

La Norme mondiale du volontariat

Octobre 2021



Table des matières

À propos Forum	1
Introduction	2
Mise à jour 2021 de la Norme mondiale de volontariat	4
Piliers centraux de la Norme mondiale de volontariat	5
Structure de la Norme mondiale de volontariat	6
Travailler avec la Norme mondiale du volontariat	7
La Norme mondiale de volontariat	
Conception et réalisation de projets	8
Devoir de protection	13
Gestion des volontaires	17
Mesure de l'impact	22
Appel à l'action	24
Glossaire	25
Annexe : Organisations contributrices	29
Annexe : Bibliographie	33
Remerciements particuliers	34

À propos Forum

Le Forum International pour le Volontariat pour le Développement (Forum) est le plus important réseau mondial d'organisations de volontariat pour le développement. Forum existe pour partager des informations, développer de bonnes pratiques et renforcer la coopération dans le secteur du volontariat pour le développement. Il promeut la valeur du volontariat à travers l'engagement politique, l'apprentissage mutuel et le partage de bonnes pratiques innovantes. Forum est un réseau « virtuel », avec une adhésion mondiale qui comprend une gamme d'organisations impliquées dans le développement international, y compris des organisations non gouvernementales et étatiques.

Contactez-nous

info@forum-ids.org

www.forum-ids.org

Suivez-nous

www.facebook.com/forumids/

[@forumids](https://twitter.com/forumids)

www.linkedin.com/company/international-forum-for-volunteering-in-development/

Rejoignez-nous

www.forum-ids.org/become-a-member/

Introduction

Partout dans le monde, les sociétés bénéficient du nombre incalculable de personnes qui donnent de leur temps pour soutenir les communautés et faire la différence. Les volontaires sont une force unique et puissante dans la coopération au service du développement, en particulier lorsqu'ils sont bien préparés et soutenus, et lorsqu'ils contribuent à des projets définis et conçus en collaboration équitable avec les communautés locales qu'ils servent.

Le Forum international pour le volontariat au service du développement, communément appelé le Forum, est le plus important réseau mondial d'organisations de volontariat au service du développement. Le Forum a vocation à disséminer l'information, développer les bonnes pratiques, et renforcer la coopération au sein du secteur du volontariat au service développement.

En 2016, le Forum a entrepris de créer la première norme mondialement reconnue pour les organisations faisant appel à des volontaires. Le Forum a créé la Norme mondiale du volontariat avec l'objectif général de promouvoir et soutenir un volontariat plus impactant et plus responsable. Pour y parvenir, le travail des organisations faisant appel à des volontaires doit être bien planifié, transparent et respectueux ; et il doit reposer sur de véritables partenariats et des résultats mesurables. C'est en créant un tel environnement de travail que nous pourrons nous assurer que les volontaires contribuent le plus possible à la réalisation des objectifs de développement durable et à l'amélioration de la qualité de vie de toutes les populations soutenues par leurs efforts.

La norme mondiale est le résultat d'un effort mondial de collaboration sur trois ans. Ce projet s'est appuyé sur l'expertise et l'expérience de plusieurs centaines de personnes et d'organisations de 80 pays dans le secteur du volontariat au service du développement et au-delà. Elles ont participé à des recherches, des enquêtes, des ateliers et des groupes de référence qui ont rédigé la Norme mondiale. En 2020, 18 organisations à travers le monde ont appliqué la Norme mondiale sur une base pilote pour effectuer le processus d'auto-évaluation, et leur expérience a éclairé une analyse qui a conduit à la Norme mondiale que vous lisez maintenant. Grâce à l'implication active d'un large éventail de parties prenantes tout au long du processus d'élaboration, de pilotage et de révision de la Norme mondiale, le Forum a créé une ressource développée par le secteur du volontariat, pour le secteur du volontariat. Nous sommes éternellement reconnaissants à tous ceux et toutes celles qui ont contribué à ce travail, et à nos collègues du groupe de travail sur les Normes du Forum pour leur leadership.

La Norme mondiale capture et reflète notre compréhension collective des bonnes pratiques tout au long du cycle du programme de volontariat, de la conception et de la réalisation de projets au devoir de diligence, à la gestion des volontaires et à la mesure de l'impact.

Pour les organisations qui travaillent avec des volontaires, la Norme mondiale est la première étape d'un parcours d'apprentissage et d'amélioration. Nous espérons que vous la lirez, que vous en parlerez avec vos collègues et que vous réfléchirez à la façon dont elle peut concerner votre organisation. Nous espérons qu'elle vous aidera à renforcer et à accroître l'impact du travail essentiel que vous faites.

Pour faciliter l'utilisation de la Norme mondiale par les organisations et faire évoluer les pratiques, le Forum a créé un outil d'auto-évaluation organisationnelle et une bibliothèque de ressources de bonnes pratiques inspirées de l'expérience d'éminentes organisations de volontariat au service du développement. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.forum-ids.org/standard.

Grâce à la Norme mondiale du volontariat, le Forum espère travailler avec toutes les organisations qui font appel à des volontaires pour rendre l'ensemble de notre travail plus responsable et plus impactant.

Mark Cumming et Stephen Goodman

Coprésidents, Groupe de travail sur les Normes du Forum
Membres du conseil d'administration du Forum



Mise à jour 2021 de la Norme mondiale de volontariat

La Norme mondiale de volontariat (Global Volunteering Standard) a été lancée en 2019 lors de la conférence annuelle IVCO du Forum. Les enseignements tirés du projet pilote de la Norme mondiale en 2020 ont permis au Forum d'examiner et de réviser la Norme mondiale avant de la lancer au niveau de l'ensemble de la communauté du volontariat au service du développement. Les mises à jour se sont concentrées sur 5 domaines clés mis en évidence ci-dessous.

Volontariat en ligne

Avec l'essor du volontariat en ligne, notamment en raison de la pandémie de COVID-19, le Forum a décidé d'explorer comment adapter le contenu de la Norme mondiale pour inclure le volontariat en ligne. Le contenu de la Norme mondiale a été examiné sous l'angle des programmes de volontariat en ligne et à distance. Grâce à cet examen, le Forum a constaté que la Norme mondiale avait un degré élevé de pertinence pour le volontariat en ligne, mais a aussi noté que des adaptations supplémentaires étaient nécessaires pour mieux inclure les activités de volontariat en ligne et à distance.

Devoir de protection

Ce domaine de la pratique évolue constamment, rendant nécessaire de s'assurer que la norme reflète toujours les meilleures pratiques. Toutes les actions principales et tous les indicateurs ont été examinés et mis à jour le cas échéant. Du contenu supplémentaire a été ajouté concernant la prévention et la réponse aux abus sexuels, à l'exploitation et au harcèlement, et à la violence basée sur le genre.

Protection environnementale

La conférence IVCO 2020 a souligné l'importance et la pertinence de veiller à ce que le volontariat au service des activités de développement soutienne le programme d'action pour le climat. Du contenu supplémentaire a été ajouté pour garantir que le volontariat au service des activités de développement ne cause pas de dommages à l'environnement naturel.

Diversité des volontaires et inclusion communautaire

Lors de l'élaboration de la Norme mondiale, nous avons reconnu que la promotion de la diversité des volontaires et de l'inclusion communautaire doit être un domaine d'attention clé. La première itération de la Norme mondiale incluait ces notions, mais le Forum a voulu aller plus loin. D'autres adaptations ont été apportées au contenu actuel de la Norme mondiale pour garantir que les opportunités de volontariat sont accessibles à un plus large éventail de volontaires et que les communautés sont incluses dans la prise de décision et l'évaluation de l'impact du volontariat au service des activités de développement.

Accessibilité du contenu

Les organisations qui ont piloté la Norme mondiale en 2020 ont indiqué que certaines terminologies utilisées n'étaient pas toujours facilement comprises par toutes les organisations faisant appel à des volontaires. Comme la Norme mondiale sera traduite dans plusieurs langues, des mises à jour ont été apportées au contenu existant pour garantir que la terminologie utilisée est universelle et que, dans la mesure du possible, l'ensemble de la Norme mondiale est rédigée en anglais clair et simple.

Piliers centraux de la Norme mondiale de volontariat

La Norme mondiale de volontariat est une norme de pratique que les organisations faisant appel à des volontaires peuvent choisir d'adopter en totalité ou en partie, afin d'apprendre, de s'améliorer et d s'aligner sur un ensemble complet de bonnes pratiques convenues à l'échelle mondiale, par plusieurs centaines de parties prenantes du secteur du volontariat au service du développement et au-delà. La Norme mondiale est une norme applicable sur une base volontaire, qui a pour objectif d'améliorer les résultats du volontariat au service des activités de développement, garantissant que les organisations faisant appel à des volontaires ont des pratiques à la fois responsables et impactantes.

Les définitions suivantes constituent les piliers centraux de la Norme mondiale :

Le volontariat au service du développement met à profit les compétences des volontaires pour travailler aux côtés des populations et des communautés dans le but d'améliorer leur qualité de vie et soutenir leurs propres capacités à lutter contre la pauvreté et les inégalités conformément aux objectifs de développement durable. Les activités de volontariat au service du développement doivent toujours viser à être impactantes et responsables.

Le volontariat responsable s'assure d'identifier et concevoir les activités de volontariat localement pour répondre aux besoins des communautés tels que définis par les communautés. La sélection et la préparation des volontaires garantissent la mise en œuvre d'un volontariat impactant en partenariat égal avec la communauté. Dans la réalisation de ces activités, aucun mal ne sera causé aux membres de la communauté et aux volontaires.

Le volontariat impactant apporte des améliorations mesurables et durables aux communautés pauvres et marginalisées qui s'alignent sur le programme de développement national d'un pays et sur les objectifs de développement durable.



Structure de la Norme mondiale de volontariat

La Norme mondiale est divisée en quatre **thèmes** interconnectés, priorisés par le Forum au cours des consultations. Ceux-ci sont :



Conception et réalisation de projets



Devoir de protection



Gestion des volontaires



Mesure de l'impact

Chaque **thème** contient la même hiérarchie de composantes : **Engagement, Champ d'application, Domaine, Description, Actions principales** et **Indicateurs**. Ces composantes sont interdépendantes.

e.g.

