



DOCUMENT DE DÉFI

Une Nouvelle Génération de Volontaires en tant Qu'acteurs du Changement

Un document de défi pour l'IAVE et le Forum
par le Dr Moses Okech,
avec le professeur Matt Baillie Smith
et le Dr Bianca Fadel

Septembre 2023

AVANT-PROPOS

Ce document a été commandé conjointement par l'Association internationale pour l'effort volontaire (IAVE) et le Forum international pour le volontariat dans le développement (Forum). Il fait partie de la série de *Challenge Papers* de l'IAVE sur le volontariat des jeunes, ainsi que du document de cadrage pour la conférence IVCO 2023 du Forum sur le thème *Une nouvelle génération de volontaires en tant qu'acteurs du changement*. Des liens vers les autres documents du Défi et les ressources d'IVCO 2023 se trouvent à la fin du document.

Introduction

Alors que le monde est confronté à la menace existentielle de l'urgence climatique et à la persistance de l'injustice et des inégalités mondiales, les jeunes sont de plus en plus considérés comme essentiels pour relever ces défis. Ce n'est pas seulement parce que ce sont eux qui font face aux conséquences des actions des générations passées. C'est aussi grâce aux énergies, au dynamisme et aux innovations qu'apportent les jeunes. Le volontariat des jeunes côtoie diverses formes d'activisme, de plaidoyer et d'organisation des jeunes en tant que mécanisme clé pour parvenir au changement. Mais la célébration du volontariat des jeunes dans l'élaboration des politiques, les stratégies organisationnelles et les médias sociaux reflète-t-elle une approche qui place les jeunes en tant qu'acteurs du changement ? Ou offre-t-elle une couverture pour une réticence au changement, à la décolonisation et à la démocratisation ?

Ce document explore ces questions et présente un ensemble de défis critiques pour réfléchir à permettre aux jeunes volontaires d'être les acteurs du changement dont le monde a tant besoin. La première section du document établit le contexte et le contexte de ce défi. Il explore les recherches existantes et d'autres littératures qui documentent le volontariat des jeunes pour le développement durable, la diversité des formes d'engagement, certains des cadres institutionnels existants qui se concentrent sur la participation des jeunes dans les espaces de volontariat et les lacunes dans les connaissances. La deuxième partie analyse les données primaires recueillies lors de courts entretiens avec les principales parties prenantes impliquées dans les jeunes volontaires en tant qu'acteurs du changement, y compris les organisations axées sur la jeunesse et les organisations non gouvernementales internationales, ainsi que les chercheurs. La section met ces preuves en dialogue avec les littératures et les débats existants pour explorer trois questions fondamentales :

- a. Comment les jeunes font-ils du bénévolat et comment veulent-ils faire du volontariat ?**
- b. Comment les organisations peuvent-elles développer des programmes véritablement dirigés par des jeunes ?**
- c. Comment pouvons-nous créer un environnement plus propice au volontariat des jeunes ?**

À l'aide d'exemples de pratiques organisationnelles, de commentaires des parties prenantes et de données et preuves plus larges, le document de défi souligne l'importance de : 1) le contexte pour explorer le volontariat des jeunes ; 2) la nécessité d'éviter d'homogénéiser les jeunes volontaires et le volontariat des jeunes ; 3) les défis liés au transfert du pouvoir autour des approches des organisations en matière de volontariat des jeunes ; 4) l'importance de la voix des jeunes dans la création d'un environnement favorable et le façonnement du paysage du volontariat des jeunes. Le document se termine par une série de questions stimulantes visant à promouvoir le dialogue et l'action qui soutiennent les jeunes volontaires en tant qu'acteurs clés dans les espaces de développement, en les positionnant comme des figures centrales dans la création de changements significatifs grâce à leurs efforts volontaires.

PARTIE 1:

Contexte et contexte

Dans un monde où les défis mondiaux sont croissants déclenchés par les crises financières, les situations d'urgence, les conflits et le changement climatique, nous voyons également la plus grande génération de jeunes de l'histoire, avec 1,8 milliard de personnes âgées de 10 à 24 ans, dont près de 90% vivent dans des pays en développement (Nations Unies, 2023). À l'échelle mondiale, on reconnaît de plus en plus le rôle que jouent les populations de jeunes dans le façonnement du développement, tant au niveau national que local, en tant que « génération d'acteurs » (Forum des jeunes de l'ECOSOC des Nations Unies, 2023). Dans ce contexte, divers acteurs du développement et les jeunes eux-mêmes ont célébré et promu la valeur de l'engagement volontaire des jeunes pour relever les défis critiques du développement, tout en renforçant les compétences, les capacités et les réseaux des jeunes participants. La COVID-19 a particulièrement mis cela en évidence, les jeunes jouant un rôle essentiel en tant que volontaires pour soutenir les communautés pendant la pandémie. L'urgence climatique a également vu la mise en évidence de l'action et des capacités des jeunes à façonner le changement. Cependant, ces gros titres, et les célébrations organisationnelles du volontariat des jeunes, peuvent cacher une image plus complexe.

