



International FORUM on Development Service
FORUM International du Volontariat pour le Développement

Coopération volontaire internationale :

Nouveaux développements dans les modèles de programme

Document de discussion préparé
pour la rencontre IVCO 2007
Montréal – Canada, 17-19 septembre 2007

Par
Cliff Allum, Chief Executive Officer
Skillshare International

Préface	2
Contexte	3
Modèles de programmes – changements et développement	7
Raffiner le modèle de l'assistance technique	7
Au-delà des modèles Nord-Sud	8
Modèles échange/partenerariat.....	10
Aller chercher les jeunes	13
Stages à court terme et congés de courte durée autorisés par l'employeur	14
Volontariat en ligne	15
Grandes tendances futures	17
Forme sociale du volontariat international	17
Quelle sera l'orientation de la coopération volontaire internationale ?	18
Les volontaires de l'avenir.....	19
Principaux changements des cinq dernières années	21

Note préliminaire :

Cette note s'adresse aux participants d'IVCO 2007. La présente version de ce document n'est pas la version finale mais nous avons décidé de faire circuler cette version préliminaire pour susciter des commentaires qui viendront l'étayer en vue d'un usage futur. Il n'a pas été possible de valider toutes les données et nous sommes conscients qu'il y a des sujets que ce document, dans sa version actuelle, ne couvre pas.

Préface

Le présent document constitue le premier d'une série de documents de discussion produits par FORUM ; il s'inspire de nos travaux de recherche sur les tendances en matière de coopération volontaire internationale ces dernières années. L'une des principales tendances alors discernées avait trait à l'augmentation de la variation et de la diversification des modèles de programmes que l'on retrouve dans les organismes de coopération volontaire internationale (OCVI/IVCO).

Les objectifs du présent document sont d'étudier certains de ces modèles et ce que nous pouvons apprendre de ces expériences, ainsi que de définir certains défis qui se poseront à l'avenir.

Les vues exprimées ici ne sont pas nécessairement celles de FORUM ou de ses membres, ni des organismes au service desquels l'auteur travaille ; cet auteur en demeure le seul responsable.



Cliff Allum, président de FORUM

Au sujet de FORUM

International FORUM on Development Service est un réseau d'organismes du domaine du volontariat et des échanges de personnels au niveau international. Ses objectifs sont de faire circuler l'information, de développer de meilleures pratiques et de bonifier la coopération entre ses membres.

Les membres de FORUM comprennent des organismes non gouvernementaux (ONG) et des sociétés d'État de partout dans le monde.

Principales activités :

- Nous facilitons le partage de l'information grâce à notre site Internet, nos actualités et nos échanges de savoir et d'expérience.
- Nous effectuons et faisons effectuer des recherches, et nous favorisons la participation de nos membres aux recherches portant sur des questions liées au volontariat international.
- Nous organisons chaque année une conférence réunissant les principaux dirigeants des organismes, connue sous le nom d'IVCO. Cette conférence s'intéresse principalement aux questions de changement, pour redéfinir le volontariat international et offrir des occasions de découvrir de nouveaux modèles d'activités.

Contexte

En 2006, FORUM a fait effectuer une recherche sur les plus récentes tendances en matière de coopération volontaire internationale, qui fut présentée à Bonn (Allemagne), en octobre 2006. On y trouvait un important constat, celui d'une rupture claire et décisive avec le passé.

« Auparavant, les organismes de coopération volontaire internationale (OCVI/IVCO) se concentraient généralement sur l'envoi de volontaires. De nos jours, cependant, ce moule s'est brisé et les OCVI se sont engagés dans un vaste éventail d'activités : défense des intérêts d'une cause, engagement du public, accent sur la coopération Sud-Sud ainsi qu'une vaste gamme de missions de volontaires à court ou long terme. Cette évolution est en partie attribuable à la capacité des OCVI de s'adapter aux changements des pratiques des donateurs et à l'élargissement de l'environnement politique¹. »

Quel moule s'était ainsi brisé ? Il faut retourner près de cinquante ans en arrière pour comprendre ce phénomène et sa signification. On fait souvent remonter le modèle des OCVI à la mise sur pied du Peace Corps dans les années 1960, un héritage de l'ère Kennedy de la politique états-unienne, qui avait été à l'origine d'une croissance marquée du volontariat international². Selon les conclusions d'un rapport d'Overseas Development Institute, en 1966, il existait alors 160 organismes qui envoyaient environ 17 000 volontaires aux pays en développement³. Et pourquoi les y envoyait-on ?

« On peut considérer les programmes de volontariat comme une façon d'envoyer des philanthropes à des endroits où ils peuvent effectuer des tâches charitables – et de leur permettre d'y rester à moindre coût... Les programmes de volontariat s'inscrivent de plus en plus dans le cadre de trois autres objectifs : aide au développement, relations publiques entre les pays, forme d'éducation pour les volontaires eux-mêmes⁴. »

Avec une certaine prescience, Overseas Development Institute (ODI) reconnaissait le problème de ces objectifs, « devenus de plus en plus nombreux, parfois embrouillés, et pas toujours compatibles⁵. »

Signe, peut-être, de l'optimisme du capitalisme occidental du milieu des années 1960, qui croyait que son propre modèle de croissance économique pourrait guérir les problèmes du monde, le rapport de l'ODI est catégorique quant à la valeur principale du volontariat international en tant que « addition valable et peu coûteuse aux autres programmes d'assistance technique⁶. » Et sur cette base, on retrouve le modèle parfaitement reconnaissable pour les OCVI et volontaires contemporains – l'argumentation essentielle pour un modèle d'une durée de deux ans avec un volontaire fournissant de l'assistance technique, et un programme subventionné d'avantages

¹ « Trends in international volunteering and co-operation », Development Initiatives, 2006. Citation traduite par FORUM.

² Quoique, pour beaucoup, l'histoire soit beaucoup plus longue. Certains la font remonter à la première guerre mondiale, avec l'exemple des camps de travail, d'autres la voient s'inscrire dans la période suivant la deuxième guerre mondiale, avec le « nouvel ordre du monde » et l'établissement de relations entre les nations et les collectivités. Mais le volontariat à long terme voué au développement prend vraiment naissance dans cette ère.

³ « Volunteers in Development », Adrian Moyes, ODI, 1966.

⁴ Ibid., p. 9. Citation traduite par FORUM.

⁵ Ibid., p. 9. Citation traduite par FORUM.

⁶ Ibid., p. 7. Citation traduite par FORUM.

sociaux, de formation et d'adaptation en préparation à la mission – conformément à ce que proposaient ses recommandations⁷.

Ce modèle caractéristique du travail volontaire international de deux ans, affecté du Nord vers le Sud, est devenu pour des décennies un modèle très répandu et fort vigoureux, qui occupe encore une place importante en Asie, en Europe et en Amérique du Nord dans les activités de nombreux OCVI. C'est pourtant ce « moule » que l'on voit se briser, au moins en partie.

