par les organisations d'envoi en matière d'**information sur les droits et les démarches** juridiques et administratives à effectuer au retour, et sur la **mise en réseau** avec des acteurs économiques privés et publics pour faciliter l'insertion professionnelle.



Cet aspect est à mettre en relation avec les **difficultés que peuvent rencontrer certains volontaires en matière d'insertion sociale et professionnelle après leur retour.** Ils sont une minorité dans ce cas (16 % des personnes ayant répondu au questionnaire). Le graphique ci-après montre une série de facteurs qui rendent difficile l'insertion socioprofessionnelle après la mission, distinguant des facteurs liés au marché du travail (en bleu) et les facteurs liés à la santé des personnes et notamment la santé mentale (en orange).

**TABLEAU 28 : FACTEURS RENDANT DIFFICILE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE APRÈS LA MISSION**



Il est intéressant de constater que **les questions de santé sont des facteurs explicatifs importants puisqu'ils concernent entre 25 % et 30 % des personnes** exprimant des difficultés d'insertion.

Par ailleurs, les difficultés d'orientation professionnelle en dehors du secteur de la coopération internationale (45 %), le manque de valorisation des compétences professionnelles développées lors du VSI (32 %), et le manque de reconnaissance du VSI par les employeurs comme expérience professionnalisante (35 %) sont des **facteurs extérieurs liés au marché du travail et à l'adaptation ou non des VSI par rapport à celui-ci, déterminants dans le vécu parfois négatif du retour** des volontaires. Ce manque de reconnaissance du statut de volontaire est une des raisons qui motivent les demandes de contrat de travail – comme l'indiquent certaines organisations d'intermédiation interrogées – le statut de salarié étant clairement plus valorisé. Il s'agit là d'un invariant puisqu'une précédente étude du FONJEP mentionnait que « *le VSI est mal ou très peu connu par la société. Les VSI ont souligné la difficulté de mettre en valeur cette expérience aussi bien dans le cercle familial que dans le cercle professionnel* ».74

De manière générale, il est possible de dire que l'expérience d'engagement désintéressé du volontariat, sur une période de plusieurs années, peut induire des **difficultés d'adaptation de retour en France, au niveau personnel et professionnel**.

74 FONJEP, Missions confiées au FONJEP-VSI, page 4

La recherche de la « rupture » promue à travers un volontariat de longue durée dans la sobriété peut également avoir des répercussions néfastes sur la situation socio-économique et la santé mentale d'un certain nombre de volontaires concernés.

## B. NIVEAU DE SATISFACTION CONCERNANT LE STATUT DE VOLONTAIRE

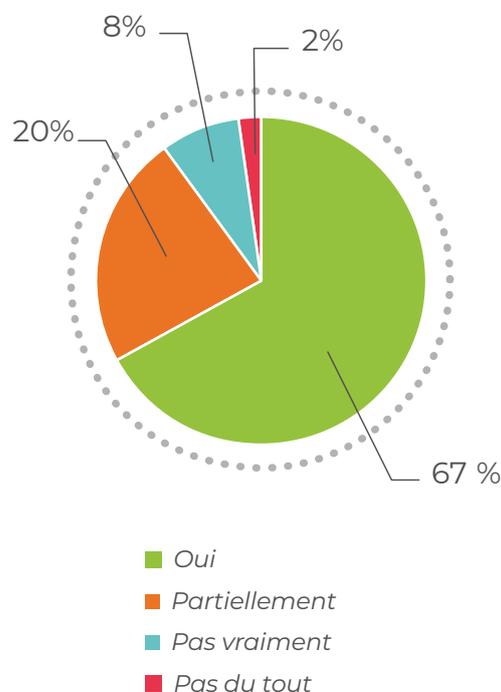
### LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION

Le niveau de satisfaction des volontaires à l'égard du statut de volontaire apparaît élevé comme l'indique le graphique ci-contre puisque **67 % des personnes interrogées** ayant eu une expérience VSI entre 2016 et aujourd'hui indiquent qu'elles sont pleinement satisfaites des conditions contractuelles. 10 % des personnes ne se montrent pas satisfaites.

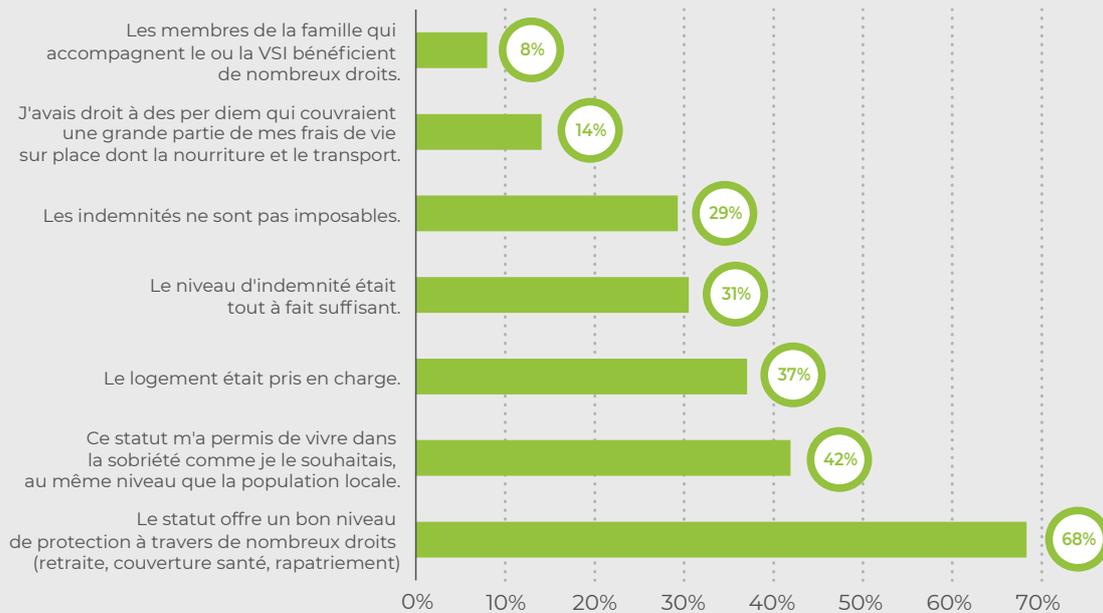
Considérant les éléments de satisfaction chez les volontaires interrogées (graphique ci-contre), le **niveau de protection social garanti** par le dispositif est l'élément principal, bien que la question des ayants droit ne soit pas un sujet important puisqu'il ne concerne pas un grand nombre de volontaires majoritairement jeunes. Le dispositif VSI correspond globalement aux attentes des volontaires, centrées autour de **l'expérience de l'engagement dans la sobriété**. Enfin, la prise en charge du logement est un facteur de satisfaction qui vient compenser le niveau d'indemnité.

Pour les organismes agréés interrogés par questionnaire, l'aspect le plus satisfaisant du cadre réglementaire du statut de VSI est également les droits sociaux qui sont garantis aux volontaires et à leurs ayants droit. **La durée du volontariat ainsi que le dispositif d'accompagnement** sont des éléments qui permettent, selon eux, une **expérience optimale de l'engagement et de l'interculturalité**. Enfin, la **souplesse du dispositif** permet de répondre aux besoins des organisations.

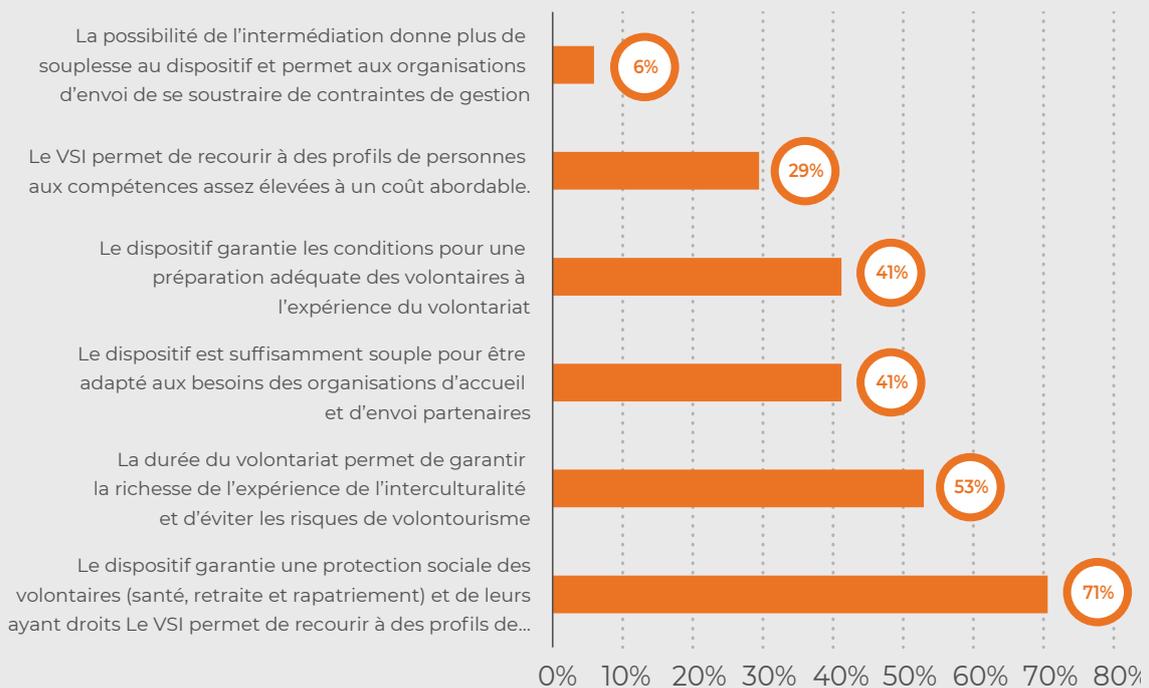
TABLEAU 29 : NIVEAU DE SATISFACTION DES VOLONTAIRES



**TABLEAU 30 : ÉLÉMENTS DE SATISFACTION CONTRACTUELLE CHEZ LES VOLONTAIRES**



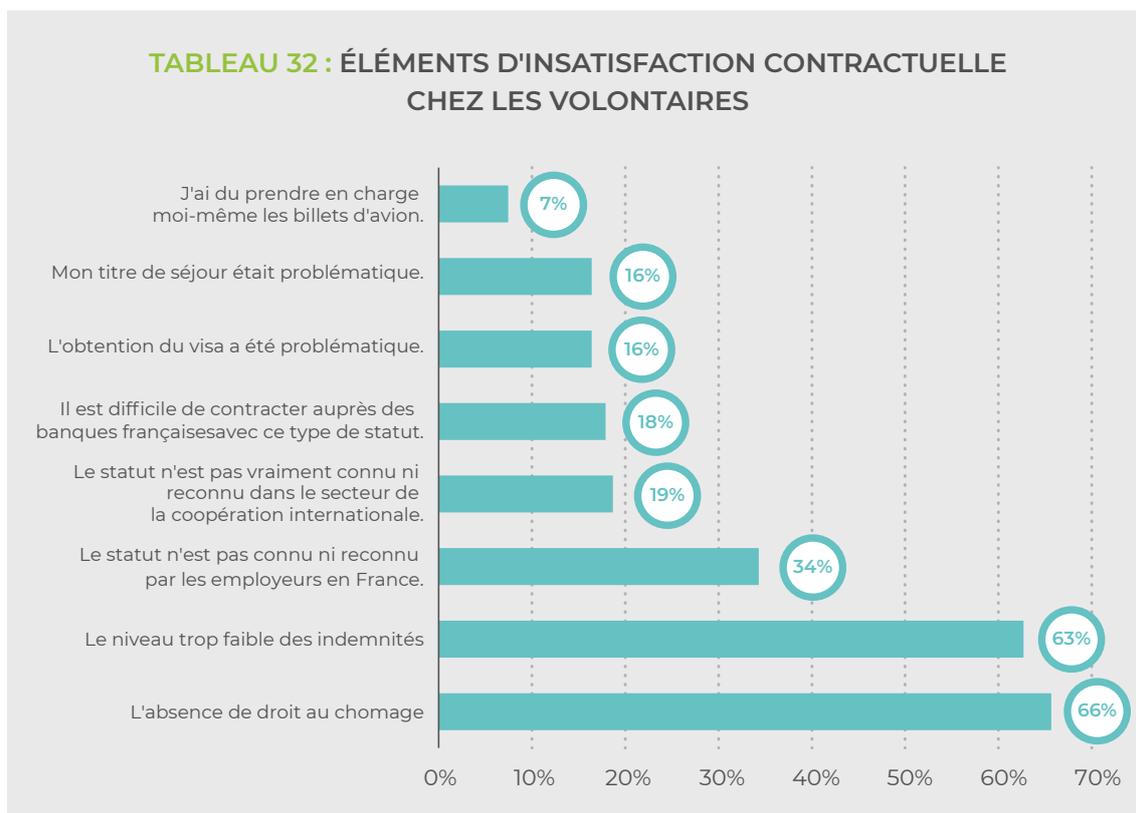
**TABLEAU 31 : AVANTAGES DU STATUT DE VSI POUR LES ORGANISMES AGRÉÉS**



Les réponses apportées par les usagers français du dispositif, ayant répondu aux questionnaires en ligne – à savoir les organismes agréés et les volontaires – montrent que le cadre réglementaire et financier est efficace en ce qu'il répond dans les faits et la pratique aux attentes de ces usagers et aux objectifs qui lui étaient assignés : **offrir un cadre de protection aux volontaires et encourager l'expérience d'un engagement désintéressé dans la sobriété.**

#### LES ÉLÉMENTS D'INSATISFACTION LIÉS AU STATUT ET DISPOSITIFS DE VSI

**Chez les volontaires interrogés, 10 % ne se montrent pas satisfaits du statut et 23 % se montrent partiellement satisfaits.** Deux éléments d'insatisfaction se dégagent fortement et sont relatifs à l'absence de rémunération : le **niveau d'indemnité jugé trop faible** d'un côté, et **l'absence de droit au chômage** en retour de mission du fait de l'absence de cotisation, dans la mesure où les indemnités d'entretien ne sont pas une rémunération.