La définition même de la jeunesse varie d'un contexte à l'autre et doit être comprise de manière spécifique au contexte. La définition des Nations Unies comprend les âges de 15 à 24 ans, les deux inclusivement (Nations Unies, 2013). Cela concerne également le langage du volontariat, une expression à laquelle les jeunes pourraient ne pas s'identifier de manière cohérente ou considérer comme une langue appropriée pour décrire leur travail, ou qui pourrait ne pas signifier la même chose dans différents contextes (Lukka et Ellis Paine, 2007). Dans certains endroits, les formes d'activisme des jeunes et d'organisation communautaire pourraient ne pas être appelées volontariat, mais seraient appelées volontariat ailleurs. Les définitions établies du volontariat, qui émergent souvent des expériences dans les pays du Nord, ne permettent pas de saisir cette diversité et risquent d'exclure des formes de volontariat qui ne correspondent pas à la norme mais que les jeunes apprécient. Les dialogues intergénérationnels impliquant des membres des générations du millénaire (nés entre 1981 et 1996) et de la génération Z (1997-2012) ont montré qu'il était urgent de transformer les modèles de développement actuels pour mieux lutter contre les inégalités, l'injustice climatique, l'injustice énergétique et les déséquilibres de pouvoir (Weber et al., 2022). Par conséquent, lorsque l'on discute du volontariat des jeunes dans des contextes particuliers, cela doit être situé non seulement par rapport aux discours mondiaux sur le volontariat, mais aussi par rapport aux structures et approches d'aide et de développement, aux antécédents du volontariat, aux modèles de chômage, à la nature des institutions communautaires et aux disparités dans les conditions socioéconomiques locales (Baillie Smith, Mills et al., 2022).

Il existe de multiples modèles pour comprendre l'engagement des jeunes dans le volontariat pour le développement (Georgeou et Haas, 2019). Traditionnellement, le volontariat a souvent été perçu comme une composante de la « culture de l'expérience » plus large chez les jeunes (Holdsworth, 2017), en plus d'être placé au cœur des initiatives citoyennes et des programmes d'échange de jeunes, tant nationaux qu'internationaux, en tant que catalyseur du changement social (Baillie Smith et Laurie, 2011 ; Mati, 2016; Mills et Waite, 2017; Tiessen et coll., 2021). Les expériences de responsabilisation dirigée par les jeunes dans l'élaboration des orientations des programmes gouvernementaux ont permis d'améliorer les « relations saines en matière de responsabilité sociale » dans tous les secteurs (ActionAid, 2022). Les données actuelles explorent diverses formes de participation des jeunes à la gouvernance environnementale (Beckwith et al., 2022), tandis que l'épidémie de Covid-19 a souligné l'importance des réseaux de jeunes dans la mobilisation de l'action locale en réponse aux urgences (Chadwick, 2020). Plus récemment, l'utilisation des nouvelles technologies par les jeunes a inauguré une nouvelle ère de coopération et d'organisation. Ces technologies ont joué un rôle essentiel dans la transition vers le volontariat à distance. Des utilisations plus radicales peuvent être observées dans les campagnes de médias sociaux menées par les jeunes, l'activisme, les blogs dans différents contextes, tels que le mouvement *Occupy* en Europe et aux États-Unis, le mouvement des parapluies de Hong Kong ou les campagnes de hijab en Iran. Cela est de plus en plus reconnu par les acteurs du développement ; par exemple the Earth a été mise en place pour aider les jeunes technologues de l'information et de la communication comme les codeurs, les ingénieurs et les programmeurs à être actifs dans la résolution des défis régionaux de l'action climatique grâce à une série de hackathons mondiaux.

Dans l'ensemble, et depuis longtemps, la pratique du volontariat par les jeunes a également été annoncée comme un moyen majeur de développer des compétences (Oliveira et al., 2020) grâce à l'apprentissage par l'expérience en préparation au monde du travail. La rhétorique dominante sur le volontariat a en effet souvent dépeint les jeunes comme les « leaders de demain » (Lund et Thomas, 2012) dont les compétences doivent être perfectionnées par le biais du volontariat pour se préparer à la vie professionnelle active à venir. Cependant, cela occulte le fait que, pour certains, le volontariat ne mène pas nécessairement à l'acquisition de compétences, et des compétences spécifiques pourraient également être nécessaires pour faire du volontariat en premier lieu (Tukundane et Kanyandago, 2021). En outre, la compréhension même du « travail » et du « volontariat » peut être floue chez les jeunes en raison des divers modèles de rémunération financière par le biais du volontariat et de ses implications pour l'ensemble du secteur (Prince et Brown, 2016; Baillie Smith, Fadel et coll., 2022). Si, d'une part, la compensation financière par le biais du volontariat peut devenir une composante des moyens de subsistance des jeunes aux prises avec le chômage; D'autre part, les possibilités de volontariat pourraient également être adaptées pour répondre aux besoins en main-d'œuvre de l'industrie mondiale de l'aide et du développement, plutôt que de refléter les intérêts et les aspirations des jeunes.

Comme le soulignent Honkatukia et Rattila, la participation des jeunes à la société contribue

non seulement à des programmes de développement plus larges, mais aussi au bien-être des jeunes, qui est lui-même un élément essentiel de la réalisation du développement (Honkatukia et Rattila, 2023). Cependant, cela ne fait que cinq ans que les Nations Unies ont lancé leur toute première stratégie à l'échelle du système sur la jeunesse, baptisée Youth2030, en tant que cadre commun pour travailler ensemble sur des politiques et des actions en faveur des jeunes dans ses piliers que sont la paix et la sécurité, les droits de la personne et le développement durable (ONU Jeunesse 2030, s.d.). Par conséquent, il existe également un risque que le volontariat des jeunes soit perçu comme une nouvelle panacée (Davies, 2019). Les preuves essentielles pour éclairer les approches du volontariat des jeunes et ses impacts sur le changement sont inégales, certaines régions du monde étant mal représentées. Il y a de plus en plus de preuves à l'intérieur et au-delà du volontariat qui montrent que, malgré la rhétorique populaire et les célébrations de l'agence des jeunes pour le changement, les jeunes sont souvent exclus des processus décisionnels critiques ou invités à participer de manière informelle. Cela présente un risque que le volontariat des jeunes soit moins sur eux en tant qu'acteurs du changement, et plus sur eux comme apportant les changements que d'autres considèrent comme importants. Il a été suggéré qu'il est nécessaire que les acteurs du développement ainsi que les responsables de la mise en œuvre des politiques « prennent du recul afin que les jeunes puissent aller de l'avant » (Wijeyesekera, 2011) pour se réapproprier le programme de volontariat.