Exemple de thème

- **Engagement**
L'énoncé des responsabilités organisationnelles essentielles qui sous-tendent chaque thème.
- **Champ d'application**
la description des acteurs pour lesquels le contenu de chaque thème est pertinent et des résultats escomptés de la mise en œuvre.
- **Domaine**
des éléments distincts qui, ensemble, composent la base de chaque thème.
- **Description**
l'énoncé de ce que couvre chaque domaine.
- **Actions principales**
Mesures que les organisations doivent prendre pour harmoniser leurs pratiques avec la description. Celles-ci sont divisées en actions principales fondamentales qui sont des normes minimales et en actions principales globales qui sont des normes de bonnes pratiques recommandées.
- **Indicateurs**
Critères qui doivent être démontrés pour qu'une action principale soit réalisée avec succès.

Pour mettre en pratique les principes de la Norme Mondiale du Volontariat, le Forum a conçu la plateforme de la Norme Mondiale du Volontariat. Il s'agit du premier guichet unique en ligne au monde pour les bonnes pratiques en matière de volontariat pour le développement. Développée par le secteur du volontariat, pour le secteur du volontariat, la Plateforme est la ressource ultime qui fournit à ceux qui travaillent avec des volontaires des outils pratiques pour évaluer, surveiller et améliorer les programmes et les pratiques, tout en donnant accès à la plus vaste bibliothèque mondiale de ressources pour les volontaires.

Pour découvrir la Plateforme, visitez : www.forum-ids.org/global-volunteering-standard-platform/

Travailler avec la Norme mondiale du volontariat

La Norme mondiale de volontariat est un outil que les organisations faisant appel à des volontaires peuvent utiliser de la manière qui leur convient le mieux pour faire progresser leur pratique vers un plus grand degré de volontariat responsable et impactant. Vous trouverez ci-dessous les différents parcours que les organisations peuvent suivre pour incorporer la Norme mondiale dans leur travail, ainsi que les ressources et le soutien auxquels elles peuvent accéder.

S'engager à respecter les principes de la Norme mondiale du volontariat

En premier lieu, le Forum recommande que les organisations faisant appel à des volontaires s'engagent à respecter les principes de la Norme mondiale. Les organisations peuvent le faire en lisant la Norme mondiale, en particulier les principes de la Norme mondiale qui sont les piliers centraux et les déclarations d'engagement pour chacun des 4 thèmes. Pour faire enregistrer officiellement l'engagement de votre organisation à appliquer les principes de la Norme mondiale, contactez le Forum en envoyant un e-mail à globalvolunteeringstandard@forum-ids.org.

Effectuer le processus d'auto-évaluation de la Norme mondiale sur le volontariat

Le processus d'auto-évaluation est un exercice d'apprentissage interne qui permettra aux organisations de se situer par rapport à la norme mondiale. Ce processus permettra aux organisations d'identifier les domaines qui peuvent être améliorés, ainsi que les domaines dans lesquels elles ont des points forts. Au terme du processus d'auto-évaluation, les organisations sont encouragées à développer un plan qui détaille l'apprentissage et les actions qui permettront les améliorations établies au cours du processus.

Ressources et soutien

Bibliothèque et plateforme d'apprentissage en ligne

Le Forum a développé une plateforme d'apprentissage ; elle comprend une bibliothèque qui permettra le partage entre pairs d'outils et de ressources pertinents pour les actions clés et les indicateurs concernant la Norme mondiale. La plateforme comprendra également des modules d'apprentissage qui seront développés en 2022/23. Pour accéder à cette plateforme, rendez-vous sur : www.forum-ids.org/about/standard/.

Guide sur le processus d'auto-évaluation

Le Forum a développé un guide pour les organisations qui souhaitent effectuer le processus d'auto-évaluation de la Norme mondiale du volontariat. Pour en recevoir une copie, veuillez contacter le Forum en envoyant un e-mail à globalvolunteeringstandard@forum-ids.org.

Soutien

Le Forum souhaite soutenir les organisations qui veulent faire progresser leur pratique grâce à la Norme mondiale. Pour en savoir plus sur le soutien disponible, veuillez contacter le Forum en envoyant un e-mail à

globalvolunteeringstandard@forum-ids.org.



La Norme mondiale du volontariat



Conception et réalisation de projets

Engagement

Les communautés, les organisations et les volontaires peuvent s'attendre à contribuer à des projets de volontariat au service du développement qui sont conçus de manière collaborative, sont mis en œuvre de manière efficace, répondent aux besoins des communautés et produisent un impact et des résultats durables.

Champ d'application

Toute organisation ou tout partenaire jouant un rôle dans la conception ou la réalisation d'activités de volontariat au service du développement doit respecter ces principes. Il fournit un cadre de travail pour une conception et une réalisation impactantes et responsables de ces activités tout au long du cycle du projet.



Domaine 1 : Conception et planification

Description

La conception et la planification d'un projet de volontariat responsable et impactant au service du développement s'assurent que le projet s'intègre dans des objectifs de développement plus larges, est dirigé par des membres de la communauté locale et ne « nuira pas ».

	Actions principales	Indicateurs
1.1	Établir une relation solide entre les partenaires pour assurer une forte capacité et une présence locale.	<p>1.1a Les partenaires sont évalués selon les principes de diligence raisonnable pour s'assurer que leurs capacités et compétences répondent aux exigences du projet et des bailleurs de fonds/donateurs.</p> <p>1.1b Les partenaires et les bailleurs de fonds/donateurs élaborent et signent mutuellement un accord précisant les contributions, les attentes, les responsabilités et les obligations de chacun, à la fois au niveau local et, le cas échéant, au niveau international.</p> <p>1.1c Les partenaires et les bailleurs de fonds/donateurs revoient ensemble cet accord tout au long d'une période de partenariat convenue d'un commun accord et conservent le document en sécurité.</p> <p>1.1d Les partenaires et les bailleurs de fonds/donateurs établissent des mécanismes de communication fiables pour assurer un travail collaboratif tout au long du cycle du projet.</p>
1.2	Baser la conception du projet sur la recherche, l'apprentissage organisationnel, les intérêts et les besoins de la communauté, en utilisant une approche inclusive et fondée sur les droits.	<p>1.2a Les organisations conçoivent des projets qui identifient les besoins et les droits des membres de la communauté et assurent l'inclusivité et la durabilité des résultats.</p> <p>1.2b Les organisations et les communautés doivent réaliser ensemble une évaluation approfondie du contexte menée par la communauté.</p> <p>1.2c La communauté aide à identifier un objectif stratégique clair pour le projet.</p> <p>1.2d La communauté valide le projet avant son lancement, en s'assurant qu'il respecte les droits de toutes les personnes impliquées.</p> <p>1.2e Les organisations conçoivent tous les programmes conformément aux meilleures pratiques en matière de protection des enfants, des adultes vulnérables et de la communauté dans son ensemble. Cela signifie, entre autres principes, de ne pas automatiser le volontariat dans les orphelinats.</p> <p>1.2f La communauté est impliquée à chaque étape de la conception du projet, définissant le champ d'application ainsi que les critères de succès.</p>
1.3	Définir des rôles de volontaires qui répondent aux besoins du projet identifié et ne se substituent pas au travail des membres des communautés locales.	<p>1.3a Les organisations définissent des rôles de volontaires qui bénéficient à la fois aux membres de la communauté et aux volontaires eux-mêmes.</p> <p>1.3b Les organisations adhèrent au principe de « ne pas nuire » lors de l'élaboration de rôles de volontaires. Cela reconnaît que les projets peuvent parfois avoir des conséquences négatives imprévues pour la communauté, qui doivent être identifiées et atténuées.</p> <p>1.3c Les organisations réalisent une étude sur le marché du travail pour comprendre quelles sont les compétences professionnelles disponibles dans le pays.</p> <p>1.3d Les organisations s'assurent que les rôles des volontaires peuvent s'adapter pour répondre aux aspirations de la communauté.</p> <p>1.3e Tous les partenaires et bailleurs de fonds/donateurs conviennent des ressources nécessaires, en veillant à ce que les compétences et l'expérience des volontaires sont bien en adéquation avec les objectifs et les activités du projet et que tous les rôles sont entièrement chiffrés.</p>
1.4	S'assurer que le projet produise un impact durable à long terme sur le développement.	<p>1.4a La communauté et les partenaires s'assurent que le projet met l'accent sur le renforcement des capacités au sein de la communauté.</p> <p>1.4b La communauté et les organisations s'assurent que le projet permet un progrès vers un objectif de développement durable existant plus large pour la communauté et, dans la mesure du possible, contribue à un programme de développement plus large et à plus long terme.</p> <p>1.4c Les organisations apportent la preuve que les ressources du projet sont optimisées et fournissent les avantages escomptés à la communauté.</p> <p>1.4d La communauté et les organisations s'assurent qu'un plan de durabilité clair est en place et que les volontaires y contribuent lorsque leurs rôles impliquent la fourniture de services de base ou essentiels.</p>
1.5	La conservation de la nature, la réduction des dommages causés à l'environnement et la promotion de la résilience climatique éclairent et guident la conception et la mise en œuvre des projets.	<p>1.5a Les menaces pour l'environnement dues à la mise en œuvre du projet sont identifiées et des mesures d'atténuation sont conçues et mises en œuvre tout au long du cycle du projet.</p> <p>1.5b Les projets doivent chercher à améliorer la prestation de services écosystémiques en utilisant l'approche écosystémique (par exemple, des solutions basées sur la nature).</p> <p>1.5c Sur une base annuelle, les organisations calculent l'empreinte carbone de la mise en œuvre du projet, au minimum pour tous les déplacements internationaux et les transports locaux ; les calculs sont utilisés pour développer un plan d'action pour réduire leur empreinte carbone dans toute la mesure du possible.</p>

Domaine 2 : Mise en œuvre

Description

La réalisation et la gestion d'un projet de volontariat impactant et responsable au service du développement respecte la conception du projet définie au départ et implique la communauté dans son suivi.