Au cours des quelque cinquante dernières années, un certain nombre de pressions ont contribué à façonner le modèle du volontariat international, qui prend souvent ses racines, encore aujourd'hui, dans l'énergie d'une vision, d'une solidarité, ou d'une inspiration religieuse⁸. Peu de programmes de volontariat international ont pris naissance en tant que programme à long terme surtout orienté sur l'assistance technique, mais bon nombre a fini par se retrouver sur cette voie. Les motifs qui les y ont poussés sont intéressants – d'un côté, les parties qui reçoivent l'aide demandent (ou même exigent) que les arrivants volontaires puissent fournir des compétences définies (un modèle axé davantage sur la demande), un phénomène qui rejoint la préoccupation des donateurs de voir le volontariat international se placer commodément dans la boîte de l'assistance technique, avec ses objectifs de réduction de la pauvreté, plutôt que dans celle de la solidarité. Sans doute, la tendance des dernières années à se concentrer sur les résultats des activités de développement international dans la perspective de la réduction de la pauvreté a à la fois suscité l'évolution vers un volontariat international plus professionnel et favorisé l'émergence de nouveaux modèles de volontariat⁹.

Certains OCVI sont à l'aise avec la perspective professionnelle. En fait, certains ont même abandonné le modèle du volontariat international en faveur d'un modèle plus consultatif. L'un des exemples les plus remarquables de cette évolution est celui de SNV, qui l'explique ainsi :

« Les racines du riche héritage des 40 ans de SNV se retrouvent dans l'esprit du volontariat. À mesure que notre expérience s'accumulait et que l'enthousiasme de la jeunesse mûrissait pour devenir une véritable expertise, notre organisme est devenu professionnel et nous avons conservé des liens étroits au ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas. SNV a changé de cap et est devenu une fondation indépendante. Nous nous sommes délibérément retirés de l'exécution de projet pour entreprendre des activités de consultation¹⁰. »

D'autres organismes ont également adhéré à la perspective de l'assistance technique et ont imposé l'usage de termes comme *travailleur en développement* plutôt que *volontaire* ; ils parlent des participants à leur programme comme des professionnels, ce

⁷ Une lecture rapide de l'Annexe permet de constater que certains de ces organismes des années 1960 nous sont encore familiers aujourd'hui : CUSO, JOCV, VSO, DED, AFVP et US Peace Corps.

⁸ On trouvera une exploration plus complète de ces thèmes dans « The Future of International Volunteering », Cliff Allum, 2000.

⁹ On peut en lire davantage au sujet du débat sur le professionnalisme et le volontariat international à long terme dans « International Volunteering and Professionalism » (article non publié), Cliff Allum, 2006 et « Strategic Resourcing in Humanitarian ONG: Towards the coexistence of Professionalism and Voluntarism? », rapport de conférence produit par VOICE, juillet 2006.

¹⁰ « Connecting People' Capacities », SNV, sans date – postérieur à 2000. Citation traduite par FORUM.

qu'ils sont d'ailleurs. Ils ne sont peut-être pas des *professionnels du développement* mais sont fort probablement des *professionnels* dans leur propre domaine d'activité.

Par ailleurs, d'autres OCVI ont réagi à ces pressions et à d'autres influences en apportant des changements radicaux, pour s'orienter vers le partenariat entre les collectivités et sociétés où s'effectue le travail volontaire.

Cet effort pour recruter des gens plus compétents de façon à pouvoir relever les défis du développement des organismes partenaires dans les pays en développement a modifié le profil des volontaires internationaux. Depuis de nombreuses années, par exemple, les principales agences du Royaume-Uni ont observé une hausse de l'âge moyen des volontaires internationaux (ce qui constitue sans nul doute un indicateur fiable de certains types de compétences et d'expérience). On note l'élimination du modèle de la « sabbatique », non seulement chez les étudiants qui interrompaient leurs études pour un an, mais aussi chez ceux qui n'avaient pas une expérience de travail suffisante ; ils ont été remplacés par des professionnels expérimentés en fin de carrière, qui aspirent à rendre à la société ce qu'ils ont reçu.

Mais voici qu'il se produit maintenant un second type de changement – le recrutement de volontaires de tous les pays du monde par des organismes qui, dans le passé, recrutaient des gens originaires de « chez eux ». Là encore (si on excepte le cas particulier de UNV, ce sont des agences du Royaume-Uni qui se sont les premières engagées sur cette voie. VSO, International Service, Progressio et Skillshare International comptent tous une majorité de personnes non originaires du Royaume-Uni dans leurs programmes de volontariat international. Pourquoi ? Il pourrait s'agir en partie d'une question d'offre, mais c'est surtout parce que les compétences et l'expérience des gens recrutés conviennent davantage à l'environnement où ils travailleront.

Nous observons donc des tendances dans des directions diverses. Si l'on place sur un plateau de la balance l'adoption du modèle du professionnel qui travaille en développement et sur l'autre plateau la tendance à la solidarité et à la compréhension internationales, ces objectifs semblent assez similaires au défi relevé par l'ODI il y a quarante ans. Ce qui semble faire la différence, c'est la volonté et la capacité de remettre en cause les modèles à la lumière de l'expérience.

Si on pense aux professionnels qui travaillent en développement : pourquoi, dans la réalité de notre 21^e siècle, faut-il qu'ils soient en poste pour deux ans ? Pourquoi ne pas faire varier la longueur de la mission conformément aux exigences de la situation particulière ? D'où devraient-ils partir et où devraient-ils aller ? Et dans notre univers de communication en ligne, est-il en fait nécessaire de partir ? Voilà le genre de question à l'origine de la révision du modèle traditionnel en tant qu'outil d'intervention en matière de développement.

Ou encore, d'un autre côté, si l'enjeu est l'engagement du public, dans le but de remettre en question les perspectives et les attitudes du Nord et de se concentrer sur les expériences des volontaires internationaux, on pose alors une série de questions bien différentes. Pourquoi se borner à envoyer des gens dans une seule direction, pourquoi ne pas penser au modèle de l'échange ? Pourquoi ne pas orienter la vision de l'engagement du public sur le travail des gens engagés dans l'action volontaire ? Et comment en arriver à intéresser une nouvelle génération, plutôt que d'en rester à la

tendance d'envoyer des travailleurs en développement provenant du groupe des personnes d'un certain âge ?

La description de Development Initiatives montre bien cependant que la capacité des OCVI à réagir aux changements externes ne constitue qu'un seul élément de l'histoire. Beaucoup de gens, souvent des jeunes, aspirent à une expérience en développement ; les occasions offertes par le modèle traditionnel étant plus restreintes, il va sans dire qu'ils cherchent ailleurs. Ce vide a en partie été comblé par le secteur privé.