PARTIE 2:

Faire participer les jeunes de manière significative en tant qu'acteurs du changement

Comment les jeunes font-ils du volontariat et comment voudraient-ils faire du volontariat?

Alors que les organisations engagent de plus en plus les jeunes en tant que volontaires de nouvelles manières, les jeunes eux-mêmes créent leurs propres approches de plus en plus innovantes et diversifiées du volontariat. Cela est motivé d'une part par les nouvelles opportunités, y compris celles offertes par la technologie. Mais cela reflète également une réponse aux limites des opportunités actuellement disponibles et à la frustration face à l'incapacité des acteurs existants à relever les défis auxquels ils sont confrontés.

Cette diversité, à l'intérieur des pays et entre eux, ne peut pas être résumée dans un bref document de défi. Cela est exacerbé par le fait que le volontariat peut signifier différentes choses dans différents endroits, comme mentionné précédemment. Il est donc important de reconnaître des différences significatives entre les façons dont les jeunes font du volontariat de manière structurée et « formelle » avec des organisations, et les façons moins formelles et structurées et « quotidiennes » (Baillie Smith, Mills et al., 2022) dont ils peuvent contribuer au développement et au bien-être de leurs communautés et de celles des autres. Sous les deux formes, le volontariat des jeunes prend une myriade d'arrangements, en termes d'orientation sur le développement, de type et de durée de l'activité, de personnes pouvant y participer et de savoir si elles se déroulent à distance. Par exemple, alors que Lungelo Youth Development, une organisation basée au KwaZulu Natal, en Afrique du Sud, adopte le volontariat pour gérer un centre de jeunesse qui soutient le développement des compétences des jeunes ; La Yayasan Sukarelawan Siswa (YSS)/Student Volunteers Foundation de Malaisie gère un programme de volontariat des jeunes pour doter les jeunes de compétences et d'apprentissage par l'expérience grâce à des stages à l'étranger. Un autre exemple est le travail de YES Empowerment, une organisation impliquant des volontaires en Ouganda, qui gère des programmes basés sur le mentorat en ligne pour former des jeunes de différentes régions du pays. Comme l'a fait remarquer une personne interrogée:

Dans le monde difficile d'aujourd'hui caractérisé par le chômage de masse au milieu des crises économiques mondiales, les jeunes se trouvent au centre des efforts déployés pour relever certains des défis du développement. Les jeunes sont des pionniers de l'innovation et de la créativité. Ils sont les principaux intervenants dans la mobilisation des efforts pour le changement communautaire. (Personnel d'ONG internationales, basé en Asie).

Mais bien que l'on reconnaisse le rôle important des jeunes volontaires dans la réalisation du changement, les données recueillies dans cette recherche, et également reflétées dans des travaux plus larges, montrent que certaines formes de volontariat ne répondent pas nécessairement aux besoins et aux intérêts des jeunes, comme l'explique la personne interrogée citée ci-dessous, bien qu'il soit intéressant de noter que la vaste consultation des jeunes volontaires eux-mêmes dépassait la portée de ce travail:

Parfois, les jeunes trouvent certaines activités de volontariat peu excitantes, pas stimulantes et donc pas assez enrichissantes. Cela se produit lorsqu'ils sont soumis à des activités de routine avec des attentes ou des directives peu claires. À ce titre, il devrait y avoir un moyen clair d'évaluer le niveau de contribution qu'un bénévole apporte à bord. (Personnel d'ONG internationales, basé en Asie).

Ce responsable d'ONG internationale identifie une tension entre le désir des jeunes de relever des défis et de s'enthousiasmer, reflétant l'importance du volontariat en tant qu'expérience, et les besoins des organisations pour mener à bien les activités de routine. Créer le risque que les volontaires se voient parfois confier des tâches qui doivent être accomplies d'un point de vue organisationnel, mais qui offrent peu de possibilités de répondre aux attentes d'un jeune. Cela reflète non seulement la façon dont les placements de volontaires sont gérés, mais aussi la tendance générale du volontariat à être utilisé comme prestation de services bon marché:

Dans de nombreuses organisations que je connais, il y a une tendance à faire appel aux services des jeunes comme tampon pour répondre aux besoins en main-d'œuvre. Habituellement, le recrutement de jeunes comme volontaires est une fonction RH dans le cadre de la planification des ressources humaines. Par conséquent, vous trouvez des jeunes qui font du volontariat dans des endroits tels que le service à la clientèle, la manutention de flotte, les centres d'enregistrement ou la place du personnel en congé. La tendance ici est donc de considérer les jeunes comme une main-d'œuvre consommable dont l'utilité n'est qu'à court terme, de sorte que personne ne se soucie beaucoup du type de compétences qu'ils acquièrent ou de la façon dont les activités de volontariat correspondent à leur plan de carrière. (Personnel d'ONG internationales, basé en Amérique latine et dans les Caraïbes).