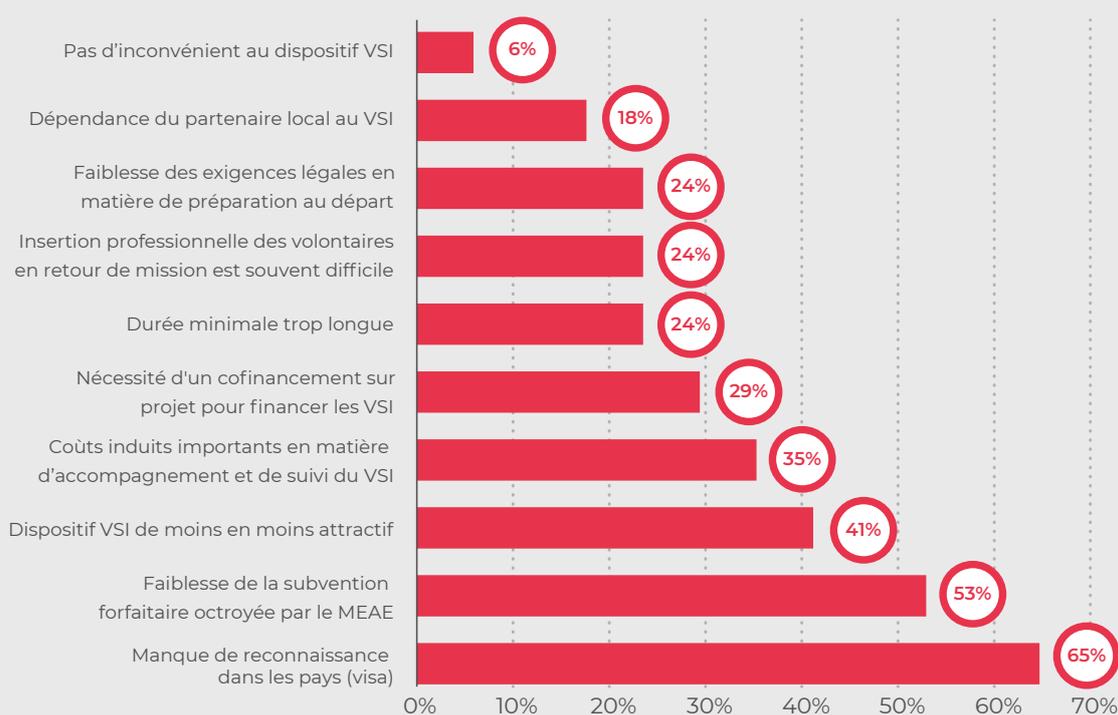
Pour ces volontaires, le niveau d'indemnité est jugé **trop faible eu égard à la nature et à la charge des activités et des compétences exigées** (53 % des réponses venant des 33 % des personnes insatisfaites et partiellement satisfaites), et dans une moindre mesure, **eu égard aux indemnités d'autres volontaires** (24 %) **ou du coût de la vie** dans le pays et le territoire d'affectation. Là encore, la source d'insatisfaction vient de

la relation ambiguë inhérente au statut de VSI entre engagement désintéressé dans la durée et mission aux logiques professionnelles.

**Du côté des organismes agréés, deux inconvénients principaux** déclarés se dégagent dans le graphique ci-dessous, c'est-à-dire représentant plus de 50 % des réponses émanant des 17 organisations ayant répondu au questionnaire en ligne.

En premier lieu est **le manque de reconnaissance du statut de VSI dans les pays cibles** de l'aide au développement. En effet, la règle générale dans tous les pays est que l'obtention d'un visa longue durée, c'est-à-dire de plus de trois mois, est conditionnée à l'obtention d'un contrat de travail. Le VSI n'étant pas un contrat de travail, le titre de séjour n'est pas garanti. Certains pays sont stricts (Cambodge, Maroc) et exigent que les volontaires aient un contrat de travail local, ce qui a de fortes implications en matière de coût du VSI (impôts à la source et cotisations) et de niveau de protection sociale (prestations du pays d'accueil). D'autres pays sont plus arrangeants, comme Madagascar, où des accords diplomatiques permettent de faire reconnaître le VSI au même titre que les VIA. Dans la plupart des cas, les VSI ont un visa de trois mois et doivent régulièrement sortir du pays pour renouveler ce dernier, ce qui représente également un coût en termes de transport international, souvent à la charge des volontaires.

**TABLEAU 33 : INCONVÉNIENTS DU DISPOSITIF**



Le second inconvénient majeur mentionné par les organismes agréés est **la faiblesse de la subvention octroyée par le MEAE**, notamment au regard de frais relatifs à la couverture sociale et santé qui ne sont pas entièrement couverts par la subvention, malgré sa revalorisation qui a été obtenue du fait de leur augmentation, et malgré des aides exceptionnelles du MEAE octroyées depuis quelques années. De plus, les obligations légales relatives à la souscription d'une assurance maladie complémentaire, d'une assurance responsabilité civile et d'une assurance pour le rapatriement sanitaire prises en charge par les associations, ne sont pas, jusqu'à présent, prises en compte par la subvention du MEAE à ces dernières.

**Au-delà de la faiblesse de la subvention du MEAE aux associations, c'est globalement le coût du financement des VSI qui semble être problématique.** Le dispositif VSI est considéré comme de moins en moins attractif pour 41 % des organisations interrogées, car il ne permet pas de recruter des candidats de qualité en raison d'un **statut peu valorisé et peu reconnu sur le marché du travail français et international**, avec des montants trop faibles d'indemnité et l'absence de droit au chômage.

Les entretiens individuels menés avec certains des organismes d'envoi et d'intermédiation ont confirmé ce constat mettant en lumière une **tendance croissante à la professionnalisation** du secteur du développement et de la coopération internationale, aussi bien du côté de la demande, c'est-à-dire des candidats eux-mêmes qui disposent de formations spécialisées et d'expériences professionnelles et de mobilités préalables, que du côté de l'offre, c'est-à-dire des organisations de solidarité qui ont des niveaux d'exigences de plus en plus élevés en matière d'expérience et de compétences professionnelles pour répondre aux demandes des partenaires financiers et institutionnels en matière de gestion de projet et de gestion financière.

**En ce qui concerne le niveau d'indemnité, 8 organisations interrogées sur les 17 considèrent que le niveau minimal est trop faible** et que le niveau des indemnités devrait être augmenté.

Néanmoins, **81 % des organisations agréées ayant répondu** au questionnaire en ligne souhaite que le montant des **indemnités mensuelles (hors indemnités supplémentaires) reste variable selon la politique des organisations d'envoi**, comme cela est le cas actuellement, avec un plafond et un plancher déterminé par le MEAE. Elles ne sont que 19 % à envisager un montant fixe pour toutes les organisations, mais différencié selon les pays avec un barème spécifique calculé par le MEAE sur le modèle des indemnités supplémentaires. Dans ce cas, il pourrait n'y avoir qu'une seule indemnité – en fusionnant indemnités mensuelles et supplémentaires – qui serait calculée sur le modèle des indemnités supplémentaires. En revanche, aucune organisation répondante n'est favorable au modèle du VSCI avec une indemnité fixe, prise en charge par l'État, calculé par ce dernier, et identique pour tous les pays.

Ensuite, pour **35 % des organisations interrogées, l'accompagnement et le suivi du VSI ainsi que la gestion des contrats de VSI induisent des coûts importants pour l'organisa-**

**tion d'envoi**, notamment en ressources humaines. Cela est à mettre en relation avec les éléments d'insatisfaction relevés par les VSI quant à la qualité du suivi et de l'accompagnement. Enfin, **29 % indiquent qui leur est nécessaire d'obtenir un cofinancement pour un projet spécifique pour financer un ou une VSI**, car, autrement, la charge du VSI incombe au partenaire local qui n'en a pas les moyens<sup>75</sup>.

### C. BESOIN DE CLARIFICATION DES RÔLES DE CHAQUE ACTEUR : DIALOGUE MULTIACTEURS, ANIMATION, AGRÉMENTS, ÉVALUATION ET CONTRÔLE QUALITÉ

**Du point de vue réglementaire de sa gouvernance, le dispositif de VSI se caractérise par une gouvernance multiacteurs publique/privée à but non lucratif** (associations), avec un financement du MEAE, une gestion par le FONJEP, un opérateur public (France Volontaires), lui-même composé d'associations de volontariat et de collectivités locales, ainsi que des cadres de concertation inter-ONG au sein du CLONG Volontariat, affilié à Coordination Sud, plateforme des ONG françaises.

**Cet enchevêtrement des acteurs conduit parfois à des besoins d'ajustement dans les positionnements respectifs**, comme cela a pu par exemple être rappelé par le MEAE lors de la dernière commission VSI de 2020 « *les ONG sont censées être représentées par le CLONG et par France VOLONTAIRES, qui dispose d'un collège associatif (...). Il y a toutefois une nécessité de clarifier les rôles de chacun et la façon dont les différents acteurs travaillent ensemble, sans remettre en cause la légitimité de chacun dans le travail en collaboration.* »<sup>76</sup>

#### FIGURE 21 : FOCUS SUR LE RÔLE DU FONJEP DANS LE DISPOSITIF VSI

Dans cet ensemble, le **Fonds de Coopération de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (FONJEP) occupe une place particulière**. Créé en 1964, il est reconnu par les pouvoirs publics comme « *un acteur majeur de la politique de soutien à l'emploi associatif.* »<sup>77</sup> Sa mission est de procéder au versement, pour le compte de l'État et des collectivités territoriales, des subventions destinées à la rémunération de personnels des associations intervenant dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire, du sport, de la culture, de la protection de l'environ

nement, de la solidarité internationale ou concourant à l'action sociale des collectivités publiques.

Plus généralement, le FONJEP participe au financement du développement de la vie associative et contribue à sa promotion. **Pour le compte du MEAE, il gère plusieurs dispositifs de volontariat d'un point de vue opérationnel et financier** : VSI, JSI, VVSI, Volontariat d'échange et de compétences, Initiative pour la solidarité internationale (ISI) . Dans ce cadre, il a en particulier le **rôle clé de contrôle de l'agrément** des associations éligibles au VSI.

74 MEAE, CR Commission du VSI, 29/01/2020, page 6

75 Voir le point B de la section 2.2 Cohérence de l'Axe 2

76 MEAE, Statistiques relatives aux différentes formes de Volontariats internationaux, 2019, p 2

77 Idem

## FIGURE 22 : SPÉCIFICITÉ DE FV : VITRINE OFFICIELLE DU VSI ET APPORT DES EV EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI

**France Volontaires est la Plateforme pluriacteurs de volontariat**, créée en 2009 par les pouvoirs publics et le monde associatif dans l'objectif de doter ses membres d'un **outil partagé traitant des questions d'engagement volontaire** dans le champ du développement, de l'action humanitaire et de la solidarité internationale. Ses membres sont des associations, les pouvoirs publics et des collectivités territoriales. Ils assurent ensemble une cogestion de la plateforme dont ils ont défini le projet associatif. Très impliquée dans les enjeux des évolutions de l'engagement volontaire, France Volontaires est membre fondateur de l'Agence du Service Civique, et est impliquée dans la mise en place du programme européen de volontariat humanitaire. **France Volontaires est un opérateur du MEAE** auquel il est lié par un contrat d'objectifs et de performance (COP) qui a été renouvelé le 4 février 2022 pour la période 2022-2024. Elle **mutualise des services** de sélection de candidats, de formation et d'encadrement des volontaires, de valorisation de leurs parcours et d'accompagnement à leur retour. L'association **développe aussi en propre des programmes de volontariat**, dans une démarche d'expérimentation.

**Créé en 2010, le Réseau des Espaces Volontariats (REV)** est une initiative de transformation du réseau d'implantation de France Volontaires et de son extension dans de nouveaux pays où sont présents les Volontaires de Solidarité Internationale (VSI) et des chantiers de solidarité internationale relevant des dispositifs publics,

Jeunesse Solidarité Internationale (JSI) et Ville Vie Vacances Solidarité Internationale (VVVSI). De 3 pays lors de sa création, ce réseau est monté en puissance jusqu'à 24 pays en 2022.

**Les Objectifs du REV sont d'améliorer globalement les conditions de mise en œuvre des missions de Volontariat International d'Échange et de Solidarité (VIES) et de mettre en réseau les Volontaires, les acteurs des VIES et les partenaires de France Volontaires.** Pour cela les Espaces Volontariats (EV) offrent la gamme d'activités suivante : Promotion des différentes formes de volontariat ; Renforcement des compétences des acteurs ; Découverte de l'environnement social, politique, culturel du pays d'accueil ; Réponses aux demandes des acteurs portant sur la définition et la mise en œuvre de leur projet de volontariat.

**La plus-value de ce dispositif est reconnue par les acteurs associatifs et les pouvoirs publics** qui notent ainsi que « *France Volontaires a une importante présence dans le monde : 4 antennes en France métropolitaine, 2 antennes à la Réunion et en Nouvelle-Calédonie et 24 Espaces Volontariats (EV) répartis sur tous les continents. Ces EV font partie intégrante de la présence française sur le terrain. C'est une spécificité et un point fort du dispositif de volontariat français de solidarité internationale.* »<sup>78</sup>

78 MEAE, Statistiques relatives aux différentes formes de Volontariats internationaux, 2019, p 3

## 2.4. EFFICIENCE

Du point de vue de l'efficacité, la revue documentaire et les entretiens confirment les **points de force** suivants :

- La **souplesse du dispositif** permet une **autonomie d'utilisation et de gestion** par les organisations d'envoi, qui ont également la possibilité de recourir à l'intermédiation ;
- Le mécanisme de financement du dispositif prévoit une **couverture complète des besoins des volontaires** ;
- Dans le cadre de l'intermédiation, le dispositif offre une **division du travail clair entre organisations spécialisées** sur des rôles distincts.