	Actions principales	Indicateurs
2.1 Actions principales fondamentales	Garantir une gestion de projet qui assure un environnement de travail sûr et favorable à la réussite pour toutes les personnes impliquées.	<p>2.1a Tous les acteurs impliqués dans le projet, y compris les organisations partenaires de mise en œuvre et leur personnel ainsi que les volontaires, sont conscients des résultats escomptés du projet et forment une seule équipe pour travailler de manière efficace à atteindre ces résultats.</p> <p>2.1b Tous les membres du personnel et les volontaires des partenaires peuvent répondre aux questions sur le projet et se sentent habilités à prendre les décisions en rapport avec leur rôle.</p> <p>2.1c Tout le personnel des partenaires crée un environnement propice aux volontaires afin de leur permettre de maximiser leurs compétences, leur énergie et leurs idées.</p>
2.2	S'assurer d'une participation et d'une contribution continues de la part des membres de la communauté.	<p>2.2a Les membres de la communauté connaissent les procédures de signalement des préoccupations ou des plaintes dans leur propre langue et sont activement habilités à faire un signalement s'ils ont des raisons d'être mécontents du comportement d'un ou une volontaire.</p> <p>2.2b L'organisation documente des preuves que la communauté a des occasions régulières de donner son avis sur le projet et sur l'impact des volontaires.</p> <p>2.2c Les membres de la communauté sont impliqués dans la mise en œuvre et la réalisation tout au long du projet.</p> <p>2.2d Les organisations veillent à inclure dans le projet les différents groupes de personnes marginalisées et vulnérables (hommes/femmes/autres, mariés/célibataires, instruits/non instruits, séniors/jeunes, etc.).</p>
2.3	Avoir des procédures en place pour gérer les perturbations affectant le projet et gérer les risques émergents (comportement des volontaires, catastrophe naturelle, communications).	<p>2.3a Les organisations documentent les perturbations affectant le projet et les mesures prises par les responsables pour y répondre.</p> <p>2.3b Les organisations revoient régulièrement leur degré de préparation pour répondre aux incidents, aux risques et autres aléas externes.</p>
2.4	Mettre en place un système solide de suivi et d'apprentissage tout au long du projet.	<p>2.4a Les organisations effectuent un suivi et une évaluation du projet de manière régulière.</p> <p>2.4b Les organisations adaptent la mise en œuvre et la réalisation du projet en utilisant les résultats de l'évaluation et l'apprentissage pour améliorer leurs pratiques en apportant toutes les améliorations nécessaires.</p>





Section 3 : Bilan et désengagement

Description

Un volontariat impactant au service du développement nécessite la mise en place d'un examen rigoureux des projets et d'une planification de leur clôture qui permettent de générer des preuves des impacts ainsi que des apprentissages en vue de futurs projets.

	Actions principales	Indicateurs
3.1	Développer une stratégie de désengagement claire pour mettre fin aux projets et partenariats de manière transparente et participative.	<p>3.1a Les organisations élaborent et documentent une stratégie de désengagement claire pour le projet.</p> <p>3.1b Les organisations ont mis en place un processus pour documenter les apprentissages tirés du projet.</p> <p>3.1c Les organisations planifient des évaluations post-projet.</p>
3.2 Actions principales fondamentales	Évaluer l'impact global du projet afin de vérifier auprès de la communauté et de tirer les leçons des résultats.	<p>3.2a Les membres de la communauté, les organisations, les volontaires et les autres parties prenantes participent aux évaluations de projet et à tous les exercices de suivi, d'évaluation et d'apprentissage.</p> <p>3.2b Les résultats probants et les apprentissages du projet sont présentés aux communautés.</p> <p>3.2c Les organisations partagent les résultats de l'évaluation - les succès, mais aussi les défis - avec toutes les parties prenantes internes et externes.</p>
3.3	Étudier et comprendre la contribution du projet à la communauté et au développement personnel des volontaires.	<p>3.3a Les organisations disposent de systèmes et de mécanismes de suivi des contributions des volontaires, via une combinaison d'auto-évaluation et d'évaluation externe.</p> <p>3.3b Le système de suivi comprend un plan de communication interne clair et opérationnel pour s'assurer que les retours d'information et débriefings des volontaires et des employés servent à éclairer et à réviser les pratiques organisationnelles.</p> <p>3.3c Les organisations utilisent l'évaluation et la mesure de l'impact pour façonner la conception des futurs projets et affectations des volontaires.</p>





Devoir de protection

Engagement

La communauté peut s'attendre à ce que les organisations et les personnes qui leur sont associées protègent la communauté dans laquelle elles interviennent et ne lui nuisent pas, qu'il s'agisse de volontaires ou de membres de la communauté locale. Les organisations reconnaissent qu'elles ont un devoir de protection selon lequel elles ne doivent en aucun cas causer de préjudice psychologique ou physique, ou manquer à la prévention de tels préjudices, envers les volontaires, employés et autres associés.

Champ d'application

Ces principes doivent être respectés par toutes les organisations et partenaires faisant appel à des volontaires pour travailler dans une communauté, quelle que soit la durée de leur affectation, afin d s'assurer que les membres de la communauté et les volontaires sont en sécurité et protégés de tout danger.

Domaine 4 : Sûreté et sécurité

Description

Les organisations ont la responsabilité de comprendre, d'évaluer et d'atténuer les risques qui peuvent porter atteinte à la sécurité des bénévoles et des communautés.

	Actions principales	Indicateurs
4.1 Actions principales fondamentales	Préciser le niveau de tolérance de l'organisation face aux risques pouvant nuire aux volontaires et aux communautés.	4.1a Les organisations ont des politiques ou des directives de sûreté et de sécurité qui sont mises à la disposition des volontaires avant le début de leur affectation.
		4.1b Les organisations rendent public un document dans lequel elles déclarent leur niveau de tolérance aux risques qui pouvant nuire aux membres de la communauté et aux volontaires.
4.2	Identifier les risques et prévoir l'atténuation de ces risques pendant le processus de planification et de budgétisation du projet.	4.2a Les organisations prévoient un budget pour la prévention liée à la sécurité et la sûreté, ainsi que pour les mesures d'intervention comme l'assurance et la désignation d'un membre du personnel local comme point focal pour la sécurité.
		4.2b Le personnel formé à la sécurité revoit les plans de conception, ou le personnel chargé de la conception des projets a reçu une formation en matière de sûreté et de sécurité.
4.3 Actions principales fondamentales	Partager les évaluations pertinentes des risques avec les volontaires, le personnel et les communautés, et obtenir leur consentement à participer avant le début de leur affectation.	4.3a Les organisations réalisent des évaluations des risques et incluent des plans de réinstallation pour chaque lieu d'affectation sur site et itinéraires suivis ; et ceux-ci sont mis à jour à une fréquence définie.
		4.3b Les organisations recueillent des informations pertinentes sur les volontaires et documentent la preuve qu'ils ont fait un choix éclairé quant à leur participation.
		4.3c Les volontaires suivent, avant leur placement, une formation sur la gestion des risques auxquels ils seront confrontés.
		4.3d Les communautés sont sensibilisées à la manière de signaler tout risque nouveau/ émergent à l'organisation.
4.4	Faire un suivi de la sécurité et de la sûreté dans les contextes d'affectation des volontaires.	4.4a Les volontaires sont formés au début de leur affectation sur les risques spécifiques et leur rôle dans la gestion des risques et, dans le cas des affectations de longue durée, ils reçoivent une formation de mise à jour sur les questions de sécurité au cours de leur affectation.
		4.4b Les organisations identifient une personne formée comme responsable de la surveillance des risques liés à la sécurité qui peuvent porter atteinte au projet, à la communauté ou aux volontaires ; cette personne aura également pour rôle de fournir des conseils de voyage et communiquer les enjeux principaux de sécurité aux volontaires et aux communautés locales.
		4.4c Les organisations établissent un processus d'enregistrement pour chaque volontaire et chaque responsable de la communauté locale.
4.5 Actions principales fondamentales	Établir et suivre un ensemble de plans de sécurité.	4.5a Le personnel de l'organisation et des partenaires a accès aux plans de sécurité et est en mesure de les comprendre pour s'assurer que tous les risques principaux sont atténués, et des instructions sont disponibles sur la manière de répondre à tous les incidents probables. 4.5b Le personnel de l'organisation et des partenaires a accès aux plans de communication d'urgence et les comprend. 4.5c Les organisations ont un format et un processus standard pour rapporter les incidents. 4.5d Les organisations effectuent des débriefings, des évaluations et des bilans à la suite de tout incident grave, et ceux-ci sont documentés de manière appropriée. Elles les utilisent ensuite pour prendre les mesures nécessaires.

Domaine 5 : Sauvegarde et protection

Description

Les organisations reconnaissent que tout le monde a le droit de se sentir et d'être en sécurité. Elles doivent donc sauvegarder et protéger toutes les personnes impliquées dans le volontariat au service du développement, et toutes les autres personnes avec lesquelles elles entrent en contact, contre la violence, les abus, l'exploitation, le harcèlement et la négligence, en accordant une attention particulière aux enfants et aux adultes vulnérables.