Ces données révèlent une déconnexion potentielle entre le volontariat pour répondre aux besoins organisationnels et le volontariat qui permet aux jeunes d'acquérir ce qu'ils veulent d'une expérience de volontariat. Le volontariat auto-organisé et dirigé par des jeunes reflète

certaines de ces frustrations. Mais il est également important de reconnaître que les types de volontariat que les jeunes veulent faire dépendent beaucoup du contexte. Par exemple, les types de volontariat recherchés par les jeunes dans des contextes où ils ont du mal à accéder à l'éducation et à la formation peuvent éclairer un désir de programmes qui offrent un développement des compétences et des parcours vers le travail (Baillie Smith, Jenkins et al., 2022). Dans des contextes où les jeunes considèrent la mobilité internationale comme la clé de leur parcours vers l'université et le travail, le voyage peut être ce qui façonne ce que les jeunes attendent de leur volontariat. En outre, là où la voix des jeunes est systématiquement ignorée, les types de volontariat recherchés peuvent précisément se concentrer sur la création d'espaces de représentation des jeunes. Cela souligne l'importance de ne pas homogénéiser les jeunes et les jeunes volontaires, et de comprendre que les types de changement qu'ils souhaitent réaliser sont très spécifiques au contexte. Les types de volontariat qu'ils veulent effectuer ne sont pas non plus statiques et unidimensionnels:

Les jeunes veulent faire du volontariat dans leur communauté, mais en même temps, ils veulent essayer des choses stimulantes et passionnantes. Ils ne veulent pas que quelqu'un pense pour eux, mais plutôt qu'ils soient eux-mêmes en contrôle. Ils aiment l'autonomie, mais personne n'est prêt à la leur donner et c'est pourquoi je compatis avec nos jeunes d'aujourd'hui. Ils sont tellement pleins d'espoir et de passion. Ils rêvent d'un avenir meilleur, mais ils sont aussi parmi les plus frustrés lorsque ces rêves ne se réalisent pas. Partout, vous entendez parler de programmes pour les jeunes, de plaidoyer des jeunes, de budgétisation axée sur les jeunes, d'autonomisation des jeunes et de tous les mots à la mode. Mais dans tout cela, nous voyons rarement des jeunes prendre les choses en main. En fait, je crois que le programme des jeunes est devenu une vache à lait pour attirer facilement des financements de la part des donateurs. (Fonctionnaire du gouvernement, basé en Amérique latine et dans les Caraïbes).

Comme le note cette personne interrogée, le volontariat des jeunes n'existe pas en vase clos et risque d'être « utilisé » par des organisations et des acteurs établis, plutôt que de jouer un rôle clé dans l'élaboration du changement. La mesure dans laquelle les jeunes mettent en œuvre les programmes des autres, ou les leurs, est essentielle à cet égard; qu'ils « dirigent » ou simplement qu'ils soient engagés, comme le montre la section suivante.

Comment les organisations peuvent-elles développer des programmes véritablement dirigés par des jeunes?

L'idée que les jeunes peuvent diriger des organisations est quelque chose qui est encore étranger à beaucoup de gens parce que pendant longtemps les jeunes ont été considérés comme immatures, imprudents et incapables de leadership stratégique. Mais la montée en puissance d'énormes entreprises technologiques prospères créées et dirigées par des jeunes a remis en question ce type de pensée. Pour cette raison, les organisations devraient

tout d'abord reconnaître les compétences existantes parmi les jeunes et avoir des plans délibérés pour exploiter leurs idées nouvelles et aller de l'avant et les charger de les mettre en œuvre. Ce n'est qu'alors que nous pourrions voir plus d'études de cas d'initiatives menées avec succès par des jeunes. (Universitaire, basé en Europe).

Bien qu'il y ait eu un intérêt croissant pour l'engagement des jeunes en tant que volontaires, il est crucial de reconnaître la distinction avec les programmes dirigés par des jeunes. En posant même cette question, on pourrait soutenir qu'il existe une hypothèse intrinsèque selon laquelle les organisations auxquelles il est fait référence ne sont pas – ou ne peuvent pas être – dirigées par des jeunes, mais qu'elles peuvent fournir des programmes qui le sont. Compte tenu de l'importance de l'organisation horizontale, de l'utilisation agile de la technologie et de l'accent mis sur la voix et la participation à l'action des jeunes pour le développement, on pourrait également suggérer que la participation d'organisations de développement plus conventionnelles, et leurs processus traditionnels d'audit et de planification stratégique, peuvent être antithétiques à certaines des caractéristiques clés du leadership des jeunes qui sont si précieuses. Par conséquent, il est de plus en plus nécessaire d'explorer des processus d'engagement bénévole qui peuvent mieux aider les jeunes à mener le changement à l'échelle locale, nationale et mondiale grâce à leur volontariat, ce qui va au-delà de la simple présence des jeunes « dans la salle ». Les données recueillies pour cet article montrent que la participation croissante des jeunes aux espaces de développement et aux événements autour du volontariat ne reflète pas nécessairement un engagement envers le leadership des jeunes. Comme l'a fait remarquer un répondant à l'entrevue :

Plusieurs fois, vous voyez de grandes conférences organisées où les jeunes sont représentés et il y a un bon sentiment quant à leur présence sans entrer dans les détails de leur implication dans la planification, l'établissement de l'ordre du jour ou même la direction des affaires discutées. Nous devons être honnêtes en tant qu'adultes et reconnaître que ce n'est pas un jeu équitable. (Universitaire, basé en Europe).

Il y a des échos ici dans la façon dont les militants de la société civile du Sud étaient de plus en plus engagés dans les espaces civiques mondiaux dans les années 1990 et 2000, mais c'était épisodique et superficiel, fournissant un moyen pour les organisations établies de paraître plus légitimes (Baillie Smith et Jenkins, 2012). Donc, à un certain niveau, il est important, pour favoriser les approches dirigées par les jeunes, de ne pas le faire de manière à célébrer les jeunes en tant que moyen de paraître pertinents, mais en les reléguant et en diminuant leur influence. Cela souligne l'importance de la façon dont les programmes sont conçus par rapport à leur contenu. Cependant, au lieu de s'assurer que les jeunes dirigent la conception et la conceptualisation d'un programme est susceptible de conduire à un plus grand engagement et à un plus grand succès, les organisations ne sont souvent pas faciles à mettre en place pour le permettre. Comme l'a fait remarquer un haut fonctionnaire d'une ONG internationale:

Nous avons toujours un problème avec la gouvernance institutionnelle où les conseils d'administration et la haute direction de la plupart des organisations sont encore composés de personnes beaucoup plus âgées chargées de définir les politiques et les décisions majeures pour la gestion des organisations. Au milieu de cela, il devrait y avoir une cessation de la référence aux jeunes en tant que « leaders de demain », mais ils continuent de jouer des rôles de leadership importants aujourd'hui. (Fonctionnaire d'ONG internationale, basé en Europe).