En termes de **difficultés rencontrées** dans l'exécution matérielle du dispositif par les usagers, il est constaté :

- Un **reste à charge important** pour les OSI, parfois rédhibitoire dans le montage des missions, malgré les aides exceptionnelles du MEAE ces dernières années, et **l'absence de fonds d'appui** pour les structures d'accueil locales pouvant répondre à cette difficulté ;
- Des marges de progression identifiées sur le plan des **mécanismes de contrôles et d'agrément** (redevabilité, évaluation, co-construction des cadres de qualité).

**De manière détaillée, il convient ainsi de souligner les points suivants :**

### **A. SOUPLESSE DU DISPOSITIF PERMETTANT UNE AUTONOMIE D'UTILISATION ET DE GESTION PAR LES ORGANISATIONS D'ENVOI, QUI ONT ÉGALEMENT LA POSSIBILITÉ DE RECOURIR À L'INTERMÉDIATION**

Malgré la complexité de la gouvernance du dispositif mentionné précédemment (analyse du critère d'efficacité), le **pilotage mixte public/privé, basé sur la société civile et ses besoins, est un principe fortement valorisé par les acteurs**, associatifs comme publics. En effet, il permet une **qualité de dialogue** appréciable et une **grande souplesse dans la gestion** du dispositif. Ces facteurs sont essentiels pour permettre un **gain de temps** et ainsi améliorer l'efficacité du dispositif.

En outre, pour les structures qui le souhaitent du fait de leur taille ou d'une volonté de rester concentrer sur la dimension technique des missions, **l'intermédiation offerte par les structures d'envoi spécialisées améliore l'efficacité du dispositif** du point de vue des usagers du dispositif.

---

## **B. LE MÉCANISME DE FINANCEMENT DU DISPOSITIF EST COMPLET, MAIS AVEC UN RESTE À CHARGE IMPORTANT QUI NE PEUT ÊTRE COUVERT QUE SUR DES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT COMPLÉMENTAIRES**

**De manière générale, le dispositif VSI peut être considéré comme efficient du fait qu'il facilite l'envoi de compétences sur des projets de solidarités internationales à des coûts moindres que ceux qu'induirait le marché du travail classique**, comme cela a été vu précédemment. Il y a un consensus parmi les organismes d'envoi et d'accueil interrogés pour dire qu'ils ne pourraient pas se développer en tant qu'organisation de solidarité ou développer des actions si le dispositif VSI n'existait pas.

Ensuite, la question de **l'efficience est relative et dépend plus précisément de la manière dont les coûts de prise en charge du VSI sont assurés.**

Dans la mesure où ces frais sont théoriquement **à la charge des organisations locales** alors le dispositif devient **peu efficient pour ces organisations** puisque cette charge vient négativement impacter les effets positifs de l'apport en compétences du volontaire.

**L'efficience augmente lorsque les coûts de prise en charge du volontaire sont affectés sur des financements *ad hoc*** comme les cofinancements de projet de l'AFD ou des financements des collectivités locales dans le cadre de la coopération décentralisée. L'accès au cofinancement de l'AFD en soutien à la société civile implique un niveau de capacité organisationnelle et de professionnalisation préalable, qui exclut une grande partie des organisations qui reposent uniquement sur le bénévolat de leurs membres.

En l'absence d'un tel co-financement, l'application du **principe de sobriété** à travers le faible niveau d'indemnité est nécessaire **pour rendre le dispositif viable et efficient** pour les parties prenantes.

**Du côté des organisations d'envoi, l'efficience est affaiblie par le fait que la subvention octroyée par le MEAE pour la protection sociale des VSI ne couvre pas l'entièreté des frais**, résultant en un reste à charge pour ces organisations, aussi bien au niveau de la couverture de la CFE que des assurances complémentaires obligatoires.

---

## **C. DANS LE CADRE DE L'INTERMÉDIATION : PLUS-VALUE DU DISPOSITIF AUTOUR D'UNE DIVISION DU TRAVAIL CLAIR ENTRE ORGANISATIONS SPÉCIALISÉES SUR DES RÔLES DISTINCTS**

**La division du travail dans le cadre de l'intermédiation peut générer des gains d'efficience.** Comme nous l'avons évoqué précédemment, cette division du travail repose

sur le partenariat entre des organisations françaises d'intermédiation, disposant de l'agrément du MEAE, et qui sont spécialisées dans la gestion de la mobilité, et des organisations de solidarité internationale spécialisées dans le renforcement de capacité d'organisations locales dans les pays cibles de l'APD.

Les premières interviennent dans **la gestion administrative du VSI et dans toutes les étapes du déroulement d'une mission de volontariat** – sélection de candidats, préparation au départ, suivi et accompagnement au retour – en ne laissant aux secondes que **les éléments spécifiques et techniques** relatifs à la mission et à la relation avec le partenaire.

Les gains d'efficacité concernent les **OSI d'envoi** qui **délèguent la mise en œuvre de certaines obligations légales à des organisations tierces** qui disposent d'un **savoir-faire spécifique** et peuvent jouer le **rôle de médiation entre l'OSI d'envoi et les volontaires**. Surtout, ces organisations d'intermédiation font généralement valoir, pour la plupart d'entre elles, un **réseau d'intervenants bénévoles** qui apparaît comme une des conditions pour la mise en œuvre de la démarche qualité dans la sélection, la préparation et l'accompagnement des volontaires.

Les gains d'efficacité concernent également **le MEAE** dans la mesure où **cette intermédiation favorise le déploiement quantitatif du dispositif VSI comme instrument de l'APD de la France**, les organismes d'intermédiation étant les principaux pourvoyeurs de volontaires.

Néanmoins, **ces gains d'efficacité peuvent se réduire lorsque l'OSI d'envoi – partenaire de l'organisation d'intermédiation – ne dispose pas des capacités suffisantes** pour jouer son rôle d'accompagnement du VSI et d'appui du partenaire local.

#### **D. FONDS D'APPUI POUR LES STRUCTURES D'ACCUEIL**

Comme cela a été vu précédemment<sup>79</sup>, **l'usage détourné du dispositif VSCI**, afin de bénéficier d'une prise en charge directe par l'État des indemnités des volontaires est un moyen pour augmenter l'efficacité du volontariat. Il en détourne toutefois le sens et la finalité, au risque d'une moindre qualité de mission, tant du point de vue des compétences que de l'engagement.

Dans ce contexte de reste à charge important pour de petites structures locales et de risque de mésusage des dispositifs, il existe un consensus au sein des organisations interrogées pour plaider en faveur de la création d'un **fonds de soutien aux partenaires locaux** pour le financement des frais relatifs aux indemnités des VSI et à leur frais

---

<sup>79</sup> Analyse de l'Axe 1, critère de Cohérence.

de vie. Ce fonds pourrait fonctionner sur la base de critères objectifs, économiques comme de finalité des missions ciblées.

**Des expérimentations en ce sens ont eu lieu en 2020**, à l'occasion de la fermeture des frontières du fait de la pandémie de covid-19, qui a empêché des associations d'envoyer des VSI auprès d'anciens partenaires. Ainsi, les Ambassades ont pu mobiliser des fonds pour des structures locales ayant besoin d'appui pour créer des postes de RH, au Liban, au Togo, au Sénégal et en Côte d'Ivoire. Ce mode de fonctionnement avec un soutien direct aux bénéficiaires locaux a été préféré à celui d'un reversement par les structures d'envoi d'une part de la subvention qu'elles perçoivent. Les modalités exactes d'un tel fonds d'appui sont encore à préciser.

---

#### **E. CONCERNANT LES MÉCANISMES DE CONTRÔLES ET D'AGRÈMENTS, UNE CONFIANCE AFFIRMÉE ET DES MARGES DE PROGRESSION IDENTIFIÉES (REDEVABILITÉ, ÉVALUATION, CO-CONSTRUCTION DES CADRES DE QUALITÉ)**

**Du point de vue de l'efficience, le principe de l'agrément favorise un gain de temps important** au travers de la remise de **confiance** aux organisations agréées pendant 4 ans.

Sur le plan réglementaire, des **critères d'obtention de l'agrément** sont établis sur la base de la **capacité globale de l'organisation à développer des projets de solidarité internationale** :

- Justifier d'un minimum de 3 années d'activité à l'étranger ;
- Présenter un budget en équilibre et une situation financière saine sur les trois derniers exercices budgétaires ;
- Disposer de ressources d'origine privée supérieures à 15 % de son budget annuel au cours des trois derniers exercices budgétaires ;
- Présenter les garanties nécessaires à l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger.

**L'attribution de l'agrément par le MEAE** passe par un **dossier administratif** sur ces différents critères, complétés par un **dossier technique sur les missions** de volontariat (finalités, formation, accompagnement). Leur **renouvellement se fait tous les 4 ans**, avec une procédure assez lourde d'évaluation de l'inscription du VSI dans le projet associatif et de projection de la structure sur les 4 prochaines années. La dernière vague de renouvellement a eu lieu en 2019 et la prochaine est prévue pour 2023.

Celle-ci sera l'occasion de **remettre à plat l'évaluation qualitative des missions**. En effet, il est constaté aujourd'hui que **la redevabilité des structures agréées est faible** et

ne porte que sur les subventions liées aux formations, dont le contrôle ne se fait qu'au travers d'une attestation déclarative. Il n'existe pas de mécanismes définis de contrôle sur la gestion et l'accompagnement de volontaires ni d'évaluation indépendante sur les prestations de services : formation au départ, suivi et accompagnement. Dans les évaluations de projets cofinancés par l'AFD, il est généralement constaté l'absence de question spécifique sur l'apport des VSI et la substitution à l'emploi local, dans une perspective de durabilité et de transfert de compétences.

### 3. AXE 3 : L'OPÉRATIONNALISATION DU PRINCIPE DE RÉCIPROCITÉ DANS LE VSI

#### 3.1. PERTINENCE

De manière globale, en termes de réponse aux besoins des parties prenantes du projet, il est constaté que la **pertinence du principe de réciprocité s'impose progressivement**, comme l'indique la hausse des missions de VSCI, en particulier sur des contenus de mission de type « VSI », ainsi que l'adaptation en cours du cadre réglementaire.

**De manière détaillée, ces constats reposent sur les éléments d'analyse suivants :**

##### A. LA PERTINENCE DU PRINCIPE DE RÉCIPROCITÉ QUI S'IMPOSE PROGRESSIVEMENT

Sur les 17 organismes agréés pour le VSI ayant répondu au questionnaire en ligne, seules 5 organisations n'utilisent actuellement pas et ne souhaitent pas utiliser le service civique international. Autrement, 8 organismes l'utilisent déjà depuis au moins 3 ans et 4 souhaitent l'utiliser. Pour ces organisations, la **réciprocité à partir du VSCI est une source d'enrichissement pour l'action de solidarité** à travers le travail associatif en s'appuyant sur **l'interculturalité, l'apport mutuel et l'échange de pratiques**.

Le dispositif de réciprocité permis par le VSCI est particulièrement utilisé et apprécié pour les organisations qui se concentrent sur le **renforcement du pouvoir d'agir des jeunes**. Pour les collectivités locales qui se sont lancées dans cette expérience, le dispositif permet de **renforcer les politiques jeunesse** à travers la mobilité et de **dynamiser les territoires** dans le cadre de la coopération décentralisée.

Dans ce contexte de coopération de territoire à territoire autour des problématiques jeunesse, les **collectivités locales françaises agissent comme ensemble d'organisations** aux spécificités et apports diverses : organisations d'accueil, organisations de jeunesse et d'éducation populaire, organisation d'envoi et collectivités locales partenaires.

### FIGURE 23 : FOCUS SUR UNE EXPÉRIENCE D'ACCUEIL DE VCSI DE RÉCIPROCITÉ

D'autres organisations de volontariat ou d'intermédiation – comme le SCD – ont adopté une approche programme pour développer « l'accueil de jeunes volontaires étrangers en France » dans le cadre de VSCI de réciprocité. L'approche programme passe par un cofinancement de l'AFD sur la ligne ECSI en s'appuyant sur les Objectifs de développement durable (ODD).

Pour le SCD, il s'agit d'un programme pilote initié sur trois ans à partir de 2019 sur le territoire du Grand Lyon et impliquant un total de 72 volontaires français et étrangers à parité, accueillis et intervenant au sein d'un réseau d'organisations de nature très diverse, incluant des associations, des collectivités locales et des établissements d'enseignement supérieur. Le programme s'est également appuyé sur les Espaces Volontariats de France Volontaires dans les pays d'origine des volontaires étrangers.

Les retours concernant l'accueil de volontaires étrangers font écho aux **nombreuses expressions d'intérêts exprimés par les ONG et CT** lors des différents entretiens et documents consultés. Cet intérêt concerne à la fois la **réciprocité au Nord**, comme également la **réciprocité Sud-Sud** qui se développe au sein du VSI.

**Au Nord, la réciprocité se met en place depuis quelques années, avec une hausse conséquente d'une année sur l'autre** (cf. analyse du critère d'efficacité ci-après) **uniquement sur le dispositif de VSCI**, car il est le seul outil existant à l'heure actuelle. Il convient cependant de souligner le fait, indiqué précédemment, que **les missions de volontariat proposées dans ce cadre relèvent souvent plus du VSI que du VSCI**, en termes de responsabilité et d'autonomie notamment. Ceci montre que le besoin et la demande pour ce type de mission existent, qu'ils ne rencontrent pas de cadre adéquat où s'exprimer et que la nouvelle loi de programmation devrait donc pouvoir offrir ce cadre. Ceci indique, en termes d'offre de missions, un **fort potentiel de développement de la réciprocité pour le VSI** à l'avenir.

Ce potentiel est également à mettre en miroir avec la **forte demande au Sud** : à titre d'exemple, l'agence nationale du volontariat au Togo (ANVT) reçoit aujourd'hui environ **100 candidatures pour une mission ouverte en VSCI de réciprocité en France**.