	Actions principales	Indicateurs
5.1 Actions principales fondamentales	S'assurer que les politiques, les procédures, la formation et les responsabilités sont établies pour atténuer les risques de sauvegarde et de protection.	<p>5.1a Les organisations ont, et appliquent, des politiques ou des directives de sauvegarde et de protection de l'enfance accessibles au public exprimant clairement leur engagement en faveur de la sauvegarde et de la protection de l'enfance et décrivant ce que l'organisation comprend et définit comme étant de l'abus.</p> <p>5.1b Le personnel et les volontaires connaissent les politiques ou directives en matière de lancement d'alerte, les mécanismes de signalement et les procédures disciplinaires pour prévenir, traiter et corriger les comportements inappropriés du personnel, des volontaires, du personnel contractuel ou autre entre eux et envers les enfants, les adultes vulnérables et la communauté dans son ensemble.</p> <p>5.1c Le personnel et les bénévoles suivent une formation pertinente sur la protection des enfants et des adultes vulnérables et sur les politiques et procédures de protection et de sauvegarde</p> <p>5.1d Les organisations effectuent des évaluations des risques liés à la sauvegarde pour chaque rôle de volontaire au moins une fois par an et chaque fois que ce rôle change.</p> <p>5.1e Un responsable ou un comité de sauvegarde nommé effectue le suivi de la conformité.</p>
5.2 Actions principales fondamentales	S'engager à promouvoir un volontariat sans danger pour les enfants dans tous les environnements.	<p>5.2a L'engagement des organisations à protéger les enfants comprend des mesures et des structures conçues pour prévenir et répondre aux abus.</p> <p>5.2b Les organisations s'assurent que tous les enfants et les jeunes sont traités de manière égale et individuelle et qu'ils sont reconnus et inclus en tant qu'agents de changement.</p> <p>5.2c Les organisations ne permettent pas aux volontaires de travailler avec ou dans des orphelinats ou toute autre institution de placement d'enfants ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les organisations ne travaillent pas avec des entreprises qui intègrent des orphelinats et autres institutions de placement d'enfants (ou offrent la possibilité de les intégrer) dans des programmes ou forfaits touristiques ; – Les organisations n'autorisent et ne facilitent pas les visites ponctuelles et de courte durée dans les orphelinats ou institutions de placement d'enfants.
5.3	Assurer la protection de tous les volontaires et de l'ensemble de la communauté avec laquelle ils entrent en contact.	<p>5.3a Les organisations font appel à du personnel compétent, qualifié et expérimenté pour fournir une formation pré affectation et une formation continue aux volontaires sur leurs responsabilités envers les personnes dans les communautés en termes de sauvegarde et de protection de l'enfance.</p> <p>5.3b Les organisations fournissent des lignes directrices sur les comportements appropriés et inappropriés et sur l'identification, le signalement et la réponse en cas d'allégations de maltraitance, d'exploitation, d'abus et de négligence.</p> <p>5.3c Les partenaires ont des procédures écrites, accessibles à tous et appropriées au contexte local, qui fournissent des conseils étape par étape sur le signalement des problèmes et des incidents de sauvegarde.</p>
5.4	Promouvoir et assurer le respect parmi le personnel, les volontaires, la communauté dans son ensemble et toutes les organisations impliquées dans le projet.	<p>5.4a Les organisations communiquent et mettent en œuvre un code de conduite ou un ensemble de règles qui assurent que les relations entre la communauté et les partenaires se caractérisent par le respect des droits de tous.</p> <p>5.4b Les organisations ont élaboré et mis en œuvre des politiques ou des directives relatives aux messages et à l'utilisation d'images, y compris des enfants, qui veillent à ce que la communauté locale et les individus soient représentés de manière correcte sans poser de risque, et en évitant le sensationnalisme et le stéréotype.</p> <p>5.4c Les organisations garantissent un engagement actif et significatif des enfants, des jeunes et des adultes dans les décisions qui les concernent.</p>

SUITE DU TABLEAU À LA PAGE SUIVANTE >

	Actions principales	Indicateurs
5.5	Fournir les besoins de protection et de soutien requis par la diversité et l'individualité des volontaires et de ceux et celles avec qui ils entrent en contact.	<p>5.5a Les organisations s'assurent de l'égalité, de l'équité, de l'inclusivité et de la diversité à toutes les étapes du projet.</p> <p>5.5b Les organisations ont des procédures en place pour identifier, prévenir et répondre à toute forme d'exploitation, d'abus, de harcèlement et d'intimidation contre tout individu.</p>
5.6	S'engager à prévenir l'exploitation sexuelle, les abus, le harcèlement et la violence sexiste, et y répondre, dans l'ensemble de l'organisation et dans le cadre de toutes ses activités.	<p>5.6a Obtenir des références personnelles et/ou professionnelles et effectuer des vérifications d'antécédents, notamment criminels, pour réduire le risque de recruter d'anciens auteurs d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement, et de violence sexiste.</p> <p>5.6b Pour prévenir l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement, et la violence sexiste, les organisations mettent en place des codes de conduite ou un ensemble de règles applicables au personnel et aux volontaires, qui définissent clairement les normes de comportement.</p> <p>5.6c Le personnel et les volontaires suivent une formation régulière sur leurs responsabilités et sur les procédures de prévention et de réponse à l'exploitation sexuelle, aux abus et au harcèlement, et à la violence basée sur le genre.</p> <p>5.6d L'engagement de prévenir et répondre à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels et à la violence basée sur le genre requiert également de prendre des mesures de sensibilisation des groupes/communautés bénéficiaires ; communiquer sur les mécanismes de signalement ; et communiquer sur les services d'orientation pour les survivants et survivantes d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement et de violence basée sur le genre.</p>

Section 6 : Santé et bien-être

Description

Les organisations doivent veiller au maintien de la santé physique, émotionnelle et mentale et du bien-être des volontaires et des communautés – avant, pendant et après les affectations, afin d'obtenir les meilleurs résultats pour l'individu, l'organisation et les membres de la communauté.

	Actions principales	Indicateurs
6.1	Évaluer et promouvoir la santé et le bien-être des volontaires tout au long de leur collaboration avec l'organisation.	<p>6.1a Les organisations ont en place des systèmes d'atténuation pour réduire l'impact potentiel de l'affectation sur la santé et le bien-être des volontaires avant, pendant et après l'affectation</p> <p>6.1b Les organisations dispensent une formation sur la santé et le bien-être, avant l'affectation. Cette formation devra inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les problèmes de santé physique courants, comment les prévenir et comment les gérer s'ils surviennent. – Assurer votre propre santé mentale et comment demander du soutien, si nécessaire, à l'organisation.
6.2	Promouvoir une santé physique et mentale positive pour les volontaires (et pour les membres de la communauté dans le cas des projets mettant l'accent sur la santé).	<p>6.2a Tout le personnel de l'organisation et des partenaires qui travaillent avec des volontaires est responsable de suivre et d'évaluer l'état de santé et le bien-être des volontaires tout au long de leur affectation.</p> <p>6.2b Les organisations désignent un membre du personnel dont le rôle est de reconnaître des problèmes de santé (y compris de santé mentale), d'y apporter une réponse initiale, puis d'orienter la personne concernée vers les prestataires de services appropriés.</p> <p>6.2c Les organisations s'assurent que le personnel concerné reçoit une formation sur l'importance de réduire la stigmatisation associée à la santé physique et mentale, y compris les situations de handicap, et sur les mesures à prendre en cas de préoccupations concernant la santé physique ou mentale d'un ou une volontaire.</p>
6.3	Considérer l'impact des affectations sur la santé et le bien-être des enfants, des adultes vulnérables et de la communauté dans son ensemble.	<p>6.3a Les organisations mettent en place des politiques ou des lignes directrices et des processus pour s'assurer que la santé et le bien-être des enfants déjà vulnérables ne sont ni aggravés ni perpétués par les affectations de volontaires.</p> <p>6.3b Les organisations incluent les risques pour la santé et le bien-être physique et mental des enfants, des adultes vulnérables et de la communauté dans son ensemble dans toutes les évaluations des risques.</p> <p>6.3c Les organisations incluent l'impact de l'affectation sur la santé et le bien-être de la communauté locale dans tous les termes de référence du travail de suivi et d'évaluation.</p> <p>6.3d Les volontaires comprennent la position de l'organisation sur le harcèlement et la discrimination, et suivent une formation avant leur affectation sur l'égalité et la lutte contre le harcèlement, y compris dans des contextes en ligne et hors ligne.</p>





Gestion des volontaires

Engagement

Les volontaires peuvent s'attendre à recevoir une préparation, une formation et un appui qui assureront un engagement efficace, impactant et continu dans le soutien aux efforts de développement locaux et internationaux.

Champ d'application

Ces principes s'adressent autant aux volontaires qu'aux organisations qui leur font appel et travaillent avec eux. Ils s'appliqueront aux volontaires locaux, nationaux et internationaux ainsi qu'aux volontaires qui effectuent leurs activités grâce à des moyens virtuels ou électroniques. La gestion des volontaires fournit un cadre soutenu et structuré pour toutes les étapes du parcours des volontaires.

Domaine 7 : Recrutement et sélection

Description

Les volontaires sont recrutés et sélectionnés selon des critères cohérents, pour répondre aux besoins défini par la communauté.

	Actions principales	Indicateurs
7.1 Actions principales fondamentales	Être clair sur les objectifs, les valeurs et les processus que l'organisation qui recrute applique à ses relations avec les volontaires.	<p>7.1a Les politiques ou directives de volontariat des organisations définissent le volontariat pour l'organisation qui recrute et en précise les objectifs, ainsi que les procédures et les responsabilités qui s'y rapportent.</p> <p>7.1b Le personnel de l'organisation et des partenaires comprend les objectifs, les valeurs et les processus liés au recrutement et à l'affectation des volontaires.</p> <p>7.1c Les politiques, les pratiques et le marketing des organisations éliminent, dans la mesure du possible, tous les obstacles susceptibles de mener à une discrimination envers les volontaires qui soumettent leur candidature ou dont les candidatures ont été acceptées.</p>
7.2	S'assurer que les campagnes de marketing présentent une vision réaliste de l'expérience de volontariat et que la communication cible un large éventail de volontaires, en particulier les groupes sous-représentés.	<p>7.2a Une description réaliste de l'expérience de volontariat et de la relation entre les partenaires et les organisations est présentée aux volontaires potentiels.</p> <p>7.2b Les organisations encouragent activement les candidatures de groupes sous-représentés et de personnes d'horizons divers.</p> <p>7.2c Dans leurs activités de marketing, les organisations font comprendre aux volontaires que l'objectif principal de leur affectation est de répondre aux besoins de la communauté et des partenaires.</p>
7.3	Créer des descriptions de rôles basées sur l'évaluation des besoins et qui précisent le soutien disponible.	<p>7.3a Les membres de la communauté, les parties prenantes clés, les partenaires et les organisations ont identifié les compétences et l'expérience des volontaires requises par le projet.</p> <p>7.3b Les volontaires sont informés, de la description du rôle, du soutien sur lequel ils peuvent compter et ce, dans une gamme diverse de besoins, qui les soutient et quels termes et accords s'appliquent à leur affectation.</p> <p>7.3c Les volontaires ont une idée claire de leurs tâches et des résultats attendus de leur affectation.</p> <p>7.3d Toutes les personnes impliquées dans le projet ont une idée claire sur le rôle de chacun et sur la façon dont ils sont liés entre eux.</p>
7.4 Actions principales fondamentales	Évaluer les volontaires potentiels selon des critères de sélection standardisés, en veillant à créer la possibilité d'une participation égale des groupes sous-représentés.	<p>7.4a Les volontaires potentiels reçoivent des informations claires sur le processus de sélection et les exigences du rôle.</p> <p>7.4b Le personnel des organisations évalue</p> <ul style="list-style-type: none"> – L'adéquation entre les besoins de la communauté, les besoins des partenaires et l'engagement des volontaires ; – Les compétences techniques et personnelles ; – La compréhension interculturelle ; – L'expérience de volontariat antérieure ; – La sensibilisation aux réalités et du contexte d'une affectation et leur compréhension. <p>7.4c Les partenaires guident le processus d'évaluation et de sélection des organisations et ils peuvent participer de manière égale au cours de ce processus dans la mesure du possible</p> <p>7.4d Les organisations obtiennent des références personnelles et/ou professionnelles et procèdent à des vérifications des antécédents criminels et/ou de protection de l'enfance.</p> <p>7.4e Les organisations ont en place un processus pour évaluer la santé des volontaires</p>

Domaine 8 : Préparation, formation et apprentissage

Description

Les organisations s'assurent que l'appui et la formation dispensés aux volontaires et aux partenaires avant l'affectation les préparent de manière adéquate, afin de maximiser l'impact des affectations.