Alors que la croissance des organisations dirigées par des jeunes peut changer le paysage du volontariat et de l'activisme des jeunes, de nombreuses organisations continuent d'approcher les jeunes de manière paternelle. Cela reflète en partie des processus de professionnalisation des organisations de longue date, souvent en raison des demandes des donateurs. Mais cela peut aussi refléter une attitude défensive à l'égard des positions existantes. Ce mélange peut éclairer les degrés de réticence au changement et mettre l'accent sur l'intégration des jeunes dans la pensée existante, plutôt que de permettre aux jeunes de se transformer par une nouvelle pensée:

... Bien sûr, nous sommes conscients du potentiel des jeunes pour contribuer à la croissance organisationnelle. Leur participation en tant que volontaires soutient principalement les exigences opérationnelles quotidiennes pour assurer le bon déroulement des choses. Mais la principale motivation de l'orientation organisationnelle est la stratégie, ce que les jeunes peuvent ne pas faire en raison de leur manque d'expérience. Je suggérerais donc que si nous avons besoin d'un programme véritablement dirigé par les jeunes, nous devons d'abord intégrer les jeunes à la réflexion stratégique. Par conséquent, développer des programmes dirigés par des jeunes ne devrait pas signifier jeter les principes organisationnels, mais plutôt les renforcer (personnel des ONG internationales, basé en Afrique).

Les données recueillies pour ce rapport montrent que les processus et les systèmes existants peuvent limiter l'innovation et créer des pressions pour engager les jeunes plutôt que de favoriser et de permettre le leadership des jeunes. L'élaboration de programmes dirigés par des jeunes exigera souvent des organisations qu'elles regardent au-delà des programmes particuliers pour s'intéresser à la manière dont ils sont organisés plus largement. Bien qu'il puisse être tentant d'offrir aux jeunes des occasions de participer plus activement aux structures existantes, cela peut limiter la capacité des jeunes à apporter des changements qui correspondent à leurs besoins, à leurs compétences et à leurs espoirs pour l'avenir. Comme l'a fait remarquer un répondant, il faut aller au-delà du statu quo:

... Cela nécessite l'adoption de nouvelles façons de faire les choses habituelles; Par exemple, l'idée d'un processus d'octroi de subventions dirigé par des jeunes prend forme aujourd'hui... (Universitaire, basé en Europe).

Pour élaborer des programmes dirigés par des jeunes, il est essentiel de veiller à ce que les jeunes soient aux commandes de l'ensemble du processus de conception et d'exécution des programmes et qu'ils soient soutenus pour travailler équitablement avec les autres parties prenantes. Cela peut être un défi et témoigne des tensions fondamentales autour des limites de la participation des jeunes et des domaines d'amélioration soulevés par les jeunes eux-mêmes (Forum des jeunes de l'ECOSOC des Nations Unies, 2023). Pour les ONG, concevoir des programmes dirigés par des volontaires signifie renoncer à un certain pouvoir et développer de nouveaux mécanismes (plus inclusifs) qui donnent aux jeunes la possibilité de façonner véritablement la façon dont les programmes de volontariat sont conçus, conçus et mis en œuvre.

Comment pouvons-nous créer un environnement plus propice au volontariat des jeunes?

Les données recueillies pour cet article montrent que la création d'un environnement plus propice signifie répondre aux spécificités de contextes particuliers, reconnaître et travailler à éliminer les obstacles à la participation et, dans de nombreux cas, changer les conditions mêmes de la participation elle-même. Comme la discussion ci-dessus l'a montré, ce que signifie le volontariat peut varier d'un endroit à l'autre, et différents jeunes s'engagent dans le volontariat pour différentes raisons. Un nombre croissant de gouvernements nationaux ont élaboré ou amélioré leurs politiques de volontariat au cours des dernières années, et parfois ces cadres chevauchent également des stratégies axées sur les jeunes (VNU, s.d.). Bien que l'environnement politique global de chaque pays ou région puisse influencer les pratiques et les priorités du volontariat des jeunes, ce document de défi se concentre sur les environnements favorables facilités par les organisations impliquant des volontaires. Il est également important de ne pas commettre l'erreur de supposer que, parce que le volontariat des jeunes dans un lieu n'est pas immédiatement visible dans les cadres politiques nationaux ou organisationnels, il n'a pas lieu, car cela pourrait conduire à des actions qui sapent par inadvertance le volontariat qui existe déjà.

Bien qu'il soit important de tenir compte de la spécificité des contextes lors de l'identification des moyens de créer un environnement plus propice au volontariat, les données recueillies pour ce rapport révèlent un ensemble de principes et de défis fondamentaux qui traversent les lieux et les formes de volontariat. Un point de départ important est de ne pas considérer le volontariat des jeunes comme une menace pour d'autres formes de travail effectuées par différentes parties prenantes dans les espaces humanitaires et de développement, comme l'a indiqué l'une des personnes interrogées:

Je pense que l'un des moyens est de cesser de considérer les volontaires comme des menaces à la sécurité d'emploi. Les personnes âgées se sentent menacées par les jeunes, estimant qu'elles ont travaillé si dur pour les privilèges dont elles jouissent actuellement.