« Le nombre d'organismes du secteur privé offrant des occasions de travail volontaire s'est significativement accru depuis cinq ans. Ces organismes offrent aux volontaires potentiels des occasions de prendre part à des activités à court et long terme dans un domaine qui les intéresse¹¹. »

Compte tenu du potentiel des sociétés capitalistes de transformer les activités en produits à vendre, en conjonction avec les changements dramatiques des communications à l'échelle mondiale, on ne doit pas se surprendre qu'une simple recherche sur Google trouve de nombreux sites Internet offrant aux visiteurs des occasions de s'engager dans des activités de développement « valables » et de payer pour ce privilège. Cette croissance des organismes du secteur privé est significative, tout comme l'est celle de nouveaux organismes de travail volontaire qui semblent mieux répondre aux besoins de ceux qui aspirent à relever un défi de travail volontaire à l'étranger.

L'avantage unique de tels organismes peut se situer à un tout autre niveau comparativement à la perspective de développement de plusieurs OCVI. Voici par exemple une citation d'un site Internet qui se présente comme une interface entre ceux qui aspirent à une expérience de volontariat international et ceux qui la fournissent :

« Le volontariat à l'étranger vous permettra de tellement mieux vous connaître. Vous ferez des choses dont vous ne vous seriez jamais cru capable. La plus grande différence que vous verrez à la fin du programme ne sera pas externe, ce sera plutôt la différence à l'intérieur de vous-même. Dans la plupart des cas, le travail que vous ferez, des résidents auraient pu le faire mieux, plus vite et avec plus d'efficacité. Vous ne leur apprendrez probablement pas comment enfoncer un clou, mais vous partagerez votre amitié avec eux. Le plus important, c'est que vous changerez pour toujours parce que vous aurez acquis une meilleure compréhension d'une autre culture, vous aurez repoussé vos propres limites et vous aurez développé des amitiés¹². »

¹¹ Development Initiatives, op. cit., 2006. Citation traduite par FORUM.

¹² Volunteerabroad.com – site Internet, juillet 2007. Citation traduite par FORUM.

Modèles de programmes – changements et développement

Dans cette section, nous étudions de façon un peu plus poussée le développement de certains OCVI particuliers qui ont repensé leurs modèles de façon à raffiner ou même contester l'orthodoxie traditionnelle¹³.

Raffiner le modèle de l'assistance technique

Un défi au cœur de l'utilisation des volontaires internationaux comme modèle d'assistance technique, c'est que la motivation des gens concernés s'inspire plutôt d'une préoccupation d'humanitarisme que de l'impact du résultat sur la production. Mark Goldring, PDG de l'agence britannique VSO, exprime bien ce dilemme dans une discussion du Malawi en 2005 :

« Elle n'a pas été facile, cette décision de cesser d'apporter notre soutien à la prestation des soins de santé dans l'un des pays les plus pauvres du monde ; mais VSO croyait vraiment que ce retrait était nécessaire au début de 2004. Nos volontaires travaillaient dans une situation si dysfonctionnelle qu'ils ne pouvaient ni offrir eux-mêmes des soins efficaces, ni contribuer efficacement à renforcer les futures offres de soins.

Le déchirement d'avoir la compétence nécessaire pour faire une différence entre la vie et la mort pour certains patients sans avoir seulement les remèdes ou l'infrastructure nécessaires à la prestation des traitements les plus élémentaires rendait impossible le rôle des volontaires. Et même si nous participions aussi à des programmes fort sensés de formation du personnel, peu des gens que nous avons formés à des rôles professionnels demeuraient dans le système public de santé plus longtemps qu'il ne leur était nécessaire¹⁴. »

Ceci nous conduit à discuter de viabilité ; beaucoup d'OCVI ont choisi de se concentrer sur la mise en place des capacités plutôt que de combler des manques et se sont positionnés dans le grand courant du développement – et non pas de l'aide d'urgence. Il s'ensuit une remise en question de l'idée d'envoyer des masses de gens entreprendre des activités sans avoir une compréhension réaliste de ce qu'il arrivera à leur départ. Il s'agit maintenant d'un monde où les missions sont étudiées avec soin, un monde d'interventions essentielles – avec des conseillers d'expérience en gestion, en finance et dans différents domaines professionnels – un monde où l'on forme des formateurs au lieu d'aller aux premières lignes de l'action, un monde où l'on mesure l'efficacité.

Deutscher Entwicklungsdienst (DED) est un exemple d'un OCVI qui a ainsi redéfini son rôle : placer des spécialistes avec une expérience professionnelle et un engagement social à la disposition des pays en développement¹⁵.

DED mène un programme d'environ 1000 travailleurs en développement dans quarante pays différents. Quoiqu'il s'agisse d'un organisme officiellement distinct du gouvernement de l'Allemagne, il œuvre sous son égide et, ces dernières années,

¹³ Il n'est pas possible ici d'illustrer tous les développements et certains organismes reçoivent plus d'attention que d'autres.

¹⁴ « Gap-filling or life-saving » (document non publié), Mark Goldring, PDG VSO, IVCO 2005. (Citation traduite par FORUM) VSO a de fait remis sur pied son programme au Malawi.

¹⁵ DED – site Internet, juin 2007. La liste des objectifs en comprend plusieurs mais celui-ci est le premier.

travaille de façon de plus en plus étroite avec GTZ, la branche de coopération et de développement du gouvernement, pour ce qui est des décisions d'affectation des travailleurs en développement. Essentiellement, DED est le partenaire du programme de développement du gouvernement qui fournit des compétences professionnelles et techniques spécialisées. Voici comment GTZ présente cette collaboration :

« Pour combiner son savoir-faire de façon à obtenir des résultats optimaux, GTZ entretient une étroite collaboration avec d'autres organismes reliés aux politiques de développement. On parle notamment des organismes suivants : German Development Service (DED), Internationale Weiterbildung und Entwicklung GmbH – Capacity Building International, Germany (InWEnt), German Finance Company for Investments in Developing Countries (DEG) et – surtout – KfW Entwicklungsbank (banque de développement). Ce dernier organisme s'est vu confier par BMZ la responsabilité de la coopération financière avec les pays partenaires. Ensemble, et avec d'autres organismes d'interface comme KfW, DED et InWEnt, nous partageons de nombreux bureaux, par exemple en Égypte, au Viêt-Nam, à Manille, en Inde, en Jordanie, au Guatemala ainsi qu'en d'autres pays du sud de l'Afrique. La coordination sur place de la coopération technique et financière ainsi que les relations avec nos partenaires communs s'en trouvent ainsi facilitées. » (Citation traduite par FORUM)

Dans un tel contexte, l'élément de volontariat devient moins clair. Même si la motivation des travailleurs en développement eux-mêmes peut s'inspirer de la tradition du volontariat, la relation avec l'organisme est plus difficile à définir. Maintenir le sens du mouvement tout en menant un programme de développement orienté sur l'assistance technique et professionnelle constitue tout un défi.