	Actions principales	Indicateurs
8.1 Actions principales fondamentales	Familiariser les volontaires et les partenaires avec toutes les politiques et procédures pertinentes relatives à l'affectation des volontaires.	<p>8.1a Les volontaires reçoivent un exemplaire papier ou électronique des politiques et procédures, accessible tout au long de leur affectation.</p> <p>8.1b Les volontaires signent et s'engagent à respecter ces politiques pendant toute la durée de leur collaboration avec les organisations.</p> <p>8.1c Les partenaires connaissent et fournissent toutes les politiques et procédures pertinentes pour appuyer de manière adéquate les affectations des volontaires.</p> <p>8.1d Les partenaires s'assurent que toutes les politiques concernant le soutien et la gestion des volontaires sont en ligne les unes avec les autres avant le début des affectations.</p>
8.2 Actions principales fondamentales	Se mettre d'accord entre partenaires sur des attentes réalistes, avant les affectations des volontaires, pour s'assurer que les partenaires ont une idée claire des rôles et des responsabilités de chacun.	<p>8.2a Les partenaires comprennent clairement les capacités des volontaires et l'impact probable de leur participation.</p> <p>8.2b Les partenaires comprennent le code de conduite des volontaires et fournissent leur appui dans son suivi.</p> <p>8.2c Les partenaires ont des attentes claires concernant les comportements, les attitudes et l'état d'esprit des volontaires afin d'en tirer le meilleur parti de leur participation.</p> <p>8.2d Les partenaires sont informés de toute sensibilité sociale ou culturelle qu'ils devront garder à l'esprit pendant l'affectation.</p>
8.3	S'assurer que tous les matériels de formation et d'apprentissage, utilisés dans la formation avant et pendant l'affectation, sont à jour, gratuits, accessibles, pertinents et intéressants pour un large éventail de volontaires aux styles d'apprentissage différents.	<p>8.3a Les volontaires participent aux formations requises et se sentent capables d'appliquer les compétences et les connaissances acquises.</p> <p>8.3b Le personnel des organisations examinera et mettra à jour régulièrement les processus et les contenus de formation et d'apprentissage de chaque partenaire, le cas échéant, ainsi que les politiques relatives aux volontaires, afin de garantir une très bonne qualité, pertinence et accessibilité.</p>
8.4	Informar les volontaires sur le contexte de leur affectation.	<p>8.4a Les volontaires comprennent clairement les défis inhérents au volontariat au service du développement, l'interdépendance des problèmes de développement (c'est-à-dire le changement climatique, l'éducation, la santé, la pauvreté, etc.) et l'impact de leur affectation sur les objectifs de développement durable.</p> <p>8.4b Les volontaires reçoivent des informations sur les objectifs de développement du projet pour lequel ils sont volontaires, y compris la manière dont le projet a été conçu et comment leur implication y contribuera.</p> <p>8.4c Les volontaires sont intégrés dans l'organisation au sens large, y compris ses objectifs et ses valeurs et la manière dont le projet s'intègre dans la mission et la vision plus larges de l'organisation et de ses partenaires.</p>
8.5 Actions principales fondamentales	Définir des attentes réalistes avec les volontaires, avant qu'ils ne commencent leur affectation, pour s'assurer qu'ils ont une idée claire de leur rôle, des comportements attendus d'eux et du contexte local.	<p>8.5a Les volontaires comprennent clairement l'impact de leur participation, les résultats escomptés à long terme et la nature adaptative des projets de volontariat au service du développement.</p> <p>8.5b Les volontaires sont encouragés à parler à d'anciens volontaires ayant travaillé sur le même projet ou sur un projet similaire et, lorsque cela est possible, avec des membres du personnel de l'équipe locale.</p> <p>8.5c Les volontaires signent et respectent un code de conduite pendant leur affectation. Faire le lien avec Conception et réalisation de projets, Domaine 2, indicateurs 3a et 3b.</p> <p>8.5d Les volontaires sont informés et ont le temps de discuter des meilleurs comportements, attitudes et états d'esprit pour un volontariat efficace.</p> <p>8.5e Les volontaires sont informés de toute sensibilité sociale ou culturelle liée pertinente pour leur affectation.</p> <p>8.5f Les volontaires reçoivent une initiation et une formation détaillées sur la culture spécifique au lieu de leur affectation.</p> <p>8.5g Les volontaires ont des instructions de ralliement et des contacts clairs pour les aider à se rendre en toute sécurité avec ou sans assistance jusqu'à l'hébergement initial à leur arrivée.</p> <p>8.5h Les volontaires sont informés des implications sociales et financières liées à leur affectation.</p>

Section 9 : Affectation et appui

Description

Pour assurer une affectation impactante, les volontaires reçoivent un appui professionnel et personnel efficace pendant leur affectation

	Actions principales	Indicateurs
9.1	Clarifier les rôles et les responsabilités entre les organisations, les partenaires et tous les volontaires.	<p>9.1a Les partenaires signent un accord avec les organisations qui précise leurs rôles et responsabilités respectifs, couvrant toutes les étapes pertinentes de l'évaluation des besoins jusqu'à la fin de l'affectation.</p> <p>9.1b Les volontaires, les partenaires et les organisations examinent et signent un accord qui précise les rôles et les responsabilités et énonce les termes et conditions de l'affectation.</p> <p>9.1c Les volontaires comprennent les termes de leur accord et peuvent voir qu'ils sont appliqués de manière cohérente, transparente et équitable.</p> <p>9.1d Les organisations fournissent un appui continu aux partenaires et au personnel sur la sûreté et la sécurité, la protection, la santé, l'engagement et la gestion des volontaires.</p> <p>9.1e Les volontaires bénéficient d'une orientation, au début de leur affectation, durant laquelle ils reçoivent des informations sur le lieu de travail, le contexte local, les partenaires et la communauté.</p>
9.2	Examiner régulièrement l'avancement l'évolution de l'affectation, la performance des volontaires et les termes et conditions.	<p>9.2a Les volontaires et les partenaires examinent et signent la description, les objectifs et le plan de travail des affectations au démarrage de cette dernière, dans le cadre du plan de projet global</p> <p>9.2b Les organisations partagent avec les volontaires les résultats de leur suivi, y compris leur performance et tout résultat identifié généré par l'affectation.</p> <p>9.2c Les termes de l'accord des volontaires sont évalués et revus régulièrement.</p>
9.3	S'assurer de communiquer une politique et une procédure de plaintes et de griefs aux volontaires, et de s'assurer qu'ils les comprennent.	<p>9.3a Les volontaires connaissent la politique et la procédure relatives aux plaintes et aux griefs.</p> <p>9.3b Les organisations gèrent les plaintes des volontaires de manière cohérente, transparente et équitable.</p>
9.4	S'assurer que des processus sont mis en place pour protéger la santé et la sécurité des volontaires et des personnes touchées par leur présence dans la communauté.	<p>9.4a Les organisations fournissent aux volontaires et aux partenaires des numéros de téléphone et des contacts à utiliser en cas d'urgence. Les organisations répondent aux appels d'urgence de manière cohérente, en s'appuyant sur des plans de sécurité et des procédures de déclaration d'incident.</p> <p>9.4b Les volontaires signalent les incidents de sécurité et de sûreté aux organisations à l'aide de déclarations d'incident standard.</p> <p>9.4c Les organisations reviennent régulièrement les protocoles de sauvegarde, de gestion des incidents et de santé et sécurité.</p> <p>9.4d Les volontaires adhèrent au code de conduite et suivent les directives de sûreté et de sécurité.</p>
9.5	Fournir un soutien professionnel et personnel à tous les volontaires.	<p>9.5a Les organisations apportent un appui professionnel et personnel en réponse aux besoins des volontaires</p> <p>9.5b Les volontaires internationaux et les volontaires nationaux reçoivent une attention équitable.</p> <p>9.5c Tous les volontaires ont la possibilité de parler à un membre du personnel de confiance des préoccupations spécifiques qu'ils peuvent avoir, et ceci conduit à la mise en place d'un plan d'appui.</p> <p>9.5d Les organisations se font l'exemple des bonnes pratiques en matière de santé mentale sur le lieu de travail en suivant la politique et les procédures de devoir de protection.</p> <p>9.5e Le personnel fournit des retours d'information réguliers valorisant les contributions des volontaires et soutenant un apprentissage et une amélioration continus.</p>
9.6	Appuyer les volontaires à la fin de leur stage.	<p>9.6a Les procédures de désengagement des organisations et les documents justificatifs définissent les responsabilités des volontaires et de chaque partenaire, ainsi que les ressources disponibles.</p> <p>9.6b Les volontaires reçoivent des informations et un préavis adéquats pour s'acquitter de leurs responsabilités à la fin du projet.</p> <p>9.6c Les organisations mènent un entretien de départ d'affectation qui a un rôle en termes d'apprentissage et de développement pour les volontaires et les organisations.</p>

Domaine 10 : Débriefing, reconnaissance et engagement contin

Description

Les organisations et les volontaires apprennent de l'expérience de l'affectation; les volontaires sont reconnus pour leurs contributions et sont soutenus pour poursuivre leur engagement en faveur du développement.