Par conséquent, pour créer un environnement plus favorable aux volontaires, nous devons d'abord brosser un tableau plus positif des rôles utiles que jouent les volontaires en complément du travail du personnel à temps plein d'une organisation. (Fonctionnaire du gouvernement, basé en Europe).

La façon dont le volontariat a été utilisé comme une forme de prestation de services bon marché a un héritage qui doit être abordé ; Par exemple, dans les situations où les volontaires peuvent être engagés à temps plein au sein d'organisations mais continuer à ne recevoir que de petites allocations non proportionnelles à leurs efforts et à leur temps. Il s'agit notamment de veiller à ce que les possibilités de volontariat soient promues de manière précise et transparente pour toutes les parties concernées, en particulier parmi les groupes vulnérables (RYVU, 2022). Sans cela, le volontariat peut être un espace contesté dans lequel les jeunes volontaires fournissent des services mais ont une influence limitée sur les résultats de développement plus larges, ce qui conduit donc à des relations affaiblies et à des impacts au niveau communautaire.

Dans ce contexte, il y a une dimension intergénérationnelle à la création d'un environnement propice au volontariat des jeunes. L'exploitation des forces et des expériences des différents groupes d'âge impliqués dans le volontariat peut créer un environnement plus inclusif et durable pour les jeunes, tout en favorisant les possibilités de mentorat, de transfert de connaissances et d'apprentissage mutuel. La célébration du volontariat des jeunes ne doit pas se faire au détriment de la reconnaissance de l'énergie et du dynamisme des autres volontaires. Dans le même temps, si les jeunes ne sont pas perçus comme ayant des connaissances et des idées, mais simplement des capacités et de l'énergie, cela sapera également les autres efforts visant à créer un environnement propice à la participation et au leadership des jeunes:

Les jeunes volontaires ont besoin des mêmes chances que les autres employés. Il faut cesser de les exploiter uniquement pour leurs contributions au travail. Leurs idées devraient également être prises en compte dans la prise de décision. (Personnel local des ONG, basé en Afrique).

La lutte contre l'exploitation nécessite la présence de cadres ou de normes qui prévoient des mécanismes de responsabilisation. Cela peut prendre la forme de politiques au niveau national, mais il est important de noter qu'en l'absence d'un système accessible pour remédier au non-respect de ces politiques ou cadres, leurs impacts seront limités, en particulier dans les contextes pauvres en ressources où les capacités sont mises à rude épreuve.

Il est peut-être plus important de créer un environnement propice au volontariat chez les jeunes que de créer cet environnement avec les jeunes volontaires plutôt que pour eux.

... Je suis sûr que de nombreuses organisations ne pensent toujours pas qu'un jeune comme moi puisse vraiment travailler comme l'un des cadres. Je pense que la première étape consiste pour les organisations à entamer un dialogue avec les jeunes et à solliciter leur avis sur les besoins prioritaires. Ces dialogues pourraient donner lieu à beaucoup d'idées fructueuses fondées sur les points de vue des jeunes et toutes les activités qui pourraient en découler pourraient être vraiment adaptées aux jeunes et dirigées par des jeunes. Malheureusement, ce que nous voyons en réalité, c'est que les programmes de volontariat sont développés

quelque part par des inconnus et que les jeunes y sont simplement incorporés. Cela doit changer. (Jeunes volontaires, basés en Asie).

Les jeunes sont les mieux placés pour comprendre comment le volontariat des jeunes peut être activé. Ils seront en mesure non seulement d'identifier les possibilités d'innovation, mais aussi de donner un aperçu des obstacles à la participation au volontariat. L'élaboration de véritables mécanismes de participation des jeunes à la prise de décisions concernant l'environnement du volontariat, qui garantissent la prise en compte des diverses expériences des jeunes, garantira l'élaboration d'approches contextuelles et inclusives. Les organisations de volontariat ne peuvent pas créer à elles seules un environnement propice si le volontariat est également façonné par des inégalités persistantes, des besoins de développement changeants et des circonstances individuelles. Mais travailler avec les jeunes pour comprendre ces contraintes peut aider à identifier les opportunités de travailler avec d'autres parties prenantes pour les surmonter.

PARTIE 3:

Questions de conclusion et de défi

Ce document de défi met en évidence à la fois le riche potentiel des jeunes volontaires en tant qu'acteurs du changement et les contraintes qui empêchent la réalisation de ce potentiel. Cela montre qu'une partie du changement doit venir dans la façon dont les organisations volontaires travaillent. Il montre également que certaines des limites auxquelles les jeunes sont confrontés pour devenir volontaires et façonner le changement, vont au-delà du secteur du volontariat et reflètent les inégalités qu'ils vivent et les défis plus larges auxquels eux-mêmes et leurs communautés sont confrontés. Les données recueillies et la littérature plus large examinée indiquent un ensemble de questions de défi critiques à prendre en compte pour les organisations d'engagement bénévole, ainsi que pour les parties prenantes plus larges dont le travail façonne ou est façonné par le volontariat. En particulier:



- ▶ **Comment les organisations peuvent-elles aborder la dynamique du pouvoir et s'assurer que la voix des jeunes joue un rôle clé dans la formation des environnements, des plateformes et des normes de volontariat ?**
- ▶ **Comment les organisations peuvent-elles travailler pour fournir des approches plus inclusives du volontariat pour les jeunes dans différents contextes?**
- ▶ **Quels mécanismes sont nécessaires pour rendre des comptes aux jeunes pour le travail bénévole qu'ils font?**
- ▶ **Quels types de formation et d'apprentissage sont nécessaires pour mieux équiper les organisations afin qu'elles puissent reconnaître, respecter et autonomiser les jeunes en tant qu'acteurs du changement?**
- ▶ **Comment pouvons-nous partager les meilleures pratiques des organisations qui permettent avec succès le volontariat dirigé par des jeunes?**

Nous remercions toutes les personnes qui ont donné de leur temps pour être interviewées dans le cadre de cette recherche. Leurs identités ne peuvent pas être révélées ici en raison d'engagements éthiques envers l'anonymat, mais leurs contributions sont très appréciées et appréciées.