Enfin, **l'adaptation du cadre réglementaire** de la loi du VSI 2005 au travers de la nouvelle loi de programmation adoptée en 2021 est **l'expression directe de l'intérêt des pouvoirs publics pour intégrer la réciprocité en France au sein du dispositif de VSI** puisqu'elle est explicitement modifiée en ce sens : « *La loi no 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale est ainsi modifiée : L'article 1er est ainsi modifié : (...) b) Aux troisième et dernier alinéas, après le mot : « étranger », sont insérés les mots : « ou en France »* »<sup>80</sup>

Et cet intérêt est partagé par le secteur associatif qui, au travers de France Volontaires, se déclare « favorable à **l'article 6 du projet de loi qui consacre le principe de réciprocité** en ouvrant la possibilité aux « ressortissants de pays non membres de l'Union européenne ou parties à l'accord sur l'espace économique européen » de réaliser une mission en France dans le cadre du dispositif de Volontariat de Solidarité Internationale (VSI) régi par la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 ».<sup>81</sup> Cet intérêt partagé s'exprime également aujourd'hui au sein du groupe de travail sur le décret et l'arrêté d'application de la loi du 4 août 2021.

L'ensemble de ces éléments attestent de **la reconnaissance croissante de la pertinence du principe de réciprocité** par tous les acteurs publics et associatifs.

### 3.2. COHÉRENCE

L'intégration du principe de réciprocité au dispositif VSI est cohérente avec la **tendance à l'ouverture des dispositifs de volontariat aux non-nationaux** qui se généralisent parmi les pays de l'OCDE. Toutefois, une **cohérence interne aux politiques publiques françaises doit se concrétiser dans l'attribution de visas** par les autorités consulaires, malgré la tendance de fond aux restrictions des mobilités portées par les différentes administrations depuis de nombreuses années. Cette facilitation des mobilités VSI en France peut ainsi s'inspirer du modèle de l'accueil des étudiants étrangers, dans la perspective de **renforcer l'attractivité et l'influence française dans le monde**.

---

<sup>80</sup> Journal Officiel de la République française, N°180 du 5 août 2021

<sup>81</sup> France Volontaires, *Note d'analyse du projet de loi (...)*, op. cit., avril 2021, page 5

De manière détaillée, ces constats reposent sur les éléments d'analyse suivants :

### A. UNE OUVERTURE DES DISPOSITIFS DE VOLONTARIAT AUX NON-NATIONAUX QUI SE GÉNÉRALISE PARMIS LES PAYS DE L'OCDE

L'Allemagne dispose d'un service de volontariat similaire au SC français – *Weltwärts* – et distinct du statut d'agent de développement qui correspond au dispositif VSI français. *Weltwärts* est un dispositif créé en 2008 et destiné aux jeunes âgés de 18 à 28 ans qui souhaitent s'engager entre 6 et 18 mois sur des projets à l'international en lien avec les objectifs de développement durable. **À partir de 2013, le principe de réciprocité a été mis en place permettant l'accueil en Allemagne de ressortissants étrangers.**

**Pour les autres pays de l'OCDE étudiés (Canada, Norvège), il n'existe qu'un dispositif unique de volontariat international et qui permet systématiquement la réciprocité,** notamment grâce aux lois sur l'immigration qui facilitent l'accueil d'étrangers dans ce cadre de volontariat.

### B. ENJEU DES VISAS ET DE LA FERMETURE DES FRONTIÈRES : QUELLE COHÉRENCE INTERNE DES POLITIQUES PUBLIQUES ? LE MODÈLE DE L'ACCUEIL DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS EN FRANCE À SUIVRE

Dans le contexte de **restrictions des mobilités étrangères en France** portées par les différentes administrations depuis de nombreuses années, le développement du principe de réciprocité au sein du dispositif VSI passe par un **renforcement de la cohérence interne aux politiques publiques françaises dans l'attribution de visas** par les autorités consulaires. Il s'agit là d'un enjeu de faisabilité fort.

Pour cela, un **dialogue entre le MEAE et le ministère de l'Intérieur** a eu lieu afin de garantir le principe d'attribution des visas. Il s'agit de présenter cette perspective de développement du « VSI de réciprocité »<sup>82</sup> comme une stratégie pour **renforcer l'attractivité et l'influence française dans le monde**, sur le modèle de l'accueil des étudiants étrangers.

---

<sup>82</sup> L'expression « volontariat ou VSI de réciprocité » est souvent consacrée, notamment par les pouvoirs publics, bien que certains des opérateurs préfèrent l'expression de « accueil de VSI internationaux ou étrangers en France », dans la mesure où la notion de réciprocité renvoie à celle d'équivalence, ce qui ne correspond pas à la réalité. Même dans le cadre de la nouvelle loi sur le VSI, les conditions d'accueil de volontaires étrangers ne seront pas strictement équivalentes à celles d'envoi des volontaires français.

### FIGURE 24 : EXEMPLE DE DIFFICULTÉS ADMINISTRATIVES ET DE CONTRAINTES DE COHÉRENCE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Des problèmes de cohérences entre les différentes administrations concernant le séjour des volontaires étrangers dans le cadre du VSCI de réciprocité ont vu le jour dans le contexte de la pandémie de covid-19. En effet, l'accueil de volontaires étrangers pendant une période entre 6 et 12 mois est rendu possible grâce à la délivrance, dans les consulats français des pays d'envoi, du visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS). Il est possible de prolonger la durée du séjour par renouvellement en préfecture. Or pendant la séquence de fermeture des frontières, la durée de validité du visa de nombreux volontaires avait pris fin. Alors qu'ils ne pouvaient pas rentrer chez eux, leur demande de renouvellement a été refusée en préfecture. Cette situation a notamment été exposée et discutée lors de l'édition 2021 du « Soliway » dont une partie était consacrée au Volontariat international et à la réciprocité.

### 3.3. EFFICACITÉ

En termes d'efficacité, le dispositif VSI ne dispose pas encore d'expériences directes à évaluer, mais les leçons des autres dispositifs de volontariat peuvent d'ores et déjà éclairer la présente analyse et montrent un « **volontariat de réciprocité** » en forte hausse, bien qu'encore nettement marginal.

En outre, les expériences en cours et les réflexions actuelles parmi les acteurs soulèvent à ce stade de **nombreuses interrogations** sur les **contenus des missions**, les conditions matérielles des **co-financements** et les enjeux de **couverture sociale** et d'**accompagnement au retour** des futurs volontaires.

**De manière spécifique et détaillée, ces appréciations sont étayées par les éléments suivants :**

#### A. UN « VOLONTARIAT DE RÉCIPROCITÉ » EN FORTE HAUSSE, MAIS QUI RESTE ENCORE MARGINAL

Bien que le VSI ne soit pas encore ouvert à la réciprocité, **les expériences en cours sur les autres dispositifs** permettent déjà de disposer d'un recul de quelques années pour en **évaluer les tendances générales**.

Ainsi, la documentation consultée donne à voir une **réciprocité tous statuts confondus (VSCI, JSI, VVSI) en hausse en France** assez récemment. En 2019, « **251 missions de volontaires en « réciprocité »** (l'accueil en France de jeunes volontaires issus de pays dans lesquels sont déployés de jeunes volontaires français (ou de France) ont été comptabilisées, soit une évolution de 30 % par rapport à 2018 (193 missions). Les régions nord-africaines et ouest-africaines représentent toujours les principaux partenaires, à l'image de la Tunisie (28 volontaires), le Sénégal (25), le Burkina Faso (24) ou le Maroc (19). »<sup>83</sup>

Ces chiffres sont également à comparer à ceux de 2017 relevés par le rapport Berville : « seulement 82 jeunes provenant de 14 pays partenaires ont effectué un service civique en France, auxquels il convient d'ajouter une trentaine de jeunes »<sup>84</sup> prenant part aux programmes JSI et VVSI. Sur cette base, le rapport identifiait en 2018 la réciprocité comme l'un des trois « problèmes structurels »<sup>85</sup> de la stratégie globale de déploiement du volontariat aux côtés de la démocratisation et de l'accessibilité.

**Deux ans plus tard, les missions de réciprocité ont plus que doublé.** En 2020, la pandémie de covid-19 a ralenti cette dynamique. Cependant, **l'intérêt suscité par ce principe et les besoins et demandes auxquels il répond n'ont pas diminué** pour autant, bien au contraire dans un contexte de repli sur soi imposé par la pandémie. L'ouverture du VSI à la réciprocité est ainsi vue comme une façon de mieux répondre aux enjeux actuels de développement durable, d'interrelations entre les différentes sociétés, de rénovation du rapport Nord/Sud et de la relation à l'Afrique, en particulier.

Le **chemin à parcourir en vue d'un rééquilibrage des relations** et des enjeux d'inégalités au travers du principe de réciprocité reste cependant encore très important. Pour un peu moins de 2 000 VSI envoyés à l'international en 2019, seulement 251 volontaires de réciprocité ont été accueillis en France. Le déséquilibre est encore plus criant si on le compare à la totalité des VIES en mission à l'étranger en 2019 (6 559 volontaires) ou au total des différents dispositifs de volontariat, VIA et VIE inclus (24 515 volontaires).

Dans tous ces cas de figure, le « **volontariat de réciprocité** » demeure encore très **marginal** au sein de l'ensemble des dispositifs de volontariat existant en France.

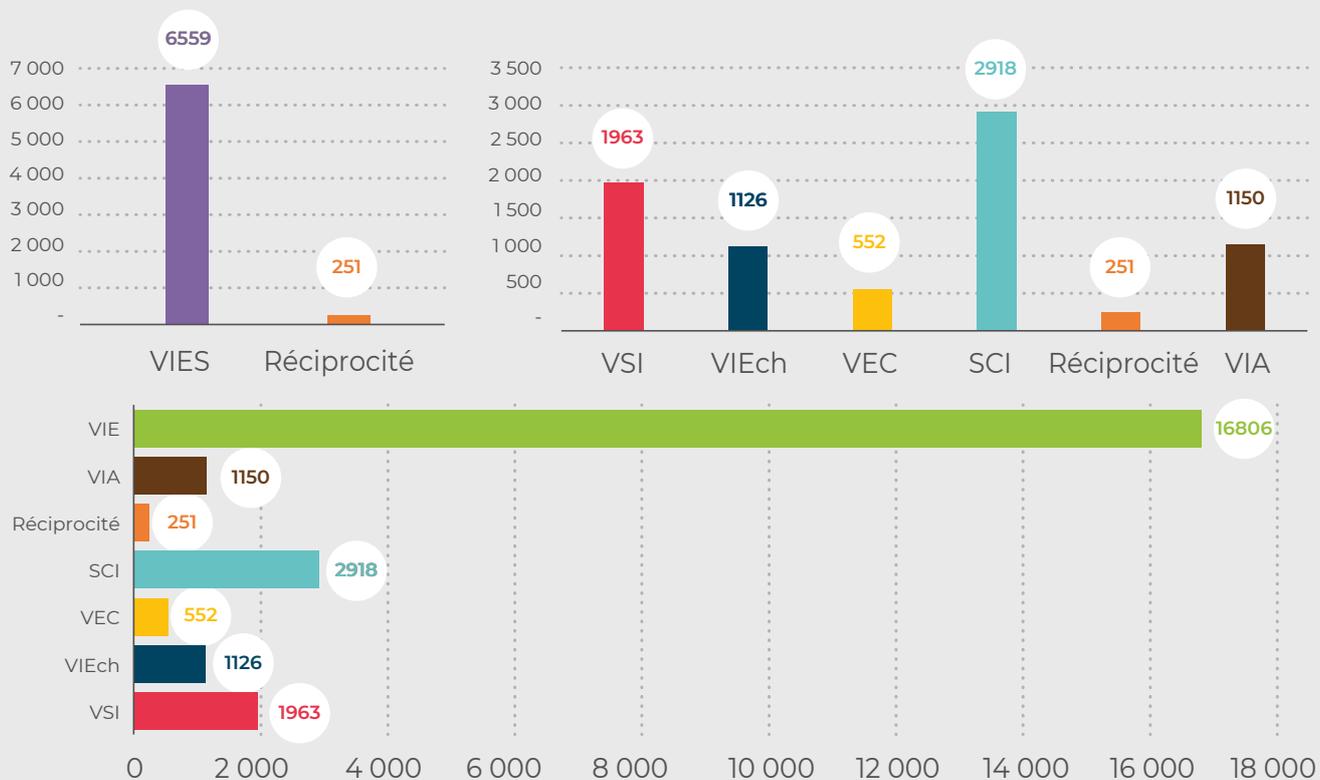
---

83 France Volontaires, « Rapport annuel 2020, contributions Julien Bécasse », page 3

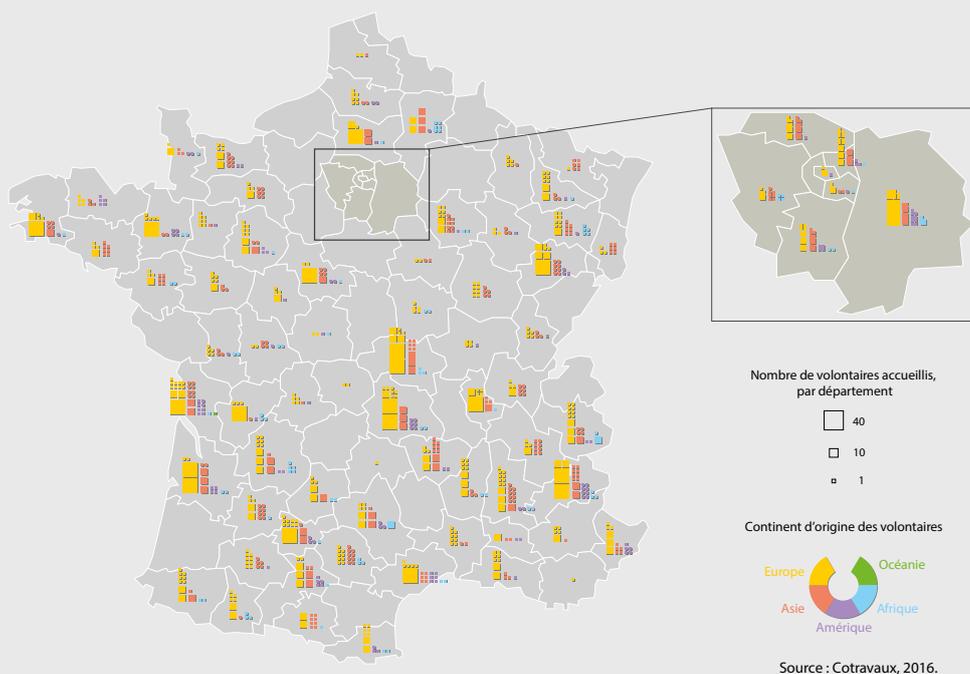
84 Rapport Berville, op. cit., p 54

85 Idem, p 53

**TABLEAU 34 : COMPARAISON DU VOLONTARIAT AU REGARD DES AUTRES DISPOSITIFS EN 2019 : VIES, TOUS DISPOSITIFS CONFONDUS (HORS VIE) ET TOUS DISPOSITIFS CONFONDUS<sup>86</sup>**