Au-delà des modèles Nord-Sud

Historiquement, les modèles de volontariat international n'étaient pas seulement Nord-Sud mais très souvent d'un pays en particulier vers le Sud. Encore aujourd'hui, on trouve peu de variations de ce modèle dans beaucoup de programmes d'OCVI qui reçoivent des subventions du gouvernement, d'autant plus que les gouvernements qui accordent les subventions tiennent à les voir utilisées au profit des citoyens d'un pays en particulier pour toutes sortes de raisons. Le programme de VNU, essentiellement un programme multinational, est le seul programme de longue date qui ne s'inscrit pas dans ce cadre.

Il n'en reste pas moins que le modèle du pays donateur est associé à un certain degré de pragmatisme depuis de nombreuses années. Il existe bien quelques exceptions. Mais ces dernières années, l'occasion de s'écarter du rôle du pays donateur s'est davantage imposée pour les pays de l'Union européenne, où les problèmes potentiels de discrimination contre les citoyens d'un autre État-membre ont eu pour résultat d'atténuer les restrictions au recrutement.

Ce phénomène a eu un impact particulier au Royaume-Uni, d'autant plus qu'il coïncide avec une volonté d'adopter une approche pragmatique au besoin – le programme de volontariat international de Progressio, au Yémen, obtient depuis de nombreuses années ses ressources par Somalis – ainsi qu'avec une nouvelle orientation du programme sur les résultats plutôt que sur les sources. Que ce soit ou non de propos délibérés, le DfID du gouvernement britannique, sous sa nouvelle direction politique, a

détourné son attention de l'origine des volontaires internationaux pour la porter sur leurs réalisations là où ils étaient arrivés. Ce changement a donc permis aux agences britanniques de recruter non seulement à l'extérieur de l'Europe, mais partout dans le monde¹⁶.

En 1990, VSO a entrepris de faire du recrutement dans des pays d'Asie (Philippines) et d'Afrique (Kenya et Ouganda) où auparavant il avait envoyé des volontaires.

« Il s'agit là d'une reconnaissance explicite du fait que les gens qui vivent dans les pays pauvres ont également des compétences et une expérience à partager, qu'ils ont le droit de participer à du travail volontaire et qu'aussi bien la communauté des volontaires que la notion même du volontariat ont tout à gagner de leur inclusion¹⁷. »

Cela n'allait pas, cependant, sans poser le défi d'une certaine contradiction entre les valeurs de VSO et ses objectifs de coopération technique, en dépouillant les pays en développement de leurs compétences. Il y a beaucoup à apprendre de la solution trouvée par VSO : le recrutement s'est concentré sur un nombre limité de pays, dans des domaines de compétences et d'expériences qu'un pays était en mesure de partager sans entraîner d'impact significatif à l'intérieur. Ainsi, on a tablé sur les réussites de la lutte contre le VIH et le sida dans l'est de l'Afrique pour envoyer des volontaires du Kenya et de l'Ouganda dans le sud de l'Afrique. Leur expérience de travail sur les problèmes du VIH et du sida en contexte africain était de toute évidence bien supérieure à l'expérience que pouvaient offrir des Britanniques.

Néanmoins, il s'agit là d'un changement marqué dans la pratique organisationnelle. Selon des projections de VSO, en 2005-2006, près de 25 % de ses volontaires à long terme viendraient du Kenya, de l'Ouganda, de l'Inde et des Philippines. Cependant, en 2007, VSO estimait que près de 50 % de son programme de développement à long terme viendrait de sources non britanniques. Ce changement dramatique s'appuie sur un modèle qui, essentiellement, repose sur le même système mais appliqué dans de nouveaux contextes. Les modalités et conditions demeurent les mêmes dans chaque pays, indépendamment du lieu d'origine du volontaire. Tout cela se fait à partir d'un modèle de points de recrutement bien définis, tant dans le Nord que dans le Sud. Cependant, cette diversification ne peut qu'avoir un impact sur les besoins en ressources de VSO (par ex. sur les centres et les ressources de recrutement et de sélection au Royaume-Uni) et sur sa culture organisationnelle au moment où apparaît un groupe de volontaires multinationaux.

Au même moment, d'autres agences britanniques poursuivaient leurs propres stratégies à leur propre façon. Skillshare International, qui a toujours travaillé dans le sud de l'Afrique, y favorise le recrutement depuis plusieurs années et n'insiste pas sur le fait de recruter tous ses volontaires potentiels depuis son centre du Royaume-Uni. Il y a donc eu des exemples de volontariat Sud-Sud, par ex. le recrutement de médecins du Nigeria envoyés au Mozambique, mais la grande majorité des volontaires provenait du Royaume-Uni. Si l'occasion de changer est née de l'élargissement de la politique de DfID, la pression de changer trouve sa source dans le programme lui-même. Le point

¹⁶ C'est une remise en question non seulement de *qui* l'on recrute, mais aussi de *l'endroit* où l'on effectue le recrutement.

¹⁷ « International volunteering: an evolving paradigm », Brian Rockcliffe, *Voluntary Action*, Vol. 7 No. 2. (Citation traduite par FORUM)

tournant s'est présenté au moment où un programme intégré de volontariat en éducation technique et professionnelle a connu des difficultés et qu'il s'est avéré, en accord avec l'organisme partenaire, que l'expérience de personnel provenant d'autres milieux africains pourrait s'avérer plus efficace que celle provenant de milieux britanniques. Cet épisode a vraiment eu pour effet de déverrouiller l'ancien modèle.

Dans le cas de ce modèle, où l'on doit recruter des volontaires à l'extérieur du pays hôte, il n'existe pas de point précis de recrutement, tout bureau de Skillshare ayant la capacité de recruter des volontaires. Les défis posés par un tel modèle concernent l'uniformisation des pratiques et des systèmes de même que le niveau des compétences disponibles – ainsi que, de façon moins évidente, l'accentuation du rôle de l'organisme partenaire et, conséquemment, son impact sur la prise de décision. En 2007, Skillshare International recrute près de 50 % de ses volontaires dans des pays non européens, tout comme VSO. Et chez Progressio et International Service, les proportions sont encore plus élevées¹⁸.

Les conséquences à plus long terme de l'augmentation des proportions de volontaires Sud-Sud auront forcément des impacts sur le programme du Royaume-Uni puisque, tout simplement, moins de volontaires effectuent un retour, un phénomène qui peut à son tour avoir un impact sur les programmes britanniques de sensibilisation au développement. Bien sûr, ce phénomène peut par contre résulter en une plus grande sensibilisation au développement dans d'autres parties du monde, mais préserver l'équilibre des objectifs d'un programme n'est pas une mince affaire. En outre, il peut se poser une question encore plus grave, avec l'impact sur la culture et les ressources de l'organisme. Logiquement, nous allons vers des organismes vraiment internationaux plutôt que des organismes nationaux, mais cette évolution entraîne à son tour des contradictions et des dilemmes considérables.

Modèles échange/partenariat

La question de la réciprocité se pose depuis longtemps dans le domaine du volontariat international, tout particulièrement dans la théorie de l'échange des compétences et des idées entre les volontaires et leurs homologues. Cependant, la circulation s'est toujours faite à sens unique et, depuis le début, le ton reste inévitablement paternaliste.