Les autres documents de défi de la série de l'IAVE sur le volontariat des jeunes peuvent être trouvés [ici](#).

Les articles de blog du Forum sur le thème Une nouvelle génération de volontaires en tant qu'acteurs du changement peuvent être trouvés [ici](#).

RÉFÉRENCES:

- ActionAid. (2022). *Croire en mieux : de la politique à la pratique*. <https://actionaid.org/publications/2022/believe-better-policy-practice>
- Baillie Smith, M., Mills, S., Okech, M. et Fadel, B. (2022). Géographies inégales du volontariat des jeunes en Ouganda: discours et pratiques multi-scalaires. *Geoforum*, 134, 30-39.
- Baillie Smith, M., Jenkins, K., Okech, M., Adong, C., Angaun, G. M., Boudewijn, I., Fadel, B., & Gibby, P. (2022). *Volunteering together: Blending Knowledge and Skills for Development, Rapport d'étude de cas sur l'Ouganda*. <https://www.vsointernational.org/our-work/research-and-evaluations/our-research/blending-knowledge-and-skills-for-development>
- Baillie Smith, M., Fadel, B., O'Loughlen, A., et Hazeldine, S. (2022). Hiérarchies du volontariat dans les pays du Sud : rémunération et moyens de subsistance. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(1), 93-106.
- Baillie Smith, M. et Jenkins, K. (2012). Existant à l'interface: les activistes des ONG indiennes en tant que cosmopolites stratégiques. *Antipode*, 44(3), 640-662.
- Baillie Smith, M. et Laurie, N. (2011). Volontariat international et développement : citoyenneté mondiale et professionnalisation néolibérale aujourd'hui. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 36(4), 545-559.
- Beckwith, L., Baillie Smith, M., Hensengerth, O., Nguyen, H., Greru, C., Warrington, S., Nguyen, T., Smith, G., Minh, T. M. T., Nguyen, L., & Woolner, P. (2022). Participation des jeunes à l'action environnementale au Vietnam: Apprendre la citoyenneté dans les espaces liminaux. *La revue géographique*.
- Chadwick, A. (2020). *Recherche rapide: Réponse des réseaux de jeunes à la COVID-19*. Londres: Voluntary Services Overseas. <https://www.vsointernational.org/sites/default/files/2020-12/vso-youth-networks-and-covid-19.pdf>
- Dajani, R. (2023). Des lecteurs aux acteurs du changement. *Childhood Education*, 99(2), 14-23.
- Davies, B. (2019). Le volontariat des jeunes - La nouvelle panacée. Dans B. Davies (Ed.), *Austerity, Youth Policy and the Deconstruction of the Youth Service in England* (1ère éd., pp. 217-235). Springer International Publishing.
- Gasparri, G., Eissa, M., Imbago-Jácome, D. et Nandini, B. (2022). Urgence climatique: comment la COP27 doit-elle mieux faire pour les adolescents et les jeunes? *BMJ*, 376.
- Georgeou, N. et Haas, B. (2019). Pouvoir, échange et solidarité: études de cas sur le volontariat des jeunes pour le développement. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30, 1406-1419.
- Grandi, F.L., Lough, B.J. et Bannister, T. (2019). L'état de l'infrastructure de volontariat à l'échelle mondiale. *Voluntaris*, 7, 22-43.
- Hodgkinson, V.A. (2003). Le volontariat dans une perspective mondiale. Dans *Les valeurs du volontariat : perspectives interculturelles* (pp. 35-53). Boston, MA: Springer.
- Holdsworth, C. (2017). Le culte de l'expérience : se démarquer de la foule à l'ère de l'austérité, *Area* 49 (3), 296-302.
- Honkatukia, P. et Rättilä, T. (2023). *Les jeunes en tant qu'agents d'une société durable: se réappropriier l'avenir*. Londres: Routledge.