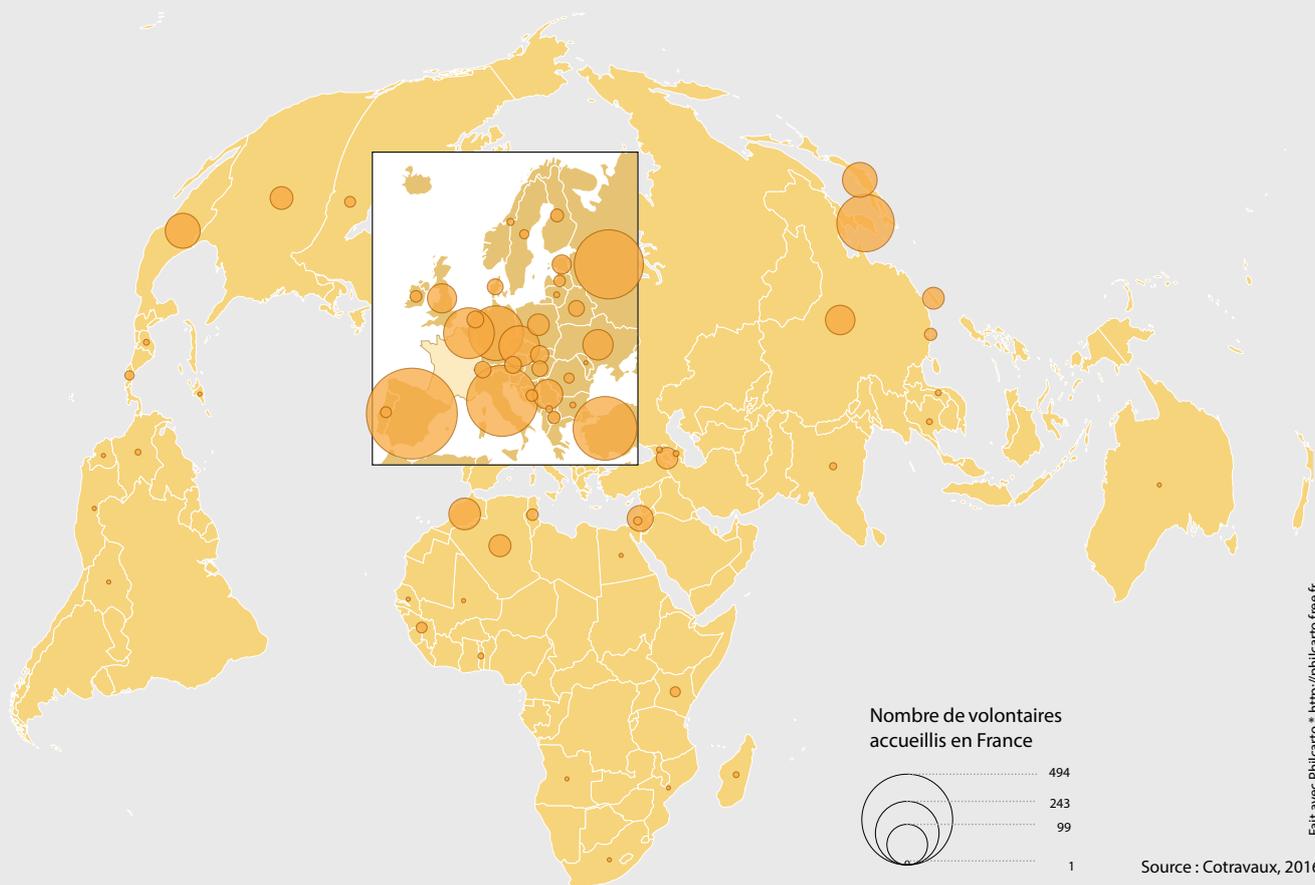
**FIGURE 25 : LES VOLONTARIATS DE RÉCIPROCITÉ EN FRANCE<sup>87</sup>**



<sup>86</sup> MEAE, Statistiques relatives aux différentes formes de volontariats internationaux, 2019

<sup>87</sup> Leroux C., Pissotat O. (coord.) (2017). *Cartographie 2017 (...)*, op. cit., p 101

FIGURE 26 : L'ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES VOLONTAIRES DE RÉCIPROCITÉ EN FRANCE<sup>88</sup>



## B. DES QUESTIONNEMENTS SUR LES CONTENUS DE MISSIONS EN FRANCE S'EXPRIMENT AU SEIN DES ORGANISATIONS FRANÇAISES

Lorsqu'interrogées sur l'intérêt de s'engager sur l'accueil de volontaires étrangers dans le cadre d'un « VSI de réciprocité », rendu possible par la nouvelle loi, **un tiers des organisations agréées consultées déclarent ne pas être intéressées**. Les autres deux tiers se disent certes **intéressés au regard du principe même de réciprocité dans la solidarité internationale** qui est mis en avant, mais **s'interrogent sur les conditions pratiques** de mise en œuvre.

Les entretiens individuels avec les organisations révèlent un certain nombre d'éléments illustrant les questions encore en suspens ou les réticences exprimées par les organisations interrogées :

88 Idem, p 102

**Les interrogations principales portent sur la définition des missions**, l'identification des besoins d'une organisation française nécessitant l'apport d'un volontaire étranger sur une période minimale d'un an – selon le principe de réciprocité avec le VSI – sur l'identification des compétences que pourraient apporter ce volontaire, **et sur le rôle et les capacités des organisations d'envoi à accompagner ce volontaire**, de la même manière que les organismes agréés français accompagnent les VSI français.

Si le « VSI de réciprocité » consiste à privilégier l'apport d'un volontaire pour répondre aux besoins d'une organisation d'accueil et son objet social – comme c'est le cas pour le VSI classique – les organisations interrogées se montrent intéressées. Mais si l'objectif reste celui de l'APD consistant à renforcer les capacités d'une organisation d'un pays étranger via la formation d'un volontaire de cette organisation, les organisations interrogées se montrent plus dubitatives, considérant que le rapport coût/ bénéfice soit à leur désavantage.

Si la plupart des organisations interrogées ne se projettent pas encore sur ce dispositif, d'autres peuvent plus facilement **envisager des opportunités** : c'est notamment le cas des organisations qui développent des projets « ici et là-bas » sur des secteurs spécifiques d'activités comme la santé. D'autres organisations impliquées sur des secteurs où leurs partenaires internationaux se montrent plus avancés – notamment concernant l'agro-écologie – envisagent plus facilement les **dynamiques autour du partage d'expérience et de l'apport mutuel**.

Un **bémol** a cependant été relevé : l'ONG humanitaire de la santé interrogée préfère **privilégier un contrat de travail salarié plutôt qu'un VSI**, ce dernier statut n'étant pas non plus utilisé à l'internationale, son avantage comparatif n'est pas réellement connu ni considéré. Il est probable que ce propos puisse être généralisé à ce type d'acteur très professionnalisé et ayant progressivement abandonné l'usage du VSI pour ses expatriés.

Enfin, certaines **organisations d'intermédiation** interrogées voient également **l'opportunité de se positionner sur le « VSI de réciprocité »** en faisant valoir leurs **compétences de formation** et en jouant un **rôle de plateforme pour faciliter l'accueil** auprès d'associations françaises qui ne disposent pas forcément d'une culture internationale, mais qui verraient dans **la réciprocité et l'interculturalité une source d'enrichissement pour leurs actions et leur méthode d'intervention en France**.

Par ailleurs, **la notion de réciprocité semble également interroger la réalité des inégalités structurelles entre la France et les pays éligibles à l'APD** : inégalité de revenus, tout d'abord, qui rend différent le rapport à l'engagement désintéressé. En cela, la durée minimale d'une année paraît trop longue et inadaptée selon certaines organisations interrogées, pour des personnes compétentes qui ont une famille à charge par exemple.

**La question des indemnités est également importante** : certes, elles devraient être d'un montant supérieur à ce qui est octroyé aux volontaires français afin de couvrir les frais de vie en France. Elles devraient également être octroyées aux ayants droit.

**Inégalité face à la mobilité internationale**, ensuite, dans des contextes ou situations où les personnes potentiellement candidates n'ont aucune expérience de voyage ou de séjour à l'étranger. Le niveau d'accompagnement en France de ces personnes serait bien plus important que pour celui accordé aux VSI français dont il est demandé de maîtriser d'autres langues et qui disposent d'expériences préalables de mobilité internationale. Si ce niveau d'accompagnement élevé peut être envisagé pour les volontaires étrangers et par les organisations d'accueil, il implique un coût financier important en raison du temps consacré et des ressources humaines mobilisées.

Enfin, **la maîtrise de la langue française** est essentielle et pourrait constituer un frein majeur pour le déploiement du dispositif de réciprocité qui se limiterait en grande partie aux espaces francophones. Dans les autres pays, la maîtrise de la langue risquerait d'être un critère dissuasif.

**Face à l'ensemble de ces contraintes énoncées, la question du financement du dispositif, qui se pose pour le VSI de manière générale, se pose avec plus d'acuité dans le cadre du « VSI de réciprocité ».**

En effet, la prise en charge financière des VSI étrangers – et notamment des indemnités – par les seules associations d'accueil apparaît peu envisageable par ces dernières dont les ressources humaines existantes seraient également mises à contribution pour l'accompagnement du volontaire. Surtout, le VSCI de réciprocité assurant une prise en charge des indemnités par l'État rend **peu efficient un « VSI de réciprocité » où les indemnités ne sont pas prises en charge.**

De plus, alors qu'il existe la possibilité d'affecter les coûts du volontariat sur des cofinancements de projet de l'AFD dans le cadre du VSI classique, les **opportunités de cofinancement pour le « VSI de réciprocité » ne sont pas clairement identifiées.** S'il existe le guichet ECSI de l'AFD – permettant déjà de cofinancer des projets d'accueil de volontaires dans le cadre du VSCI – il ne paraît pas approprié pour un engagement volontaire d'au moins un an autour de l'apport de compétences dans une organisation.

Enfin, au-delà de la question de la cohérence des politiques publiques évoquée précédemment, **la question du titre de séjour** peut apparaître problématique dans la mesure où des visas d'une durée minimum d'une année sont liés à la présentation d'un contrat de travail. Pour contourner cet obstacle, il serait nécessaire de réduire la durée minimale de « VSI de réciprocité » à un an ou moins, pour permettre l'obtention d'un visa VLS-TS – déjà octroyé aux volontaires étrangers du service civique international – et qui pourrait être renouvelé en Préfecture dans le cas des missions de plus de 12 mois.

---

### C. ENJEUX DE LA COUVERTURE SOCIALE ET DU RETOUR AU PAYS

Parmi les **points de difficultés** évoquées aujourd'hui dans le cadre du VSCI de réciprocité, la question de la **couverture sociale** est systématiquement mise en avant. En effet, un **délai d'obtention** d'une telle couverture en France rend nécessaire une **prise en charge directe des soins de santé éventuels du volontaire par sa structure d'accueil au cours des premiers mois** suivant son arrivée. En cas de frais importants, le modèle économique de ces structures pourrait se révéler trop fragile.

Sur ce point, un **dialogue est en cours entre le MEAE et le ministère de la Santé** afin de trouver des solutions *ad hoc*.

Par ailleurs, la question de **l'accompagnement au retour des volontaires**, sur le modèle de ce qui se pratique en France pour les VSI est également évoqué, en l'absence de structures dédiées dans la plupart des pays de départ et dans des contextes de marchés de l'emploi formel qui ne sont pas souvent porteurs.

Des **initiatives d'appui à des projets au retour** sont envisagées afin d'offrir des **perspectives d'insertion professionnelle** aux volontaires et de leur donner l'opportunité de faire fructifier leur expérience internationale dans des **projets de développement dans leur pays d'origine**. Ce type d'initiative permettrait ainsi de **renforcer l'effet multiplicateur de l'impact des missions VSI**.

## 3.4. EFFICIENCE

Du point de vue de l'efficacité, les **leçons apprises au travers du VSCI** pointent la **complexité des dossiers, des procédures administratives et des contraintes** multiples qui alourdissent la gestion et le suivi-accompagnement des volontaires.

**De manière détaillée, il convient ainsi de souligner les points suivants :**

---

### A. LEÇONS APPRISSES CROISÉES PAR RAPPORT AU VSCI

Bien que l'accueil de volontaires étrangers via le service civique international soit très apprécié par les organismes agréés de VSI interrogés dans le cadre de cette évaluation, ces derniers s'accordent à dire que le **montage de dossier pour un projet d'accueil est long et fastidieux**, voire peut se révéler décourageant. De plus, **la démarche qualité dans le suivi et l'accompagnement des volontaires est plus exigeante** que celle en vigueur au sein du VSI. Enfin ; des **problèmes de nature logistique et administrative** peuvent survenir une fois le volontaire arrivé sur le territoire français. L'ensemble de

ces difficultés n'est pas de nature à encourager le développement de la réciprocité via le service civique.