	Actions principales	Indicateurs
10.1 Actions principales fondamentales	Aider les volontaires à réfléchir et à analyser l'impact de leur affectation.	<p>10.1a Les organisations donnent du temps et des outils aux volontaires, aux membres de la communauté et au personnel compétent, pour réfléchir sur leur affectation et analyser son impact.</p> <p>10.1b Les volontaires et les organisations documentent la façon dont les affectations spécifiques impactent le développement personnel et les projets de développement.</p> <p>10.1c Les volontaires reçoivent des conseils sur la meilleure façon de présenter et de discuter de leur expérience de volontariat dans des milieux professionnels et sociaux.</p>
10.2 Actions principales fondamentales	Offrir un débriefing opérationnel et personnel complet et efficace aux volontaires.	<p>10.2a Les organisations forment les personnels responsables des débriefings afin qu'ils suivent les formats convenus pour les débriefings opérationnels et personnels.</p> <p>10.2b Les volontaires sont informés des modalités de débriefing, et les volontaires qui demandent un débriefing en reçoivent un.</p> <p>10.2c Les volontaires sont informés de la manière dont l'organisation traitera les préoccupations qu'ils soulèvent lors du débriefing.</p> <p>10.2d Les volontaires sont informés des canaux d'enquête et de réponse aux griefs.</p>
10.3	Offrir une reconnaissance et une appréciation formelles et informelles des contributions des volontaires.	<p>10.3a Les organisations ont en place des procédures de reconnaissance transparentes et des outils de reconnaissance convenus qui sont utilisés à la fin de l'affectation</p> <p>10.3b Les organisations conservent documentent suffisamment le développement personnel et les performances des volontaires pour valider toute reconnaissance formelle de leurs réalisations, par exemple dans des références pour les employeurs.</p> <p>10.3c Les organisations expriment leur appréciation aux volontaires qui terminent leur affectation avec satisfaction.</p>
10.4	Offrir aux volontaires de retour d'affectation de longue durée loin de leur communauté d'origine un appui formel et informel à la réinstallation.	<p>10.4a Les organisations facilitent le soutien entre pairs, qu'ils soient des volontaires actuels ou anciens.</p> <p>10.4b Les organisations fournissent des conseils aux volontaires pour les accompagner dans leur réinsertion sociale et leur retour à l'éducation, la formation, l'emploi ou la retraite.</p>
10.5	Appuyer et encourager l'apprentissage et l'engagement continu des volontaires dans le contexte du développement dans son ensemble.	<p>10.5a Les organisations offrent aux volontaires des possibilités de contact avec des associations et organisations locales, régionales ou nationales axées sur le développement.</p> <p>10.5b Les organisations offrent aux volontaires des possibilités de contact avec des organisations locales axées sur le volontariat, y compris des réseaux d'anciens volontaires.</p> <p>10.5c Les organisations facilitent le volontariat électronique ou le retour au volontariat.</p> <p>10.5d Les organisations facilitent les contacts avec les volontaires ayant terminé leur affectation pour partager des informations et des conseils.</p> <p>10.5e Les organisations facilitent le partage des connaissances entre les volontaires eux-mêmes et avec des publics externes.</p>





Mesure de l'impact

Engagement

Les communautés, les bailleurs de fonds et les autres parties prenantes peuvent s'attendre à ce que la communauté identifie l'impact escompté du projet avant le début de celui-ci et que cet impact fasse l'objet d'un suivi pendant toute la durée du projet, en utilisant les informations et les perspectives de la communauté, des volontaires et d'autres parties prenantes pertinentes. Le succès du projet est défini avec la communauté

Champ d'application

Ces principes s'appliquent aux organisations, partenaires, volontaires et communautés qui travaillent ensemble pour mesurer l'impact des activités de volontariat au service du développement. Ils servent également de cadre pour l'apprentissage et l'amélioration continus, qui à leur tour, éclaireront la conception et la planification de futurs projets.

Domaine II : Processus

Description

La mesure de l'impact d'un projet de volontariat au service du développement nécessite l'utilisation d'un cadre de planification établi et de mécanismes inclusifs qui soient participatifs et sensibles aux communautés locales, aux autres parties prenantes et aux Objectifs de développement durable.

	Actions principales	Indicateurs
11.1 Actions principales fondamentales	Baser le projet sur un cadre de planification, y compris des indicateurs de succès spécifiques identifiés avec la communauté.	<p>11.1a Les organisations vérifient que les objectifs du projet sont liés à des actions, et que les hypothèses sont définies et testées.</p> <p>11.1b Les organisations obtiennent des indicateurs pertinents qui reflètent les besoins et les aspirations de la communauté et des parties prenantes pertinentes.</p> <p>11.1c Les organisations utilisent les indicateurs ODD dans la mesure du possible.</p> <p>11.1d Les organisations collectent des informations de référence pour les apports, les réalisations et les résultats du projet, en accord avec la communauté et les parties prenantes pertinentes.</p> <p>11.1e Les organisations s'assurent que les projets sont conçus sur la base d'une évaluation des besoins, des risques et de considérations environnementales axées sur la communauté ou les parties prenantes.</p>
11.2 Actions principales fondamentales	Collecter des données sur l'impact du projet pour la communauté.	<p>11.2a Les organisations concentrent leur collecte de données sur les objectifs et les résultats identifiés pour le projet.</p> <p>11.2b La communauté et les parties prenantes pertinentes participent aux processus de collecte de données et d'informations.</p> <p>11.2c Les organisations s'assurent qu'une formation est fournie à ceux et celles qui collectent les données, qu'il s'agisse de personnel, de volontaires, de consultants ou de membres de la communauté</p>
11.3	Faire appel à la contribution de la communauté pour mesurer l'impact.	<p>11.3a Les points de vue et opinions de la communauté et des parties prenantes pertinentes sont collectés selon des processus de recherche qualitatifs et participatifs.</p> <p>11.3b Les membres de la communauté et les parties prenantes pertinentes reçoivent les retours d'information provenant de la recherche d'impact et valident les données, les informations et les conclusions obtenues.</p>
11.4	S'assurer que la valeur ajoutée des volontaires est claire.	<p>11.4a Les organisations identifient, au cours des processus de conception, de mise en œuvre et de mesure, la valeur ajoutée spécifique des volontaires par rapport aux objectifs de développement durable.</p> <p>11.4b Les organisations s'assurent que la contribution spécifique des volontaires est ventilée dans la planification et la mise en œuvre de projets constitués d'interventions multiples.</p>
11.5	Adapter les processus et les outils de mesure et les outils au contexte local et les rendre faciles à utiliser.	<p>11.5a Les processus et outils de mesure des organisations sont simples et peuvent être compris par les membres de la communauté, les parties prenantes pertinentes et les volontaires.</p> <p>11.5b Les outils de mesure sont traduits dans les langues locales.</p> <p>11.5c Les organisations utilisent des outils appropriés pour les communautés vulnérables (c'est-à-dire des outils visuels pour les communautés analphabètes, des outils adaptés aux différents niveaux de capacités</p> <p>11.5d Les processus de mesure d'impact utilisés par les organisations suivront une approche de « ne pas nuire ».</p> <p>11.5e Les organisations s'assureront de la confidentialité, de la protection et de la sécurité des données.</p>

Domaine 12 : Réalisations et résultats

Description

Un projet impactant de volontariat au service du développement identifie les changements que le projet et le rôle du volontariat dans le projet ont apportés à la communauté, aux volontaires et aux organisations.

	Actions principales	Indicateurs
12.1 Actions principales fondamentales	Mesurer au fil du temps l'avancement et l'impact du projet sur la base d'apports et de résultats identifiés	<p>12.1a La capacité des organisations et des partenaires à réaliser des projets impactants est évaluée en fonction des réalisations identifiées.</p> <p>12.1b Les organisations mesurent régulièrement le développement des capacités et des moyens en lien avec la mesure de l'impact.</p> <p>12.1c Les volontaires comprennent comment mesurer la capacité et les objectifs qui ont été fixés.</p> <p>12.1d Les organisations font du suivi des améliorations de la mesure de l'impact un objectif spécifique du projet.</p>
12.2	Ventiler l'impact sur les membres vulnérables et marginalisés des groupes communautaires.	<p>12.2a Les volontaires et les organisations documentent l'impact en fonction des données démographiques pour démontrer l'inclusivité selon ce qui avait été identifié dans la conception du projet.</p> <p>12.2b Les organisations mettent en évidence les données démographiques concernant les membres de la communauté sous-représentés dans la portée et l'impact du projet.</p>
12.3	Mesurer l'impact du projet sur les volontaires.	12.3a Les organisations effectuent un suivi de l'impact des activités de volontariat sur les volontaires eux-mêmes.
12.4 Actions principales fondamentales	La perception du changement par la communauté influence la mesure de l'impact.	<p>12.4a Des ateliers participatifs seront organisés avec la communauté pour recueillir sa perception des résultats du projet.</p> <p>12.4b La communauté a la possibilité de fournir des informations sur les résultats imprévus (positifs et négatifs)</p> <p>12.4c La communauté se sent partie prenante du processus de mesure de l'impact.</p>

Section 13 : Reporting

Description

Le volontariat impactant nécessite la communication à toutes les parties prenantes appropriées des résultats de l'impact en lien avec les Objectifs de développement durable.