Il s'agit peut-être ici d'une généralisation beaucoup trop large, mais si l'idéologie des pays du Nord était de tenir pour acquis que les populations du Sud leur sauraient gré de leur soutien et de celui des volontaires, cette conception était trop souvent associée à une certaine suspicion à l'égard des gens du Sud, qui iraient trop loin dans la redistribution de la richesse s'ils venaient dans les pays du Nord. Cette conception de l'immigration et la xénophobie constituent un courant profond dans trop de collectivités et de pays du Nord.

¹⁸ Un modèle Sud-Sud encore plus radical se retrouve chez FK Norvège. « Dans le cadre de Fredskorpset, par programme Sud-Sud, on entend l'échange de participants dans des réseaux partenaires, dans au moins deux pays qui figurent sur la liste des pays en développement dressée par le CAD [de l'OCDE]. Les partenaires du réseau choisissent un partenaire principal dans le Sud qui, au nom du réseau, est l'intervenant qui remplit les devoirs et responsabilités du réseau à l'égard de Fredskorpset. Ce partenaire principal peut être à la fois un partenaire de facilitation et de recrutement.

La responsabilité de déterminer les objectifs des échanges ainsi que leur planification et leur mise en place dépend des partenaires eux-mêmes. Fredskorpset aide les partenaires à atteindre leurs objectifs en fournissant conseils et fonds ». Site Internet de FK Norvège, juin 2007 (Citation traduite par FORUM).

Il s'ensuit que de nombreuses agences désireuses de subventionner des visites réciproques ont de la difficulté à trouver des ressources à cette fin, ou encore les donateurs ne considèrent pas cet objectif comme prioritaire pour relever les défis de la réduction de la pauvreté dans les pays en développement. Malgré tout, ces dernières années, deux organismes ont, chacun de leur côté, élaboré un modèle d'échange similaire.

FK Norvège constitue un cas patent d'un organisme qui refuse le modèle traditionnel des missions. Le Service norvégien de volontariat a été fondé en 1963 et a fondamentalement poursuivi ses activités pendant quarante ans. Mais 2001 a vu la naissance d'un nouvel organisme, Fredskorpset, maintenant connu sous le nom de FK Norvège, qui a complètement remplacé les anciennes façons de faire. Le modèle du volontaire à long terme avait donné lieu à une croissance du nombre des volontaires d'un certain âge, qui revivaient leurs expériences, mais son avenir et sa pertinence étaient remis en question. FK Norvège est devenu le modèle de l'avenir.

Le point central de cette approche, c'est le partenariat entre les organismes des pays du Nord et du Sud, ainsi qu'entre les pays du Sud. Il ne s'agit pas d'un programme de volontariat comme tel, mais d'un programme de soutien à l'action volontaire entre les partenaires, qui peuvent provenir des secteurs privés, de l'État ou des collectivités. Dans son essence, FK Norvège soutient le fonctionnement des relations et facilite les échanges volontaires de personnel entre les organismes partenaires¹⁹.

« Des entreprises en Norvège et dans des pays du Sud forment un partenariat qui, grâce à des fonds fournis par Fredskorpset, échangent personnel et expertise à l'intérieur d'un même secteur ou type d'activité. Il revient au partenariat de déterminer les objectifs de l'échange et d'assumer la responsabilité de la planification et de la mise en place du projet de Fredskorpset. C'est le partenariat qui fait le recrutement, l'envoi et l'accueil des participants.

Fredskorpset apporte son assistance au développement du projet ainsi qu'au contrôle de la qualité, subventionne l'activité en tout ou en partie, et coordonne les activités de formation et de suivi des participants, en collaboration avec les membres du partenariat. Fredskorpset invite les partenaires à participer activement à son réseau international. » (Description du programme principal de FK Norvège, telle qu'elle figure sur le site Internet, juin 2007 – citation traduite par FORUM).

On voit ici apparaître le potentiel d'un engagement plus large, où l'orientation du travail relève des partenaires et non pas de FK Norvège, avec en outre un engagement entre les communautés des deux endroits. L'un des axes est le développement, mais l'engagement du public est également une préoccupation importante. FK Norvège se concentre sur le groupe d'âge des 25-35, mais offre également des programmes spécialisés pour la jeunesse et pour les gens plus âgés.

L'organisme Carrefour canadien international (CCI) travaille également d'une façon similaire.

¹⁹ Le partenariat comme notion centrale a également des échos ailleurs, voir par exemple la redéfinition de MS « Solidarity through Partnership », MS, 2001.

« Carrefour canadien international facilite le regroupement des individus et des organismes. En misant sur des programmes internationaux de volontariat et de partenariat, CCI met à contribution les compétences, les expertises et les ressources requises pour relever ces défis mondiaux. L'échange de volontaires et de personnel qualifiés est vital pour ces partenariats. Chaque année, CCI accueille des volontaires provenant des pays en développement pour qu'ils travaillent avec des partenaires canadiens ; d'autre part, des Canadiens sont envoyés en mission dans des pays du Sud pour qu'ils y travaillent avec des partenaires locaux. CCI facilite également les échanges de personnel et de volontaires entre les organismes partenaires du Sud. La durée des missions peut s'étendre de plusieurs semaines à un an en fonction des exigences des projets²⁰. »

La différence est que CCI maintient un programme de volontariat ouvert et auquel il est possible de postuler, mais les éléments essentiels d'échange et de réciprocité et les objectifs de son travail le placent clairement aux côtés de FK Norvège.

Les défis qui se posent à ce genre de modèle sont, en fin de compte, l'intérêt et les ressources disponibles pour le programme, surtout l'aspect de favoriser la réciprocité, ainsi que la cohérence de ses objectifs globaux face à ceux de chacun des partenariats concernés.

Aller chercher les jeunes

Un défi important se pose au modèle traditionnel d'envoi en mission de volontaires, soit celui de la hausse graduelle et généralisée de leur âge moyen. Pour beaucoup d'OCVI, ce changement démographique allait de pair avec le désir de recruter des volontaires plus expérimentés et plus compétents, qui sont généralement plus vieux. Les jeunes plus à l'aise peuvent se payer cette expérience, comme nous l'avons déjà mentionné, mais qu'en est-il de ceux qui sont sans ressources, et tout particulièrement ceux des pays du Sud ? Les projections démographiques semblent également indiquer que dans beaucoup de pays développés, dans les années à venir, ce sont les gens plus âgés qui constitueront le principal bassin de recrutement des volontaires²¹.

Ces dernières années, Jeunesse Canada Monde a ouvert la voie des programmes internationaux de jeunesse orientés sur le développement. Son modèle a été repris ailleurs, en Australie et au Royaume-Uni. Voici comment il fonctionne :

« Le programme principal dure 6 à 7 mois, la moitié au Canada, et l'autre, à l'étranger. Tout au long du programme, tu t'impliqueras dans tes communautés d'accueil en effectuant du travail bénévole, et ce, en compagnie de ton homologue (un jeune du pays d'échange). De plus, tu vivras avec lui dans une famille d'accueil. Tu participeras aussi, avec ton groupe, à des activités éducatives qui te permettront de compléter et d'enrichir tes apprentissages. Tu réaliseras rapidement que l'on peut apprendre beaucoup par l'action ! C'est donc une expérience interculturelle et éducative inoubliable qui te permettra d'enrichir tes connaissances et d'acquérir de nouvelles aptitudes²². »

²⁰ Site Internet de CCI, juin 2007 (version française).