Dans ce contexte, le dispositif VSI doit pouvoir **tirer les leçons du VSCI de réciprocité** pour se donner toutes les chances d'un **développement qualitatif et quantitatif réussi**.

Ainsi, au niveau du montage de projet, le dispositif VSCI se distingue de celui de VSI en ce qu'un **agrément n'est pas octroyé de manière pluriannuelle** à une organisation, mais est **délivré sur la base d'un projet d'accueil ou d'envoi**. Cette délivrance repose sur un examen de la demande de projet par les services du SC. Cela suppose un temps de préparation et d'élaboration pour déterminer l'objectif de la démarche et du projet, les missions d'intérêt général qui seront confiées et les ressources d'accompagnement du volontaire. En effet, la désignation d'un « tuteur » ou d'un « référent » chargé d'accompagner le ou la volontaire dans sa mission est nécessaire. Si l'accueil de volontaires étrangers repose sur un partenariat avec une organisation d'envoi issu du pays dont le volontaire est ressortissant, alors un avis sur son partenaire est demandé aux Espaces volontariats de France Volontaires ou des services de l'ambassade de France du pays s'il n'y a pas d'Espace volontariats.

**L'ensemble de ce processus de préparation et d'instruction peut prendre plusieurs mois voire une année.**

**Ce dispositif peut apparaître nécessaire dans le cadre d'un « VSI de réciprocité »**, au-delà de l'agrément octroyé par le MEAE, tant l'envoi et l'accueil de volontaires constituent deux approches différentes et nécessitent des compétences et des capacités également différentes. Et, on peut penser que ce processus serait **beaucoup plus court dans le cadre d'un « VSI de réciprocité »**, en raison du fait que les relations de partenariats entre organisations d'envoi et d'accueil, en France et à l'étranger, seraient déjà établies.

**Néanmoins, le principe de réciprocité interroge là encore la finalité du dispositif** : est-il orienté sur le renforcement des capacités du volontaire et de l'organisation d'envoi, ou sur les besoins des organisations d'accueil françaises ?

Les **problèmes administratifs** rencontrés ensuite par les parties prenantes sont de plusieurs ordres. Tout d'abord, au niveau des **visas**, les volontaires étrangers doivent faire la demande auprès du consulat de France de leur pays d'un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS). Il arrive, dans de nombreux cas, que des erreurs surviennent dans la demande et l'octroi de ce visa, comme en témoignent l'Agence française du service civique ou encore 4 des 8 organismes agréés VSI qui effectuent des accueils de volontaires étrangers via le VSCI.

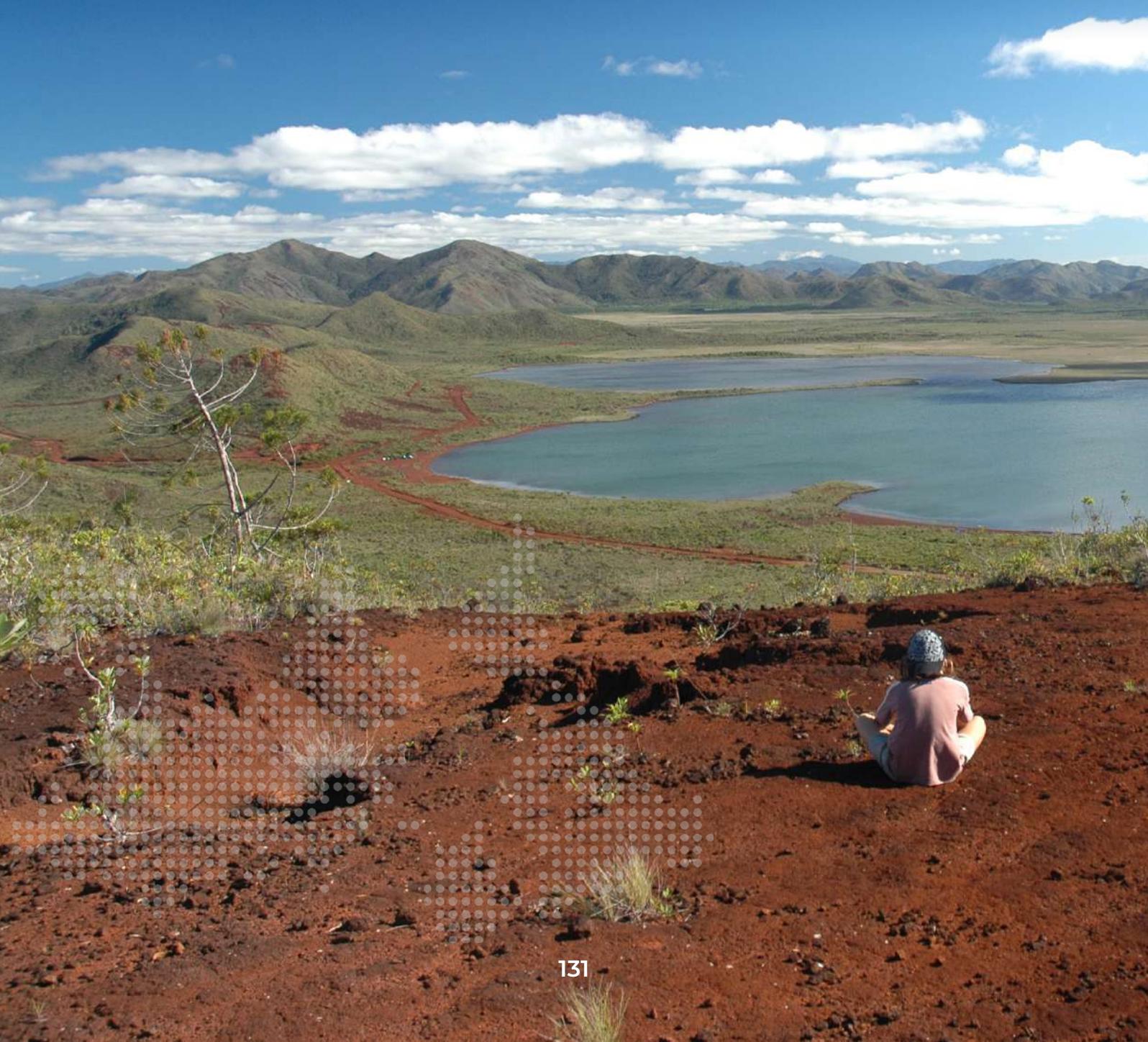
Ensuite, une fois arrivée sur le territoire français, **l'inscription à la sécurité sociale et l'ouverture d'un compte en banque** peuvent également prendre du temps. Il existe un risque qu'un volontaire nécessitant des soins en France avant son inscription à la sécurité sociale amène l'organisme d'accueil à avancer les frais et à s'engager dans des démarches longues de remboursement. Dans le cas où l'ouverture d'un compte bancaire prend du temps, l'organisme d'accueil doit disposer de suffisamment de trésorerie pour avancer l'octroi des indemnités mensuelles qui sont dues au volontaire.

Face à la complexité et aux différents risques inhérents à l'accueil de volontaires étrangers en France via le Service civique, **France volontaire a élaboré un guide pratique complet à destination des usagers du dispositif.**

# **PARTIE 3**

## **RECOMMANDATIONS**

### **ET PISTES DE RÉFLEXION**



## 1. RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES

En termes stratégiques, nous recommandons de :

1. **Poursuivre et renforcer le dialogue de co-construction de la politique française de coopération** (MEAE/ SC/ CT) afin de définir une **vision partagée** des finalités du dispositif et de sa gouvernance et en incluant les pays partenaires dans ce dialogue, au niveau des gouvernements et des organisations locales ;
2. **Concourir à l'affirmation d'un engagement politique fort sur la réciprocité**, gage de sa faisabilité opérationnelle future, et mobiliser les moyens financiers nécessaires.

**Ces recommandations reposent sur les analyses détaillées suivantes :**

### 1.1. POURSUIVRE ET RENFORCER LE DIALOGUE DE CO-CONSTRUCTION DE LA POLITIQUE FRANÇAISE DE COOPÉRATION (MEAE/ SC/ CT) : DÉFINIR UNE VISION PARTAGÉE

**La dynamique de dialogue enclenchée par les acteurs publics et associatifs** lors de l'élaboration de recommandations en vue de la nouvelle loi de programmation puis dans la phase de préparation des décrets d'application de la loi **a permis de co-construire la politique française de coopération relative au dispositif VSI.**

Dans la continuité de cette dynamique, il est recommandé de **poursuivre en ce sens pour co-construire aujourd'hui une vision partagée des finalités et modalités de développement du VSI.**

Pour cela, un **cadre de dialogue doit être identifié**, soit par la création d'un cadre formel en remplacement de la commission VSI, soit par le maintien du cadre informel existant, où la qualité de l'échange est reconnue par tous. L'informalité présente l'avantage d'une grande souplesse à ce stade, mais aussi l'inconvénient d'être dépendante des individus impliqués. Cet inconvénient peut donc être un risque pour la pérennité du dialogue.

**La transformation prévue de France Volontaires en Groupement d'intérêt public** (GIP) est peut-être ici une occasion de **formaliser et favoriser ce dialogue multiacteurs** en son sein. Ce GIP regrouperait ainsi la diversité des acteurs publics de l'État (MEAE, ministère de l'Éducation Nationale, de la jeunesse et du sport, ministère de l'Agriculture, ministère des outre-mer, ministère de la transition écologique), des CT ainsi que les associations concernées.

Dans la perspective de ce dialogue, si la **liberté d'initiative des OSC est un acquis à conserver**, celles-ci sont également demandeuses d'un **positionnement volontariste des différents acteurs associatifs et publics sur des thématiques ou géographies prioritaires**. Le cadre de dialogue est alors vu comme une opportunité pour coordonner les politiques publiques et les initiatives privées, en favorisant les synergies entre elles. Cette **priorisation des stratégies** est essentielle pour **donner du sens au dispositif**, offrir un **référentiel** à l'aune duquel évaluer la définition de l'intérêt général et **limiter les risques de mésusages** potentiels.

En outre, il conviendrait d'**inclure les pays partenaires dans ce dialogue**, au niveau des gouvernements et des organisations locales, afin de pouvoir enrichir la vision collective d'un bien commun et d'un intérêt général mondialisé.

## 1.2. UN ENGAGEMENT POLITIQUE SUR LA RÉCIPROCITÉ À AFFIRMER

Dans la continuité de la recommandation précédente et du constat du risque de mise en tension entre les politiques publiques de contrôle des flux migratoires et de promotion des mobilités de réciprocité de VSI affirmée dans la loi, il est recommandé aux acteurs de la gouvernance du dispositif de **concourir à l'affirmation d'un engagement politique fort sur la réciprocité**, gage de sa faisabilité opérationnelle future.

Dans la perspective de **favoriser la coordination des actions publiques et associatives en faveur du VSI de réciprocité**, il est en effet important que les pouvoirs publics assument une position officielle claire sur ses objectifs et ambitions en la matière, sur les pays cibles éventuels ou, au contraire, sur les limites géographiques à poser.

**Dans la définition de ces priorités, objectifs et ambition, les acteurs associatifs ont tout leur rôle à jouer** afin de faire valoir des **critères de solidarité et de développement durable**.

Enfin, cette position de clarté doit également être accompagnée d'un **dialogue entre les administrations publiques**, en particulier le MEAE et le ministère de l'Intérieur, afin de concrétiser les discours et déclarations d'intention.

## 2. RECOMMANDATIONS OPÉRATIONNELLES

En termes de recommandations opérationnelles concernant le **dispositif VSI pour les Français**, nous recommandons de :

**1. Renforcer la dimension de suivi-évaluation du dispositif et la valorisation de son impact** grâce aux actions suivantes :

- **Renforcer la procédure d'octroi et de renouvellement de l'agrément** en intégrant des évaluations plus fines des capacités des demandeurs, incluant les organisations d'envoi partenaire dans le cadre de l'intermédiation, notamment au regard de leur capacité à mettre en place une démarche qualité pour l'accompagnement des volontaires, au départ et au retour ;
- **Soutenir la définition d'un référentiel spécifique pour les organisations d'intermédiation** en matière de démarche qualité ;
- **Intégrer une évaluation de l'apport du VSI dans les financements octroyés par l'AFD**, en lien avec les partenaires locaux, pour s'assurer du transfert de compétences et du remplacement du VSI par un cadre local ;
- **Intégrer une mesure de l'impact carbone** du dispositif (bilan carbone – trajectoire de réduction) ;
- **De faire évoluer l'animation du dispositif** dans la perspective des points précédents, vers un rôle d'animation et d'accompagnement/ conseil des associations agréées, y compris en apportant des moyens complémentaires (compétences et outils).

**2. Consolider le modèle économique du VSI** au travers des améliorations suivantes :

- **Rehausser le montant minimum** des indemnités ;
- **Mettre en place un Fond d'appui aux structures d'accueil** pour les organisations qui ne peuvent affecter les coûts d'un ou d'une volontaire sur un cofinancement de projet international (absence de ce dernier) ;
- **Élargir la possibilité de financement par l'AFD des missions de VSI**, en complémentarité ou à la place des financements apportés par le MEAE, en introduisant des instruments de financement programmatique.