	Actions principales	Indicateurs
13.1 Actions principales fondamentales	Rapport et retour d'information sur une base régulière.	<p>13.1a Les partenaires reçoivent des rapports sur la façon dont les projets ou programmes de travail alignés fonctionnent dans leur communauté, mais aussi dans différentes communautés, régions ou pays.</p> <p>13.1b Les organisations effectuent un reporting régulier aux communautés et aux autres parties prenantes pertinentes dans un langage et un format appropriés.</p>
13.2	Veiller à ce que les contributions des volontaires soient liées aux objectifs de développement durable dans l'ensemble du reporting.	<p>13.2a Les rapports des organisations établissent un lien entre l'impact et les objectifs de développement durable et soulignent le rôle du volontariat.</p> <p>13.2b Les organisations communiquent les informations de reporting aux gouvernements nationaux pour s'assurer que la contribution des volontaires et des projets aux objectifs de développement durable est prise en compte.</p> <p>13.2c Les organisations utilisent une approche « ne pas nuire » dans leur reporting au gouvernement et aux autres parties prenantes et veillent à ce que les droits des communautés, des parties prenantes et des bénéficiaires soient respectés.</p>
13.3	Collaborer au sein du secteur, en partageant des données et d'autres données probantes sur l'impact des projets de volontariat au service du développement.	13.3a Les organisations partagent les résultats, les rapports et autres documents avec le secteur dans son ensemble pour améliorer les pratiques et mesurer l'impact sur les Objectifs de développement durable.

Appel à l'action

A mes collègues des organisations faisant appel à des volontaires et à toutes les parties prenantes du volontariat au service du développement,

Les Nations-Unies, les gouvernements nationaux et toutes les organisations faisant appel à des volontaires ressentent progressivement le besoin de se doter de structures claires qui optimisent la contribution du volontariat aux agendas nationaux de développement et au cadre global de développement de l'Agenda 2030.

De toute évidence, le besoin d'avoir un ensemble de principes directeurs en matière de volontariat n'est pas remis en question. Ce qui a fait défaut jusqu'à présent, c'est une compréhension commune des principes directeurs qui peuvent être adoptés et progressivement adaptés aux circonstances diverses dans les pays/communautés où opèrent les organisations faisant appel à des volontaires (les VIO).

Un grand pas a été fait pour répondre à ce besoin, sous l'égide du Forum, pour développer un ensemble de normes. Mon organisation, The Volunteer Involving Organizations Society – Kenya, a eu le privilège de participer activement à l'élaboration de la Norme mondiale.

La VIO Society – Kenya estime que les actions principales définies dans la Norme mondiale sont de bons outils d'apprentissage et d'amélioration pour les organisations qui font appel à des volontaires et sont bien positionnées dans leurs efforts pour conduire à un impact positif au sein des communautés pour lesquelles elles travaillent.

À mon très humble avis, je ne vois pas comment on pourrait élaborer de meilleures directives pour répondre aux attentes de tous ceux et toutes celles d'entre nous qui travaillons dans le secteur du volontariat au service du développement et pour répondre aux besoins pressants de nos communautés.

J'ai suivi de près le secteur du volontariat pendant très longtemps, je m'y suis pleinement engagé et j'ai observé les défis et les opportunités qui s'y présentent, en particulier pour nous dans les pays du Sud. Je propose humblement que toutes les organisations faisant appel à des volontaires dans le monde entier adoptent et mettent en œuvre cette Norme, mais également qu'elles contribuent aux efforts du Forum de l'améliorer avec le temps.

Merci.

Fred Sadia

Secrétaire et coordinateur national
Volunteer Involving Organizations Society – Kenya

Glossaire

Bien-être des animaux

L'état de l'animal, la façon dont un animal gère les conditions dans lesquelles il vit. Protéger le bien-être d'un animal, c'est subvenir à ses besoins physiques et mentaux.

Biodiversité

La variabilité des organismes vivants de toutes origines, y compris, entre autres, les écosystèmes terrestres, marins et autres écosystèmes aquatiques et les complexes écologiques dont ils font partie ; cela inclut la diversité au sein des espèces, entre les espèces, et la diversité des écosystèmes.

Empreinte carbone

La mesure de la quantité de Gaz à effet de serre (GES) exprimée en dioxyde de carbone (CO²) émise par une personne, une organisation, une activité économique ou le cycle de vie d'un produit.

Adaptation du changement climatique

Toute action qui aide la société à poursuivre durablement son développement malgré les effets du changement climatique.

Atténuation du changement climatique

Une intervention humaine visant à réduire les émissions ou augmenter les puits de gaz à effet de serre

Communauté

Populations avec lesquelles ou pour lesquelles les volontaires travaillent pendant leur affectation, qu'il s'agisse de la communauté elle-même par exemple un village ou de ceux et celles dont le travail bénéficiera à cette communauté par exemple un réseau ou une organisation de plaidoyer.

Bailleur de fonds/donateur

Organisations ou institutions qui fournissent des fonds ou des ressources pour les activités de volontariat au service du développement. Les bailleurs de fonds/donateurs peuvent également inclure des institutions gouvernementales, des entreprises ou des trusts et des fondations.

Approche écosystémique

Une approche qui place l'humain et la société dans son ensemble au même niveau d'importance que le reste du monde vivant. Les humains font partie de la nature et sans elle, la société ne peut pas se développer. L'objectif est de gérer la terre, l'eau et les ressources vivantes de manière durable.

Violence basée sur le genre

Actes préjudiciables de nature physique, économique ou psychologique dirigés contre une personne en raison de son genre. La violence basée sur le genre trouve sa source dans l'inégalité entre les sexes, l'abus de pouvoir et les normes néfastes et empêche les individus d'exercer leur droit de participer à la société pleinement et sur un pied d'égalité.

Approche holistique (à la gestion des terres)

Une méthodologie utilisée pour régénérer et restaurer les fonctions des écosystèmes dégradés, spécialement développée pour les écosystèmes de prairies et de savanes occupés par les sociétés pastorales.

Solutions basées sur la nature

Mesures prises pour protéger, gérer de manière durable et restaurer les écosystèmes naturels et modifiés, de manière à répondre aux défis sociétaux de manière efficace et adaptative, tout en générant des retombées positives pour le bien-être humain et la biodiversité

Ressources naturelles

Les ressources naturelles sont celles que les humains exploitent de la planète Terre. Tout ce qui provient de l'eau, des sols, des minéraux ou des organismes vivants. Celles-ci sont souvent classées en ressources renouvelables et non renouvelables.

Organisation

Les organisations qui sont impliquées dans la facilitation du volontariat au service du développement et dans les efforts de volontariat.

Orphelinats

Tous les lieux, y compris les maisons d'accueil et les institutions résidentielles pour enfants, où vivent les enfants au lieu de vivre avec une famille, que ce soit pour une courte ou une longue période.

Partenaire

Les partenaires sont les organisations directement impliquées et qui ont la responsabilité de mettre en œuvre la participation des volontaires aux activités de volontariat au service du développement. Les partenaires incluent les organisations faisant appel à des volontaires, parfois appelées organisations d'envoi, d'accueil ou hôtes.

Projet et Programme

La Norme mondiale utilise le terme « Projet » de manière générique pour toute activité qui implique des volontaires et qui est réalisée par une organisation pour une communauté, que ce soit directement dans la communauté ou au nom de la communauté. Pour certaines organisations, les « programmes » sont des activités de haut niveau, réalisées par une multitude de projets au sein de la communauté. L'utilisation par la Norme mondiale du terme générique « projet » ne devrait pas empêcher les organisations d'appliquer la Norme à ces deux niveaux.

Résilience

La capacité des systèmes sociaux, économiques et environnementaux à faire face à un événement dangereux, à une tendance ou à une perturbation, en réagissant ou en se réorganisant de manière à conserver leur fonction, leur identité et leur structure essentielles tout en maintenant la capacité d'adaptation, d'apprentissage et de transformation.

Abus sexuel

Intrusion réelle ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

Exploitation sexuelle

Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de différence de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, les actions visant à tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Harcèlement sexuel

Avances sexuelles importunes (sans contact physique). Cela comprend les demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle, pouvant créer un environnement hostile ou offensant.

Volontaires

Toute personne qui donne de son temps pour aider les autres et qui le fait dans le cadre d'accord avec une organisation. Ce terme fait référence aux volontaires de tout âge ou de tout niveau d'expérience, pour des affectations de long terme ou de court terme, travaillant au niveau international ou national, qu'ils reçoivent ou non une indemnité. Ce terme ne se réfère pas aux volontaires communautaires travaillant sans structure formelle ni aux activistes/militants.

Sauvegarde

La responsabilité d'une organisation de s'assurer que ses employés, volontaires, associés, opérations et projets ne nuisent pas aux enfants et autres personnes vulnérables ; qu'ils ne les exposent pas au risque de discrimination, de négligence, d'exploitation, de préjudice et d'abus, et que toute préoccupation que pourrait avoir l'organisation en ce qui concerne les enfants et les personnes vulnérables au sein des communautés dans lesquelles elles travaillent soit signalée aux autorités compétentes. Ce terme inclut également la responsabilité de l'organisation de protéger ses employés, ses volontaires et les communautés que le travail de l'organisation touche.

De plus, la Norme mondiale est basée sur les principes suivants que le texte mentionne :

Ne pas nuire

le principe selon lequel les organisations doivent prévenir tout effet négatif qu'elles pourraient causer involontairement en mettant à disposition des volontaires ou en fournissant des services au bénéfice d'une communauté ou de l'environnement naturel.

Approche basée sur les droits

l'idée d'aborder le développement, et dans ce cas le volontariat, sur la base des normes des droits humains qui vont au-delà de la « charité » et mettent l'accent sur le renforcement du pouvoir des populations à connaître et revendiquer leurs droits. Cela signifie de concevoir et mettre en œuvre de projets de sorte à promouvoir et protéger les droits humains. Cette approche s'attache aux causes profondes des problèmes de développement, dont les sources essentielles sont les inégalités, les pratiques discriminatoires et la distribution injuste du pouvoir. Pour s'assurer que le volontariat ne vienne pas s'ajouter à ces causes profondes et qu'il contribue de manière durable, il doit être ancré dans la réalisation des droits humains.

Volontariat responsable et impactant

Ces termes sont définis dans la Norme mondiale, et celle-ci est conçue de manière à ce que les organisations qui s'y conforment puissent affirmer en toute confiance qu'elles mettent en œuvre un volontariat responsable et impactant.





Annexe : Organisations contributrices

Le Conseil d'administration du Forum souhaite remercier les organisations suivantes dont le personnel a généreusement donné de son temps et de son expertise lors de l'élaboration de la Norme mondiale du volontariat.