²¹ Development Initiatives, 2006.

²² Site Internet de Jeunesse Canada Monde, juin 2007.

Cependant, le modèle de l'échange est un modèle coûteux et le regard des gouvernements pourrait se diriger ailleurs²³.

La concentration sur l'assistance technique et sur l'atteinte des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), ou en fait sur tout objectif de développement, remet en question toute la notion des jeunes à l'expérience limitée comme pivots du volontariat international à long terme. Les partenaires des pays du Sud recherchent souvent des gens qui vont les aider à répondre aux défis qui se posent à eux et ne tiennent pas à favoriser l'acquisition d'une expérience qui bénéficiera à d'autres.

Pourtant, le défi de se créer une communauté prenante de gens qui se sentiront concernés par les problèmes qui confrontent les pays en développement nécessite bel et bien un programme d'engagement du public et, dans cette perspective, les jeunes constituent un groupe cible évident. Nous entrons donc ainsi dans un univers parallèle, où réapparaissent des programmes destinés à la jeunesse et qui ne sont pas d'abord orientés sur des objectifs de développement dans les pays du Sud, mais sur la sensibilisation dans leur pays d'origine.

En 2007, les gouvernements de l'Allemagne et du Royaume-Uni ont tous deux entrepris un processus de consultation portant sur le volontariat des jeunes. Les conclusions de la consultation du gouvernement allemand étaient renversantes. À partir d'une analyse de l'engagement du public provenant d'un rapport du CAD, on proposait d'envoyer 12 000 jeunes Allemands dans des pays en développement, avec l'objectif clairement exprimé de les voir mettre à profit leur expérience et leur compréhension à leur retour en Allemagne. Pour sa part, le gouvernement britannique, au terme de nombreuses années où l'usage des fonds de DfID pour des programmes de volontariat des jeunes était explicitement interdit, vient d'inclure cet objectif dans une récente politique et, au moment où ces lignes sont écrites, est engagé dans une recherche d'idées préliminaire à la définition de ses propres concepts. On prévoit que la nouvelle politique présentera des points similaires au modèle allemand.

Le volontariat international a souvent été perçu comme avantageux pour le pays d'envoi. Ainsi, même à ses débuts, la restriction du recrutement des jeunes engagés dans le Peace Corps à un petit nombre d'universités américaines montrait sans nul doute l'importance de permettre d'acquérir une vision mondiale aux leaders de demain. La plupart des jeunes n'ont pas accès à une expérience de ce type, tant au Nord qu'au Sud. Fondamentalement, il y a là une question d'accès au programme tout autant qu'une question de qualité ou d'objectifs, ce qui est à la base de toute discussion des programmes pour la jeunesse.

Stages à court terme et congés de courte durée autorisés par l'employeur

On a longtemps considéré qu'il faut beaucoup de temps pour qu'un volontaire international fournisse un travail efficace – le temps de s'acclimater, de comprendre le nouveau milieu où il vit maintenant, peut-être d'apprendre la langue. Cependant, le modèle qui se concentre sur les résultats semblerait indiquer que des interventions à court terme pourraient s'avérer utiles pour atteindre certains des résultats désirés, sinon

²³ Chaque année, par exemple, JCM recrute environ 400 jeunes Canadiens qui participent à son programme principal et à son programme Éco-leadership Afrique-Canada.

tous. Ce modèle a également le potentiel d'obtenir des contributions d'un bassin différent – celui du monde de l'entreprise.

Les programmes d'intervention professionnelle à court terme existent depuis longtemps, comme le prouvent les activités d'Executive Services Overseas dans leurs différentes incarnations dans divers pays. Souvent, cependant, ces programmes et organismes étaient d'une certaine façon distincts des autres programmes à long terme, ou étaient gérés séparément. L'intégration de BESO à VSO en 2005, en revanche, est une illustration de la façon dont on pourrait intégrer un modèle avec des volontaires à long terme et à court terme.

D'un point de vue plus large, l'intérêt des missions à court terme se retrouve dans la relation entre les OCVI et le monde des entreprises, ce qui constitue sans nul doute un défi. Comme le rapporte Development Initiatives :

« L'idée de travailler en relation étroite avec le secteur privé a jusqu'ici rencontré une certaine résistance. Cependant, les OCVI s'y engagent de plus en plus et l'on observe de nombreux exemples pratiques d'activités menées avec l'aide du secteur de l'entreprise chez les membres de FORUM. Uniterra, par exemple, a mis au point un programme intitulé « Congé solidaire », qui propose à ses participants des tâches à court terme bien définies. VSO (maintenant en collaboration avec BESO) et VNU mènent également des activités en partenariat avec des entreprises comme Pricewaterhouse, Accenture et Kraft. Fredskorpset travaille étroitement avec des firmes de consultation internationale et Oxfam Québec a mis au point un programme de développement pour la jeunesse en participation avec Cirque du Soleil²⁴. »

C'est également un sujet d'intérêt du côté de l'offre :

« Les volontaires ne sont plus toujours prêts à partir pour deux ou trois ans, ce qui s'explique dans certains cas par des contraintes économiques dans leur pays d'origine, ou par l'amélioration des occasions d'emploi... En revanche, les missions à court terme ont connu une augmentation, étant donné que les employeurs sont souvent enchantés d'accorder trois semaines ou un mois de congé à un employé pour participer à un programme de volontariat²⁵. »

Volontariat en ligne

Il va presque sans dire que les modèles actuels du volontariat international ont été mis au point avant la naissance d'Internet ; mais avec le temps, il sera de moins en moins évident qu'ils ont même été mis au point avant l'ère des ordinateurs modernes. Ces changements ont révolutionné nos façons de travailler et même de vivre. Ce serait pure naïveté que de penser que le volontariat international ne sera pas lui aussi touché.

Dans sa recherche sur les nouvelles tendances, Development Initiatives conclut ainsi :

« Du côté positif, l'accès à l'Internet a pour conséquence que les volontaires peuvent « magasiner » les occasions qui s'offrent à eux et en tirer une meilleure

²⁴ Development Initiatives, op. cit., p. 8. (Citation traduite par FORUM)

²⁵ Development Initiatives, op. cit., p. 9. (Citation traduite par FORUM)

compréhension d'un organisme et d'un pays avant de partir en mission. Cela signifie également que des organismes comme VNU peuvent exploiter le potentiel du « volontariat virtuel » de façon à permettre aux volontaires de partager leurs compétences dans des domaines comme la recherche, la conception, la préparation de soumission et le conseil en matière juridique ou environnementale tout en restant chez eux. Actuellement, VNU compte 5000 volontaires qui fournissent une assistance en ligne. D'autres OCVI observent que les volontaires sont ainsi en mesure de maintenir leur engagement face au développement au retour de leur mission²⁶. »

VNU a ouvert la voie du volontariat en ligne au sein des organismes de développement reconnus. Né d'un projet pilote au début de ce siècle, le service de volontariat en ligne de VNU met en lien par Internet des organismes de développement avec des volontaires de partout dans le monde et fournit son soutien à une collaboration en ligne efficace²⁷.