- Lund, B.L. et Thomas, R.E., (2012). Conseils pour les leaders de demain: Le leadership de la génération Y pendant la crise de la succession à la direction. *Leadership & Organizational Management Journal*, 2012(2).
- Lukka, P. et Ellis Paine, A. (2007). Une construction exclusive ? Explorer différents concepts culturels du bénévolat. Dans J. D. Smith & M. Locke (Eds.), *Volunteering and the test of time: essays for policy, organisation and research* (1ère éd., pp. 29-46).
- MacKay, M., Parlee, B. et Karsgaard, C. (2020). L'engagement des jeunes dans l'action contre le changement climatique : étude de cas sur les jeunes autochtones à la COP24. *Durabilité*, 12(16).
- Mati, J.M. (2016). Modèles, développements et effets des programmes transfrontaliers d'échange de jeunes volontaires en Afrique orientale et australe. In: *Perspectives on Volunteering: Voices from the South* (pp. 129-148). Cham, Suisse: Springer.
- Mills, S. et Waite, C. (2017) Brands of Youth Citizenship and the Politics of Scale: National Citizen Service in the United Kingdom, *Political Geography* 56 (1), 66-76.
- Oliveira, S., Fernandes, M., Carneiro, A., Brandão, M., Campos, F. et Carreira, R. (2020). L'impact du bénévolat et l'acquisition de compétences par la pratique. *Compte rendu 2020*, 3600-3609.
- Prince, R. et Brown, H. (éd.). (2016). *Économies volontaires : la politique et l'éthique du travail volontaire en Afrique* (1ère éd.). Suffolk: Woodbridge.
- Refugee Youth Volunteering Uganda (RYVU). (2022). *Renforcer les impacts du volontariat sur les compétences et l'employabilité des réfugiés*. Séance d'information 2. <https://www.ryvu.org/policy-briefings>
- Tukundane, C. et Kanyandago, P. (2021). *Volontariat, compétences et emploi en Ouganda* (n° 3; Documents de travail RYVU). <https://www.ryvu.org/blog/working-paper-on-volunteering-skills-and-employment-in-uganda-3>
- Organisation des Nations unies. (2013). *Définition de jeune*. <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>
- Organisation des Nations unies. (2023). *Les jeunes et les objectifs de développement durable*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/youth/>
- Programme des Volontaires des Nations Unies (VNU). (s.d.) *Portail de connaissances sur le volontariat : lois, politiques, schémas*. <https://knowledge.unv.org/laws-policies-scheme>
- Forum des jeunes de l'ECOSOC des Nations Unies. (2023). *Principaux points à retenir de la consultation en ligne sur les jeunes et les ODD : propositions des jeunes pour le Sommet des ODD de 2023*. <https://www.un.org/ecosoc/en/2023-ecosoc-youth-forum>
- ONU Jeunesse 2030. (s.d.). *Stratégie des Nations Unies pour la jeunesse*. <https://www.unyouth2030.com/>
- Tiessen, R., Cassin, K. et Lough, B. J. (2021). Le volontariat en développement international comme catalyseur des comportements prosociaux à long terme des volontaires canadiens de retour au pays. *Citizenship Teaching & Learning*, 16(1), 95-114.
- Weber, E., Fokina, E., Muliuro, A. et Dentico, N. (2022). Point de vue des jeunes sur le droit au développement. *Développement*, 65(2-4), 203-206.
- Wijeyesekera, D. (2011). *La situation du volontariat des jeunes en Afrique : prendre du recul pour que les jeunes puissent aller de l'avant*. Document de travail pour la conférence IVCO 2011.

AUTEUR PRINCIPAL

DR MOSES OKECH



Moses est un professionnel du développement international avec des années d'expérience dans la recherche et la programmation des moyens de subsistance. Il a récemment complété une bourse de recherche postdoctorale avec l'Université de Northumbria (Royaume-Uni) sur le projet de recherche collaboratif Refugee Youth Volunteering Uganda (RYVU). Il a dirigé un certain nombre de consultations en développement pour la Banque mondiale, l'Overseas Development Institute, VSO et une foule d'OSC. Son expérience professionnelle l'amène à travailler dans le développement et les situations d'urgence, le secteur privé et le milieu universitaire, notamment en tant que conférencier à l'Université Leeds Beckett au Royaume-Uni. Moses est titulaire d'un doctorat en économie politique du développement de l'Université Leeds Beckett (Royaume-Uni), d'une maîtrise en gestion du développement international de l'Université de Bradford (Royaume-Uni), d'un diplôme de troisième cycle en planification et gestion de projets de l'Uganda Management Institute et d'un BA Hons. (Sciences sociales) de l'Université de Makerere. Il est membre associé de l'Académie de l'enseignement supérieur du Royaume-Uni et enseigne actuellement à l'Université de Makerere en Ouganda.

ÉQUIPE CONSULTATIVE

PROF. MATT BAILLIE SMITH



Matt est un universitaire interdisciplinaire en développement mondial, avec un intérêt particulier dans les relations entre la société civile, la citoyenneté et le développement. Son travail actuel se concentre sur le volontariat dans des contextes humanitaires et de développement, la citoyenneté environnementale et les jeunes en tant qu'acteurs du développement. Il a dirigé divers projets de recherche collaboratifs internationaux dans ce domaine et travaille en partenariat avec diverses organisations nationales et mondiales de volontariat, humanitaires et de développement. À l'Université de Northumbria, Matt est doyen de la culture de la recherche et codirecteur du Centre for Global Development, qui promeut l'expertise en recherche, l'échange de connaissances et l'apprentissage sur le volontariat, les crises humanitaires et le développement.

DRE BIANCA FADEL



Bianca est chercheuse au Centre for Global Development de l'Université de Northumbria, au Royaume-Uni, avec une expérience dans la diplomatie humanitaire et le travail de développement en Amérique latine et en Afrique de l'Est, y compris la recherche axée sur les politiques et l'engagement étendu des parties prenantes. Elle est titulaire d'un doctorat sur le volontariat dans les crises prolongées, axé sur le Burundi, et a réalisé d'autres recherches financées sur le volontariat en relation avec les systèmes humanitaires et de développement et les stratégies de subsistance, y compris parmi les communautés déplacées, et sur les façons dont les volontaires peuvent travailler ensemble pour améliorer les résultats de développement. volunteers can work together to improve development outcomes.



International
Association for
Volunteer
Effort

611 Pennsylvania Ave SE, Suite 420,
Washington, DC 20003, USA
1-202-964-1133 | info@iave.org
www.iave.org



12 Parliament Street
Dublin 2, Ireland
info@forum-ids.org
www.forum-ids.org

**Droits d'auteur © Association Internationale pour l'Effort
Bénévole (IAVE) et Forum International pour le Volontariat en
Développement (Forum)**

Tous droits réservés.

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, distribuée ou transmise sous quelque forme que ce soit, par quelque moyen que ce soit, y compris la photocopie, l'enregistrement ou d'autres moyens électroniques ou mécaniques, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur, sauf en cas de brèves citations intégrées dans des critiques et certains autres usages non commerciaux autorisés par la loi sur le droit d'auteur. Pour toute demande d'autorisation, veuillez contacter l'éditeur à l'adresse info@iave.org ou info@forum-ids.org.