Dans le cadre spécifique du **VSI de réciprocité**, nous recommandons de :

- 1. Rendre accessible un dispositif d'assistance technique et financier** aux futurs partenaires pour l'élaboration de leur projet : financement de voyage de rencontre et d'échange en France entre partenaires, appui technique par France Volontaire en France et via les Espaces Voluntariats, etc.
- 2. Prévoir une fonction de référent VSI, désigné par l'association d'accueil en France**, en dehors des intervenants impliqués dans la mise en œuvre des actions, comme un membre bénévole ou élu de l'association, pour faciliter l'intégration culturelle du volontaire étranger (s'inspirant du tuteur ou de l'accompagnateur dans le dispositif VSCI) ;
- 3. Déterminer le niveau d'indemnité pris en charge par l'État** avec une indemnité mensuelle fixe supérieure à l'indemnité du VSCI, complétée par une indemnité supplémentaire calculée en fonction du coût de la vie dans les territoires français,

en tenant compte des départements et caractère urbain/rural du territoire, pour la prise en charge du logement et des transports. Cette indemnité peut être affectée ou intégrée dans le cadre d'une subvention de type co-financement, accordée sur la base du projet d'accueil associé à l'agrément, à hauteur de 80 % du coût total du projet, permettant de financer certains frais d'activités liés à la mission du volontaire et les frais d'accompagnement technique (heure de travail) du personnel salarié si existant.

4. **Laisser les frais de sélection de candidats, de formation, des billets d'avion internationaux et d'assurance rapatriement à la charge des partenaires** d'envoi des VSI ;
5. **S'assurer que le volontaire étranger VSI dispose du même niveau de protection sociale que les volontaires étrangers du VSCI**, dont les coûts sont couverts dans le cadre d'une subvention spécifique, *ad hoc*, autre que la subvention projet.
6. **Prévoir une durée minimale de 12 mois ;**
7. **Utiliser le visa VLS-TS** avec possibilité de renouvellement en préfecture si le projet d'accueil dépasse une année.

**De manière plus détaillée, ces recommandations reposent sur les analyses suivantes :**

## 2.1. CONCERNANT LE DISPOSITIF VSI POUR LES FRANÇAIS

### A. CONCERNANT LE SYSTÈME DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU DISPOSITIF

Pour répondre de manière transversale aux enjeux de redevabilité, il est recommandé de **renforcer la dimension de suivi-évaluation du dispositif et la valorisation de son impact.**

Ceci doit **se décliner aux différents niveaux de l'accompagnement du volontaire** (sélection, formation, suivi, retour), comme de **la finalité d'intérêt général des missions**, y compris dans leurs dimensions de transfert de compétences et de limitation des risques de substitution. Enfin, **la mesure de l'impact et sa visibilité auprès des décideurs** politiques et économiques demeurent des enjeux importants à la fois pour faciliter l'insertion des VSI au retour comme pour promouvoir le développement du dispositif.

## AMÉLIORER LE CONTRÔLE-QUALITÉ DU DISPOSITIF EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT DES VOLONTAIRES

**Il n'existe pas de référentiel commun pour l'accompagnement des volontaires** dans la préparation au départ, son suivi sur le terrain et dans le retour de mission, mais uniquement des obligations légales minimales. Celles-ci concernent uniquement la préparation au départ, mais pas l'accompagnement en fin de mission.

**Un référentiel commun apparaît difficile puisque le principe d'autonomie de l'action associative prévaut** et qu'un agrément est octroyé par les autorités comme une délégation de confiance. De plus, les organisations agréées sont de nature différente entre les organisations d'intermédiation, d'un côté, qui se spécialisent dans l'accompagnement à la mobilité et mobilisent des moyens importants pour la préparation au départ, et les organisations de solidarité internationale, de l'autre, qui disposent de moyens moins importants pour cette préparation.

**Un référentiel commun garantissant une démarche de qualité ne peut donc se faire qu'à minima.** Néanmoins, un **référentiel spécifique** pourrait être produit dans le cadre d'une **démarche par les pairs, concernant les organisations d'intermédiation** dont le modèle économique repose en grande partie sur les subventions du MEAE liées au VSI.

Le décret réglementaire pourrait être révisé pour **intégrer l'obligation d'un accompagnement au retour basé sur l'écoute et l'orientation des volontaires** afin de faciliter son insertion socioprofessionnelle à son retour en France.

Enfin, **le processus d'octroi ou de renouvellement de l'agrément** par le MEAE pourrait être renforcé en tenant compte de la capacité à appliquer une démarche qualité dans la préparation au départ et dans l'accompagnement au retour, suite à la modification du décret.

## AMÉLIORER LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DES MISSIONS

Sur ce plan également, un **référentiel commun à toutes les associations et structures d'envoi n'est pas possible**, ni même souhaitable afin de garantir la liberté d'initiative de chacun. Cependant, des **critères minimums peuvent être co-construits entre pairs** et permettre de poser quelques jalons. Ceux-ci permettraient ensuite de réaliser régulièrement une **évaluation de l'usage des volontaires et des missions** pour s'assurer par exemple que le renouvellement des missions au sein des partenaires locaux (avec des volontaires différents et/ ou avec les mêmes volontaires) s'inscrit bien dans un processus de transfert de compétences et d'autonomisation.

En effet, ces renouvellements génèrent un certain nombre de **risques** de substitution à l'emploi local, de travail déguisé, ou encore de difficulté d'insertion socioprofession-

nelle et de précarisation des volontaires après une période de 6 ans cumulés de volontariat, s'ils ne s'inscrivent pas dans un projet professionnel bien accompagné.

Pour répondre à ces enjeux et afin de disposer de moyens nécessaires à l'évaluation, il pourrait être envisagé d'**intégrer une évaluation de l'apport du VSI dans les financements octroyés par l'AFD**, en lien avec les partenaires locaux, pour s'assurer du transfert de compétences et du remplacement du VSI par un cadre local.

### AMÉLIORER LA VALORISATION DU VSI AUPRÈS DES DÉCIDEURS POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES

Dans la perspective d'un **développement futur du dispositif** et pour en **faciliter le plus grand effet démultiplicateur possible**, il convient de **consolider les capacités des acteurs du secteur à documenter les processus en cours et leurs effets** sur les individus, leurs parcours de vie comme leurs engagements en faveur d'une société plus solidaire et durable. Cette documentation servira ensuite à mieux valoriser le VSI auprès des différents niveaux de décideurs, en situation de recruter les volontaires de retour de mission ou de soutenir les investissements nécessaires dans le dispositif.

Pour cela, France Volontaires a déjà prévu de renforcer ses capacités de collecte de données grâce à « *une production statistique plus régulière (...), [le développement de] partenariats existants (via DJEPVA<sup>6</sup> par exemple ou Passages) ou (...) de nouveaux partenariats (INSEE, instituts de recherche dans des pays partenaires, etc.), le lancement d'un espace de travail et/ou de dialogue sur les données des VIES, regroupant les principaux producteurs de données et/ou de statistiques (Cotravaux, France Volontaires, MEAE/CIV, ASC, Fonjep, etc.) [et l'expérimentation d'un] système de collecte de données qui puisse être harmonisée entre acteurs des VIES (une extraction similaire des BDD des organisations) »<sup>89</sup>. Ces perspectives vont dans le bon sens.*

### FAIRE ÉVOLUER L'ANIMATION DU DISPOSITIF

La présente étude identifie ici, dans ces différentes dimensions du suivi-évaluation, un **point d'attention pour construire un juste équilibre à trouver entre redevabilité, contrôle qualité et lourdeur de gestion** du dispositif VSI.

**Dans ce contexte, le FONJEP est destiné à faire évoluer son rôle de gestionnaire** au titre des ministères vers un **rôle de contrôle qualité**, dans un esprit partenarial de co-construction des documents de référence et des modalités de suivi-évaluation et d'attribution des agréments. Il s'agit ainsi de ne pas seulement intervenir en contrôle administratif et financier en fin de cycle, mais d'intervenir pour être force de proposition et d'évolution. Dans cette perspective, le **FONJEP pourrait devenir un observateur de la qualité du dispositif** et disposer ainsi d'informations pour comprendre la

---

<sup>89</sup> France Volontaires, « Notes, données, enjeux, défis, V2 », p 4 et 6

complexité des situations et pouvoir être dans une forme de contrôle constructif.

De son côté, **France Volontaires devrait animer un espace de dialogue élargi à l'ensemble des acteurs du VSI**, afin de créer des synergies, des montées en compétence collégiales, afin que le dispositif dans son ensemble bénéficie d'un cadre cohérent, exigeant et dynamique.

## **B. CONSOLIDER LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DU VSI : LA QUESTION DES INDEMNITÉS ET DU FINANCEMENT DU VOLONTARIAT**

**Le montant des indemnités forfaitaires d'entretien, leur financement et leur modalité de prise en charge est une question épineuse et complexe** qui s'inscrit dans un ensemble de principes et de pratiques contradictoires qui se révèlent problématiques pour certains volontaires, certaines organisations d'accueil partenaire, et génèrent certaines incohérences ou dérives.

- **La première tension est l'équilibre entre le désintéressement** qui se traduit par l'absence de rémunération d'un côté, **et l'exigence de compétences professionnelles** chez les volontaires dont une partie importante sont dans un processus d'accès à l'emploi. Un niveau d'indemnité trop bas peut réduire l'attractivité du dispositif et générer de fortes insatisfactions, compte tenu du niveau élevé de compétences demandées.
- **La deuxième tension** est que, d'une part, les organisations d'envoi sont attachées au principe de l'autonomie d'initiative des associations – et donc de pouvoir fixer elles-mêmes le niveau d'indemnité – mais que, d'autre part, ces **indemnités sont à la charge des partenaires** dont une grande partie ont des moyens limités. Non seulement le niveau d'indemnité est poussé à la baisse, mais une **partie de la charge du volontariat comme aide publique au développement en revient aux organisations locales**.
- **L'absence de prise en charge des indemnités rend le dispositif VSI moins attractif** par rapport notamment au VSCI dont les indemnités sont prises en charge à 100 % – dispositif qui peut être privilégié par les organisations d'accueil – mais aussi par rapport aux dispositifs de certains pays comme la Norvège et le Canada (pas l'Allemagne), pour les pays étudiés, où les indemnités sont également financées par l'État.

Cette situation aboutit à l'existence d'un **VSI à plusieurs niveaux d'usage et de pratiques**, que l'on peut résumer par deux cas types : (i) D'un côté, des **VSI portés dans le cadre de l'intermédiation** avec des organisations qui mettent en avant la sobriété et des organisations d'envoi de petite taille qui ne comptent que sur leurs ressources propres basées sur les dons privés. (ii) De l'autre, des **organisations qui développent des initiatives cofinancées** par les pouvoirs publics, permettant d'affecter les indemnités des

volontaires sur des lignes budgétaires subventionnées, et dont la priorité est de trouver les compétences adéquates.

Il existe, bien évidemment entre ces deux cas types une variété de situations, et cette diversité des pratiques du VSI n'est pas problématique en soi. Elle traduit davantage la **richesse des modalités d'engagement rendues possibles par la souplesse du dispositif**.

Néanmoins, il est possible de prendre certaines mesures en relation avec les indemnités forfaitaires d'entretien allant vers une **plus grande harmonisation de ces pratiques pour rendre le dispositif plus cohérent et surtout plus attractif**.

Tout d'abord, il est important de rappeler que le principe de désintéressement n'est pas en question dans la mesure où les indemnités ne sont pas une rémunération, mais doivent couvrir les frais de vie dans le pays d'affectation. Néanmoins, la notion de frais de vie est relative selon les milieux sociaux dans le pays d'envoi comme dans le pays d'accueil des volontaires. Certaines organisations ajoutent la notion de « sobriété » pour indiquer qu'il ne doit pas y avoir un écart trop important de niveau de vie entre les acteurs internationaux de la solidarité, les acteurs locaux et ceux qui en bénéficient. Cette notion est utilisée pour justifier des niveaux d'indemnité bas.

Si, pour certains volontaires, cette notion de sobriété fait partie de leur démarche d'engagement et de volontariat, elle peut apparaître plus contrainte pour d'autres qui, de surcroît, n'ont pas pleinement conscience des conditions de vie et de la complexité des rapports avec les populations locales au moment de la signature de leur convention de volontariat.

Trois mesures sont donc préconisées, mais doivent être conçues comme articulées les unes aux autres :

1. **Relever le niveau minimal des indemnités mensuelles au tiers du montant des indemnités fixées pour les VIE et les VIA, c'est-à-dire autour de 240 euros.**
2. **Mettre en place une ligne de subvention spécifique du MEAE - sur le format d'un fonds de soutien - pour les organisations qui enverraient des volontaires VSI sur des initiatives qui ne font pas l'objet d'un cofinancement, afin de limiter les contributions des partenaires locaux au financement du VSI.**
3. **Élargir la possibilité de financement par l'AFD des missions de VSI :** l'AFD pourrait être en mesure, en complémentarité ou à la place des financements apportés par le MEAE, de choisir de financer directement des missions de VSI. Un instrument de financement de type programmatique pourrait être envisagé : des programmes, ouverts aux associations agréées, permettraient alors de porter des missions de VSI dans une perspective qualitative et quantitative ambitieuse autour d'un cadre thématique ou géographique.

## 2.2. CONCERNANT LE VSI DE RÉCIPROCITÉ À BIEN CADRER (DURÉE, VISA, INDEMNITÉS)

Compte tenu des **contraintes qui se posent pour les organisations d'accueil en France** de volontaires étrangers dans le cadre du VSI de réciprocité, plusieurs recommandations sont formulées qui s'alignent sur les **principes et objectifs généraux du VSI** et qui s'inspirent des **bonnes pratiques du VSCI**, mais aussi d'autres dispositifs en vigueur dans des pays de l'OCDE comme la **Norvège**.

Ainsi, il doit être considéré que le VSI de réciprocité ne peut être le reflet identique du VSI pour les volontaires français. **Les principes doivent être les mêmes, mais les modalités peuvent différer** pour tenir compte des **contraintes spécifiques** liées à l'accueil de volontaires étrangers.