En 2005, VNU déclarait compter 50 000 usagers inscrits, 810 organismes hôtes, 2500 missions et 2000 volontaires en ligne originaires de 167 pays, dont 60 % étaient des femmes et 40 % provenaient de pays en développement²⁸.

Les activités des volontaires en ligne sont très diverses. Ils fournissent de l'expertise ou des outils techniques, soutiennent la gestion des activités et des ressources, contribuent au développement et à la gestion du savoir et facilitent la communication et le réseautage.

L'impact de l'Internet a-t-il cependant ses mauvais côtés ? Voici ce que note Development Initiatives :

« Certains OCVI relèvent cependant quelques points négatifs. L'accès peu coûteux et facile à l'Internet peut avoir pour conséquence que les volontaires s'intègrent moins bien à leur mission à l'étranger. Aussi, les OCVI reçoivent de plus en plus de demandes, ce qui a un impact sur leur capacité d'y répondre avec efficacité et surcharge leurs ressources humaines²⁹. »

Malgré ces quelques inconvénients, il est facile d'imaginer que, tout comme les gens utilisent de plus en plus l'Internet pour organiser leur voyage de façon indépendante, ils l'utiliseront aussi pour organiser leur volontariat international de façon indépendante. Sans doute, on peut y voir un élargissement du volet consommation, avec la recherche du meilleur « produit » de voyage mais, et c'est peut-être le plus important, les intéressés ont ainsi l'occasion d'apporter leur contribution s'ils ne désirent pas ou ne peuvent pas voyager. Une génération familière avec des sites comme *My Space* verra-t-elle le manque de contact individuel et de présence physique comme un obstacle au volontariat international ?

²⁶ Development Initiatives, op. cit., p. 7. (Citation traduite par FORUM)

²⁷ Présentation de VNU, IVCO 2006.

²⁸ Ibid., VNU.

²⁹ Development Initiatives, op. cit., p. 7. (Citation traduite par FORUM)

Grandes tendances futures

Dans la mesure où les tendances passées peuvent nous guider pour l'avenir, l'enquête de Development Initiatives a relevé un certain nombre de dimensions jugées significatives pour les cinq prochaines années.

Dans ce contexte, il est également intéressant de noter la conclusion suivante :

« Tout compte fait, dans les cinq dernières années, on n'a pas observé de changement significatif dans la perception des gouvernements et du grand public à l'égard du volontariat international. Ils reconnaissent la valeur de l'expérience des OCVI qui travaillent avec des organismes sur le terrain, ainsi que les aspects positifs de l'interaction en face à face et de la polarisation du potentiel des individus à contribuer à la société³⁰. »

Les volontaires internationaux sont d'excellents ambassadeurs pour leur pays. Ils donnent un visage humain au développement et n'ont rien perdu de leur potentiel à cet égard :

« Au niveau de la pratique, en favorisant la communication interpersonnelle sur la scène internationale autour des termes communs de justice mondiale, de développement et de solidarité internationale, le volontariat international peut être constituer une force d'humanisation face aux forces rapides et impersonnelles du changement à l'échelle mondiale³¹. »

Mais qu'en est-il des conclusions particulières et de leur impact sur les modèles de programmes de l'avenir ? D'un point de vue critique, il est utile de considérer le modèle du volontariat international dans son ensemble ; qui seront les volontaires de l'avenir, quels seront les objectifs du volontariat international et qui en profitera.

Forme sociale du volontariat international

Il est important de reconnaître que le volontariat international est une forme particulière de volontariat, que les racines de sa montée et de son succès comme programme à long terme remontent au milieu du 20^e siècle. Beaucoup de pays qui ont accueilli des volontaires avaient encore un statut de colonie ou ne l'avaient que récemment perdu. On n'ignorait certainement pas l'absence délibérée de services d'éducation ou de santé aux collectivités vivant sous un joug colonial. Les motivations des volontaires internationaux, même s'ils étaient eux-mêmes parfois originaires d'une puissance colonisatrice, s'harmonisaient avec régularité aux vues de ceux qui vivaient sous l'oppression³². Même si les volontaires internationaux aspiraient à faire œuvre utile, le contexte de la lutte ou de l'édification d'une nouvelle société dans son ère post-coloniale constituait un encadrement important et façonnait leurs interventions.

En ce sens, la concentration du volontariat international sur l'assistance technique est engendrée par la combinaison des pressions de nouvelles philosophies des modèles de

³⁰ Development Initiatives, op. cit., p. 14. (Citation traduite par FORUM)

³¹ « Globalisation and international service: a development perspective », David Lewis, *Voluntary Action*, Vol. 7 No. 2, 2005. (Citation traduite par FORUM)

³² Voir par exemple « To Whom it may concern », édité par Emma Judge et publié par Skillshare International, 2004, qui documente les expériences de volontaires internationaux en Afrique du Sud pendant la période de l'apartheid.

développement et leur impact sur les donateurs gouvernementaux ainsi que par les exigences de plus en plus nettement exprimées des partenaires des pays du Sud qui réclament des compétences supérieures et plus utiles – le tout dans un contexte où les guerres de libération ne sont plus qu'un souvenir.

Dans notre univers à l'aube du 21^e siècle, le modèle traditionnel du volontariat international reste-t-il la forme de volontariat la plus appropriée pour atteindre ces objectifs ? Ce que l'on observe de l'évolution des modèles nous indiquerait que, dans le cas de l'assistance technique, on peut peut-être en douter. Ainsi, d'un côté, la professionnalisation du volontariat international ainsi que ses relations avec l'expertise et la consultation tendent à élargir le modèle de différentes façons. Certaines des compétences se retrouvent déjà dans les pays d'accueil, pourquoi donc alors ne pas se concentrer sur le volontariat national ? Pourquoi ne pas avoir recours à d'autres formes d'assistance technique, plus adaptées à notre ère électronique ? Pourquoi ne pas se concentrer sur des missions à court terme associées à un certain niveau de soutien virtuel/en ligne ?

Cependant, la mise en place des capacités semble présenter un peu plus d'avantages car on reconnaît que l'élaboration de systèmes est un élément essentiel de la viabilité des organismes, tout autant que celui des compétences. L'apparition de nouvelles variations a clairement fait la démonstration du potentiel de cette approche. Mais c'est ici que le chemin se divise. Sur une voie, l'OCVI qui fait la mise en place des capacités, comme interface entre des organismes partenaires et des sources d'expertise en matière de mise en place de capacités – et il est possible que l'OCVI soit lui-même l'une de ces sources ; sur l'autre voie, un OCVI qui facilite les partenariats, qui rend possible les liens directs entre ceux qui font la mise en place des capacités et les organismes partenaires. Il y aura des choix à faire.

Quelle sera l'orientation de la coopération volontaire internationale ?

Les objectifs de la coopération volontaire internationale – solidarité, assistance et développement, développement personnel et engagement du public – sont aussi évidents et contradictoires que jamais. La place accordée aux objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et la concentration sur la réduction de la pauvreté ont tendance à accentuer l'aspect technocratique des activités. Pourtant, la place centrale du changement social à l'intérieur du volontariat international, un aspect atténué de la solidarité, reste clairement reconnaissable. On peut ainsi croire qu'il faudra en arriver à un juste dosage de pragmatisme et de principes :

« Quoi que l'avenir nous réserve, deux choses restent assez claires. La première, c'est que le concept du volontariat international assurera son avenir en continuant à faire la preuve sa flexibilité ; la deuxième, c'est que les concepts de mutualité et de citoyen du monde devront s'installer au cœur de notre réflexion sur l'avenir³³. »

En réalité, la réduction de la pauvreté exerce une influence capitale sur le programme du développement. Mais cette notion pourrait elle-même devenir plus contestée à mesure que nous nous approchons de 2015 sans atteindre les OMD. Il pourrait apparaître comme de plus en plus important de mobiliser l'énergie collective des gens, conséquence pratique de la notion de citoyen du monde. La priorité accordée aux

³³ Rockcliffe, op. cit., p. 43. (Citation traduite par FORUM)

objectifs d'engagement du public pourrait bientôt se voir supplantée par des modèles tendant à générer une conscience active de citoyen du monde par l'intermédiaire des programmes de volontariat international.

Finalement, aucune vision de l'avenir ne saurait être complète sans au moins un regard sur l'expansion du volontariat international ailleurs, particulièrement en Asie. Au Japon, JOCV mène depuis longtemps des programmes de volontariat international qui s'inspirent largement du modèle traditionnel mais, ces dernières années, on a vu apparaître de nouveaux programmes dans des pays comme la Corée, la Thaïlande, Singapour et, bien sûr, la Chine. De tels programmes traduisent la richesse économique des économies asiatiques et certains d'entre eux s'inspirent clairement des intérêts économiques de l'État dans ces pays. Cependant, on y observe également un autre aspect – encore plus évident dans les nouveaux pays membres de l'Union européenne, soit l'ouverture du dialogue avec d'autres parties du monde pour fournir aux habitants de ces pays des moyens de s'intéresser à ce qui arrive en dehors de leur propre réalité et de le comprendre.

Les volontaires de l'avenir

Rien ne permet de prévoir une pénurie de gens désireux de devenir volontaires internationaux, mais il reste que leur origine change. La tendance à des programmes plus internationaux, qui se détachent du modèle du programme national, devrait probablement connaître une accélération au cours des quelques prochaines années. L'orientation sur le fait de faciliter les partenariats, ainsi qu'une plus grande flexibilité dans la durée des missions, devraient également avoir pour effet de faire apparaître de nouvelles formes de volontariat.

Partout où les OCVI cherchent leur propre créneau – par exemple comme acteurs directs du développement ou comme facilitateurs de partenariat –, il leur sera nécessaire de réagir aux exigences plus complexes du volontariat international, ce qui pourrait entraîner des changements significatifs dans la nature des activités opérationnelles de certains d'entre eux, dans leur culture organisationnelle ou même dans certains points de leur constitution.

Le modèle *consommation* a le potentiel de transformer la relation entre les volontaires et les OCVI en une relation où le volontaire achète un service – et en obtient des avantages supplémentaires à ce qu'il pourrait obtenir à lui seul. Dans le monde de la consommation par Internet, aucun portail ne détient un monopole.

Les gens qui envisagent de devenir volontaires disposent de plus de ressources pour bien connaître avant leur départ les défis qu'ils auront à relever ; il leur est plus facile de savoir où ils s'en vont ; pour bon nombre de ceux des pays du Nord, il est également plus facile de passer d'une culture à une autre culture. Mais d'un autre côté, le battage médiatique sur la nature omniprésente de la culture modifie le débat – la question qui se pose, c'est moins « parle-moi de Manchester United et du football » que « as-tu vu la partie la semaine dernière ».

Les OCVI se doivent de se demander si leurs systèmes sont en phase avec la réalité actuelle, sinon ils éprouveront de sérieuses difficultés.

Enfin, les changements d'objectifs des programmes et le besoin qui en résulte de recruter des volontaires différents, peut-être de partout au monde, posent des défis logistiques importants. Est-ce au-delà des capacités des plus grands organismes eux-mêmes ? Un modèle international exige-t-il vraiment des organismes internationaux dans les pays du Nord aussi bien que du Sud ?

Principaux changements des cinq dernières années pour les organismes qui envoient des volontaires en mission : préoccupations inchangées et nouvelles questions, selon l'enquête de 2006 de Development Initiatives.

- Missions à court terme plutôt qu'à long terme.
- Quoiqu'il y aurait moins de volontaires prêts à accepter une mission de deux ans, certains indices permettent de croire qu'un nombre croissant de volontaires sont intéressés à travailler à l'étranger.
- Le fait que les partenaires des pays du Sud devraient être au centre de la définition de leurs besoins en matière de compétence au moment du choix des volontaires n'a rien de neuf. On signale cependant des changements dans les types de compétences qu'ils demandent. Ainsi, on s'écarte de l'assistance technique et des lacunes à combler pour passer à des concepts reliés à l'échange, à la mise en place des capacités et au développement des compétences locales.
- Un domaine où beaucoup d'OCVI ont trouvé un créneau particulièrement solide, c'est dans l'éducation au développement, la défense des causes et l'engagement du public. Nombre d'entre eux conservent des liens solides avec les volontaires à leur retour, ce qui leur permet de compter sur un large bassin de gens qui restent vivement intéressés aux questions de développement international.
- Dans l'enquête de cette année, les implications des communautés d'immigration et de diaspora sur le volontariat international ont fait leur apparition parmi les préoccupations des OCVI.
- Les OCVI travaillent à mettre au point des processus novateurs de recrutement en réponse aux changements de leur environnement.
- Il est de plus en plus nécessaire de prendre la mesure et de faire la preuve de l'impact des missions des volontaires proprement dites et du volontariat international comme tel.
- La concurrence entre OCVI pour obtenir des fonds reste un problème. On relève cependant des exemples de collaboration et d'efforts conjoints entre OCVI.
- Recueillir des fonds et obtenir des subventions reste de toute évidence une préoccupation majeure et a constitué un problème tout au long des cinq dernières années.
- De façon générale, on sent une évolution dans certaines directions : plus de professionnalisme, une définition plus claire des rôles et de l'apport au processus du développement global.