Tout d'abord, le VSI de réciprocité doit reposer sur les principes d'un **volontariat de compétences ne reposant pas sur un critère d'âge**. Il reste un instrument de **l'aide publique au développement**, mais dans le cadre d'un **apport mutuel entre le volontaire et sa structure d'accueil** : le volontaire étranger acquiert une expérience valorisante tant sur le plan professionnel que personnel qu'il pourra mettre à profit lors de son retour au pays, et la structure d'accueil bénéficie des compétences du volontaire et de la situation d'interculturalité venant enrichir l'environnement et les conditions de son intervention.

En cela, le VSI de réciprocité se distingue du VSCI de réciprocité : il n'est **pas orienté sur la politique jeunesse**. Il a même vocation à accueillir des volontaires d'un certain âge, car disposant d'une **expérience pratique et professionnelle suffisante** à partager. De plus, la durée minimum du VSI correspond davantage à la durée maximum du VSCI.

En revanche, le VSI de réciprocité peut **s'inspirer des modalités de mise en œuvre du volontariat du VSCI** en s'éloignant des modalités de VSI en vigueur pour les Français, pour tenir compte de contraintes et d'enjeux spécifiques à l'accueil de volontaires étrangers. Ces contraintes et enjeux sont de trois ordres que nous avons déjà évoqués dans notre analyse évaluative :

- **L'identification des besoins d'appui des organisations d'accueil en France et des compétences disponibles des volontaires étrangers**, ou comment faire rejoindre demande/besoin et offre de compétences.
- **L'enjeu autour de l'interculturalité pour les volontaires étrangers** qui ont un accès plus limité à la mobilité internationale, une maîtrise potentiellement moindre de la langue française et des pratiques professionnelles spécifiques, qui nécessitent un **accompagnement plus important en France pour faciliter l'adaptation culturelle**.

- **Des coûts de prise en charge des volontaires plus importants** au regard des conditions de vie plus élevées, des besoins d'accompagnement plus importants et des possibilités de financement plus réduites.

Pour faire face à ces enjeux, nous préconisons que :

- Un **dispositif d'assistance technique et financière soit accessible** aux futurs partenaires pour l'élaboration de leur projet : financement de voyage de rencontre et d'échange en France entre partenaires, appui technique par France Volontaire en France et via les Espaces Volontariats, etc.
- Un **référént soit désigné par l'association d'accueil en France**, en dehors des intervenants impliqués dans la mise en œuvre des actions, comme par exemple un membre bénévole ou élu de l'association, pour faciliter l'intégration culturelle du volontaire étranger (s'inspirant du tuteur ou de l'accompagnateur dans le dispositif VSCI). Bien que la création d'une fonction dédiée de référent peut être délicate pour les organisations, elle apparaît nécessaire pour garantir un accompagnement indispensable aux volontaires accueillis.
- Le **niveau d'indemnité soit déterminé et pris en charge par l'État avec une indemnité mensuelle fixe supérieure à l'indemnité du VSCI, complétée par une indemnité supplémentaire calculée en fonction du coût de la vie** dans les territoires français, en tenant compte des départements et urbain/rural, pour la prise en charge du logement et des transports. Cette indemnité peut être affectée ou intégrée dans le cadre d'une subvention de type co-financement, accordée sur la base du projet d'accueil associé à l'agrément, à hauteur de 80 % du coût total du projet, permettant de financer certains frais d'activités liés à la mission du volontaire et les frais d'accompagnement technique (heure de travail) du personnel salarié si existant.
- Les **frais de sélection de candidats, de formation, des billets d'avion internationaux et d'assurance rapatriement** soient à la charge des partenaires d'envoi des VSI.
- Le **volontaire étranger VSI dispose du même niveau de protection sociale que les volontaires étrangers du VSCI**, dont les coûts sont couverts dans le cadre d'une subvention spécifique, *ad hoc*, autre que la subvention projet.
- En matière de durée minimale, **12 mois** semble adapté.
- Le **visa VLS-TS** est utilisé avec possibilité de renouvellement en préfecture si le projet d'accueil dépasse une année.



## ANNEXE 1 - CHRONOGRAMME RÉALISÉ DE L'ÉTUDE

ACTIVITÉS	CHARGE DE TRAVAIL EXPERT 1	CHARGE DE TRAVAIL EXPERT 2	DATES
<b>LA PHASE PRÉPARATOIRE</b>			
Réunion de briefing avec le COPIL	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	13 sept
Revue documentaire préliminaire, note de cadrage, grilles d'entretien et préparation des missions	<b>2</b>	<b>2</b>	20 sept
<b>LA PHASE D'ENQUÊTE</b>			
A1 : Analyse documentaire et statistique	<b>4</b>	<b>2</b>	20 sept au 23 oct.
A2 : Entretiens	<b>3</b>	<b>7</b>	
A3 : Questionnaires (élaboration et analyse)	<b>0</b>	<b>3</b>	
A4 : Atelier participatif sur les résultats et les recommandations	<b>1</b>	<b>1</b>	22-nov
<b>LA PHASE D'EXPLOITATION ET DE RESTITUTION DES RÉSULTATS</b>			
Rédaction du rapport provisoire	<b>4</b>	<b>4</b>	Nov. 2021- janvier 2022
Restitution au COPIL	<b>1</b>	<b>1</b>	Février 2022
Réajustement rapport final	<b>1</b>	<b>0,5</b>	Février 2022
<b>TOTAL HOMMES/ JOUR</b>	<b>16,5</b>	<b>21</b>	

## ANNEXE 2 - LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

PAYS	ORGANISATION	NOM	FONCTION
France (COFIL)	France Volontaires	Yann Delaunay	Délégué général
France (COFIL)	France Volontaires	Thomas Cosse	Directeur Pôle réseau International
France (COFIL)	France Volontaires	Lucie Morillon	Directrice Études, Communication, Plaidoyer
France COFIL)	FONJEP	Nouria Messaoudi	Déléguée générale
France COFIL)	FONJEP	Claire Beauquier	Chargée de mission
France (COFIL)	MAE _ DGM/CIV	Anne-Charlotte Dommartin	Déléguée pour la société civile et les partenariats
France (COFIL)	MAE _ DGM/CIV	Mehdi Achour	Chargé de mission
France (COFIL)	Cités Unies France	Geneviève Séverin	Directrice générale
France (COFIL)	Cités Unies France	Laura Bloseur	Chargée de mission
France (COFIL)	CLONG	Daniel Verger	Président
France (COFIL)	La Guilde	Vincent Rattiez	Délégué général
France (COFIL)	La Guilde	Aurélie Colladon	Responsable du Pôle Volontariat de Solidarité Internationale
France (COFIL)	Planète Urgence	Amandine Hersant	Directrice générale
France (COFIL)	Planète Urgence	Pauline Réthore	Directrice du pôle accompagnement
France	Le Département de la Réunion	Isabelle Caussanel	Responsable de la Mission Coopération Internationale et Régionale
France	La région Centre Val de Loire	Lisa Bonnet	Chargée de mission coopération internationale
France	DCC	Guillaume Nicolas	Délégué général
France	SDC	Olivier Lagarde	Directeur
France	MdM	Joel Weller	Directeur général
France	MdM	Fabienne Kirrmann	Directrice des ressources humaines
France	ACTED	Kim Guay	Responsable Recrutement Adjointe

PAYS	ORGANISATION	NOM	FONCTION
France	ACTED	Elinor Marris	Administrative du personnel
France	Envol Vert	Charlène Lainé	Responsable Pérou
France	Eaux et Vie	Anne Lefevre	Directrice des ressources humaines
France	Cotravaux	Philippe Pereira	Délégué national
France	Entrepreneurs du Monde	Florence Badarelli	Responsable des ressources humaines
France	Agence du Service Civique	Fabiola Rivas	Chargée de mission Développement Service Civique Europe et International
Norvège	NOREC – Norwegian Agency for Exchange Cooperation	Helge Espe	Senior Advisor
Canada	WUSC	Erin Bateman	Directrice, Programme de coopération volontaire
Pérou	Espace Volontariats Pérou	Iselle Taze-Bernard,	Représentante nationale
Pérou	Espace Volontariats Pérou	Eliana Hilasca	chargée de mission
Togo	Agence de Coopération	Omar Agbangba	Directeur général ANVT
Togo	Agence de Coopération	M Agode	Directeur des opérations
Togo	Agence de Coopération	M Agouda	Directeur de l'évaluation
Togo et multi-pays	Organisme d'accueil – groupe SOMDIAA	Nicolas Descraques	Directeur
Madagascar	Espace Volontariats Madagascar	Lovaoa Ratsimba	Représentant national
Madagascar	Vahatra – Organisme d'accueil	Julio Vahatriniaina	Directeur

## ANNEXE 3 - DOCUMENTS CONSULTÉS

- CLONG Volontariat, Communiqué de presse, 5 décembre 2020
- Educasol, État des lieux ESCI, édition 2018
- Enquête DCC, Analyse, ton volontariat DCC, impact et évaluation, 2019
- Étude Ipsos pour le CLONG-Volontariat auprès d'anciens volontaires sur la perception de leur mission, juillet 2011
- FONJEP, Missions confiées au FONJEP-VSI, préconisations
- FV, Consultations VSI, éléments de cadrage, synthèse des contributions et propositions, 2021
- France Volontaires, Volontariat international d'échange et de solidarité, quelle contribution à l'Agenda 2030. Synthèse de l'Étude expérimentale – Focus ODD 4, mai 2021
- France Volontaires, Note d'analyse du projet de loi de programmation relative au développement solidaire et la lutte contre les inégalités mondiales, avril 2021
- France Volontaires, Dossier de Presse, chiffres 2016/2017
- France Volontaires, Note d'analyse du projet de loi de programmation relative au développement solidaire et la lutte contre les inégalités mondiales, avril 2021
- France Volontaires, Dossier de Presse chiffres, 2016/2017
- France Volontaires, « Notes, données, enjeux, défis, V2 »
- Journal Officiel de la République française, N°180 du 5 août 2021
- Leroux C., Pissoat O. (coord.) (2017). Cartographie 2017 des engagements volontaires et solidaires à l'international. Ivry-sur-Seine : France Volontaires
- MEAE, Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID), 8 février 2018, Relevé de conclusions.  
[https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/releve\\_de\\_conclusions\\_du\\_comite\\_interministeriel\\_de\\_cooperation\\_internationale\\_et\\_du\\_developpement\\_-\\_08.02.2018\\_cle4ea6e2-2.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/releve_de_conclusions_du_comite_interministeriel_de_cooperation_internationale_et_du_developpement_-_08.02.2018_cle4ea6e2-2.pdf)
- MEAE, Statistiques VSI 2010-2020
- MEAE, Statistiques relatives aux différentes formes de volontariats internationaux, 2019
- MEAE, CR Commission du VSI, 29/01/2020
- CLONG Volontariat, *L'expatriation solidaire, se construire et construire un monde commun*, 2013
- Rapport Berville, *Un monde commun pour changer d'avenir*, août 2018

## ANNEXE 4 - QUESTIONS ÉVALUATIVES

AXE 1	PLACE DU VSI DANS LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE DE LA FRANCE ET DANS L'ÉCOSYSTÈME DU VOLONTARIAT INTERNATIONAL	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Q1	En tant qu'instrument de la politique de développement solidaire de la France, quels sont les atouts et les plus-values du dispositif ? Quels obstacles et freins doivent être considérés ? Quelles améliorations pourraient être apportées ?	<b>Pertinence, cohérence, efficacité et efficience.</b>
Q2	Comment le VSI se situe-t-il dans l'écosystème du volontariat international en France et dans le monde ? En quoi le VSI offre-t-il une réponse pertinente et cohérente par rapport aux autres dispositifs ? Quels sont ses atouts et ses fragilités ?	
Q3	Le mécanisme de pilotage actuel du dispositif est-il satisfaisant ? Quelles pourraient être les améliorations à apporter ?	
AXE 2	CADRE RÉGLEMENTAIRE ET FINANCEMENT DU DISPOSITIF	
Q4	En quoi le cadre réglementaire du VSI permet-il de répondre aux objectifs assignés au dispositif et aux besoins des acteurs ? Quelles en sont les limites ? Quelles évolutions pourraient être nécessaires ?	<b>Pertinence, cohérence, efficacité et efficience.</b>
Q5	En quoi le cadre réglementaire favorise-t-il la qualité des missions de VSI ?	
Q6	Le mécanisme de financement du dispositif permet-il de répondre de manière cohérente, efficace et efficiente à l'ambition de développement du dispositif ?	
Q7	Est-il nécessaire de faire évoluer le format, notamment la durée des missions des VSI, pour prendre en compte l'évolution des attentes des partenaires du dispositif ?	
Q8	Comment les acteurs du VSI se saisissent-ils de la question de la non-substitution à l'emploi ?	
Q9	Les mécanismes de contrôle du dispositif sont-ils satisfaisants ? Quelles pourraient être les améliorations à apporter ?	
AXE 3	L'OPÉRATIONNALISATION DU PRINCIPE DE RÉCIPROCITÉ DANS LE VSI (À INTÉGRER À L'ÉTUDE EN LIEN AVEC LES TRAVAUX EN COURS DES MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE)	
Q10	Quelles sont les attentes propositions et point de vigilance des acteurs du secteur ?	<b>Pertinence, cohérence, efficacité et efficience.</b>
Q11	Quelles adaptations du cadre réglementaire seraient à prévoir ?	
Q12	Le mécanisme de financement actuel suppose-t-il des adaptations ?	
Q13	Quelles modalités d'opérationnalisation privilégiée pour une montée en charge rapide des effectifs ?	
Q14	Quelles sont les leçons apprises / bonnes pratiques relevées dans le cadre de l'engagement de Service Civique de réciprocité, qui seraient adaptables au VSI ?	





## PROSPECTIVE & COOPERATION

1, place Gabriel Péri - Vieux port  
13001 MARSEILLE - FRANCE

[contact@prospectivecooperation.org](mailto:contact@prospectivecooperation.org)

T. +33 (0)6 84 31 24 54

[prospectivecooperation.org](http://prospectivecooperation.org)

*Association Coopérative loi 1901 – SIREN 791 758 956*