Groupe de travail sur les normes du Forum (2017-Présent)

Le groupe de travail sur les normes du Forum se compose d'organisations membres du Forum chargées de diriger l'élaboration de la Norme mondiale.

Organisation	Rôle	Pays
Comhlámh	Co-présidence	Irlande
Volunteer Service Abroad (VSA)	Co-présidence	Nouvelle-Zélande
Voluntary Service Overseas (VSO)	Coordination	Royaume-Uni
Australian Red Cross (ARC)	Membre	Australie
Australian Volunteers International (AVI)	Membre	Australie
Centre d'étude et de coopération internationale (CECI)	Membre	Canada
Cuso International	Membre	Canada
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	Membre	Allemagne
Federazione Organismi Cristiani Servizio Internazionale Volontario (FOCSIV)	Membre	Italie
France volontaires	Membre	France
Japan International Cooperation Agency (JICA)	Membre	Japon
Nepal Friendship Society	Membre	Népal
Raleigh International	Membre	Royaume-Uni
Unité	Membre	Suisse
Volontaires des Nations unies (VNU)	Membre	Allemagne
World University Service of Canada (WUSC)	Membre	Canada

Groupe de référence sur les normes principales (2018-2019)

Le Groupe de référence sur les normes principales est composé d'organisations non membres du Forum, chargées d'appuyer les consultations mondiales et de fournir une expertise pour concevoir la Norme mondiale.

Organisation	Rôle	Pays
ALTO Global Consulting	Membre	Australie
Better Care Network	Membre	Royaume-Uni
Cambodia Volunteer Network (VolCam)	Membre	Cambodge
ECPAT International	Membre	Thaïlande
Engineers Without Borders Canada	Membre	Canada
European Volunteer Centre (CEV)	Membre	Belgique
Gambia Volunteers	Membre	Gambie
Habitat for Humanity	Membre	Philippines
Hope and Homes for Children	Membre	Royaume-Uni
Humanitarian Academy	Membre	Royaume-Uni
Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (IFRC)	Membre	Suisse
Johns Hopkins University	Membre	États-Unis
Lumos	Membre	Royaume-Uni
Pencils of Promise	Membre	États-Unis
Philippine Coalition on Volunteerism (PhilCV)	Membre	Philippines
Projects Abroad	Membre	Royaume-Uni
Restless Development	Membre	Royaume-Uni
Rubaroo	Membre	Inde
Transform Alliance Africa	Membre	Kenya
UNICEF	Membre	États-Unis
Vine Trust	Membre	Royaume-Uni
Volunteer Involving Organizations Society (VIO Society)	Membre	Kenya
World Federation of Societies of Anaesthesiologists	Membre	Royaume-Uni

Organisations pilotes (2020)

Les organisations pilotes incluent des organisations membres et non membres du Forum chargées d'appliquer la Norme mondiale sur une base pilote pour effectuer le processus d'auto-évaluation et de fournir des retours d'information qui contribueront à l'évolution de la Norme mondiale et des outils et ressources qui y sont associés. 18 des 30 organisations mentionnées ci-dessous ont conclu avec succès le processus d'auto-évaluation, d'autres ont soutenu le pilote par d'autres moyens.

Organisation	Rôle	Pays
Association des Volontaires pour l'Environnement Sain (AVES)	Organisation pilote	Togo
Adarsha Samajik Progoti Sangstha (ASPS)	Organisation de soutien	Bangladesh
Netzwerk und Fachstelle für internationale personelle Zusammenarbeit (AKLHÜ)	Organisation de soutien	Allemagne
Association JSA	Organisation pilote	Togo
Centre for International Studies and Cooperation (CECI)	Organisation pilote	Canada
Classrooms for Malawi	Organisation de soutien	Royaume-Uni
Consortium National pour la Participation Citoyenne (CNPC)	Organisation pilote	Madagascar
Cuso International	Organisation pilote	Canada
International Association for Volunteer Effort (IAVE)	Organisation de soutien	N/A
Mission Des Jeunes	Organisation pilote	Togo
Mngaro Mtaani	Organisation pilote	Kenya
National Forum for Advocacy	Organisation pilote	Népal
Philippines Coalition for Volunteering (PhilCV)	Organisation de soutien	Philippines
Raleigh International	Organisation de soutien	Royaume-Uni
Rwanda Initiative for Sustainable Development	Organisation pilote	Rwanda
Rwanda Volunteer Network	Organisation pilote	Rwanda
Rwanda Youth Clubs for Peace	Organisation pilote	Rwanda
Singapore International Foundation (SIF)	Organisation pilote	Singapour
Solidarité Union Coopération (SUCO)	Organisation de soutien	Canada
Sudanese Red Crescent Society	Organisation de soutien	Soudan
Svyam Bane Gopal	Organisation de soutien	Népal
La Coalition Nationale des Organisations des Volontaires pour le Développement Durable (CNOVD)	Organisation pilote	République Démocratique du Congo
United Way	Organisation de soutien	États-Unis
Volunteer Involving Network	Organisation pilote	Sierra Leone
Volunteer Involving Organization Society	Organisation de soutien	Kenya
VSO Rwanda	Organisation pilote	Rwanda
World University Service of Canada (WUSC)	Organisation pilote	Canada
Yayasan Sukarelawan Siswa (YSS)	Organisation pilote	Malaisie
Zavod Voluntariat	Organisation de soutien	Slovénie
Zimbabwe Workcamps Association	Organisation pilote	Zimbabwe

Groupes de travail de révision (2021)

Les groupes de travail de révision se composent d'organisations membres et non membres du Forum chargées d'apporter une expertise spécifique à la révision et à la mise à jour de la version 2021 de la Norme mondiale.

Organisation	Rôle	Pays
Action Aid	Membre	Grèce
Crossroads International	Membre	Canada
Cuso International	Membre	Canada
Raleigh International	Membre	Royaume-Uni
National Volunteer Council of Mozambique	Membre	Mozambique
Norec	Membre	Norvège
World University Service of Canada (WUSC)	Membre	Canada
Yayasan Sukarelawan Siswa (YSS)	Membre	Malaisie
VSO	Membre	Royaume-Uni

Le Conseil du Forum tient également à remercier

Le Australian Council for International Development (ACFID), la Core Humanitarian Standard (CHS) Alliance, Comhlámh, VSO's International Citizen Service Program et Keeping Children Safe, qui ont partagé leurs expériences de développement et de gestion de leurs normes.

Les 488 personnes d'organisations faisant appel à des volontaires de 66 pays qui ont répondu à l'enquête de consultation mondiale en 2018. Les réponses à l'enquête ont contribué à orienter la conception et la portée de la Norme mondiale.

Les 144 personnes d'organisations faisant appel à des volontaires qui ont participé à l'un des neuf ateliers de consultation mondiaux organisés au Cambodge, au Canada, aux Fidji, en Guinée, en Inde, au Pérou, aux Philippines, au Rwanda et au Royaume-Uni. Ces ateliers ont contribué à orienter le contenu de la Norme mondiale.

Annexe : Bibliographie

La Norme mondiale découle principalement de l'expérience des volontaires et du personnel des organisations membres et non membres du Forum qui ont été consultés. Ils et elles faisaient parfois référence à des documents et des sources d'où ils tiraient leurs informations. Voici la liste des documents référencés.

Sources externes :

- ACFID : Practice Note on 'Responsible Volunteering for Development', February 2018.
- Australian Council for International Development (ACFID) Code of Conduct, 2019
- Comhlámh Code of Good Practice, 2019
- CHS Alliance: the Core Humanitarian Standard and its related self-assessment and verification tools
- European Interagency Security Forum: Security Risk Management for smaller NGOs: <https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2017/06/2157-EISF-June-2017-Security-Risk-Management-a-basic-guide-for-smaller-NGOs.pdf>
- International Volunteering for All Project: <https://www.france-volontaires.org/actualites/ivo4all-8-recommendations-to-create-a-fair-inclusive-environment/>
- Keeping Children Safe: International Child Safeguarding Standards
- OECD/DAC Quality Standards for Development Evaluation, 2010
- Unité : Qualitative and Participatory Impact Assessment of Personnel Development Cooperation, 2018
- Volunteer Canada Standards
- Volunteering Australia National Standards
- VSO, 'International Citizen Service Quality Assurance Handbook', 2018
- Certaines informations ont aussi été tirées des politiques/documents informatifs fournis par : Hope and Homes for Children, WUSC, CUSO, AVI, VSO, UNICEF, People In Aid, Better Care Network.

Documents internes du Forum :

- Forum Leading Standards Working Group paper 'Agreed Framework for Leading Standards for Volunteering for Development', February 2018
- 2016-2020 Forum Strategic Plan
- Global Standard Desk Review, July 2018
- Analysis of Survey of Forum Members, April 2019
- Notes and Summary Analysis of Forum Workshops, 2018/19
- IVCO 2019 Framing Paper, Developing the Global Standard
- Minutes from Forum Board and the Forum Standards Working Group Meetings.

Remerciements particuliers

La liste des organisations participantes donne une idée de la communauté qui s'est réunie pour développer la Norme mondiale. Ce processus a été dirigé par le groupe de travail du Forum sur les Normes, avec l'appui et le soutien du conseil d'administration du Forum. Le Forum rend hommage aux membres du groupe de travail sur les Normes et ses coprésidents, et leur exprime tous ses remerciements : Mark Cumming de Comhlámh et Stephen Goodman de Volunteer Service Abroad (VSA). Nous remercions les 18 organisations qui ont piloté la Norme mondiale en 2020 et partagé avec nous leur expérience et leurs conseils.

Nous remercions le Foreign, Commonwealth and Development Office du Royaume-Uni et Global Affairs Canada pour leur soutien financier important grâce auquel ce travail a pu être réalisé.

Nous sommes reconnaissants à Jonathan Potter, qui a rejoint ce projet en tant que rédacteur technique et y est resté comme précieux conseiller, et à Janet Clark qui a produit le rapport du pilote en nous aidant à tirer des enseignements et des améliorations des expériences des organisations participantes. La Norme mondiale ne serait pas aussi solide sans les efforts de Jonathan et Janet.

Enfin, nos sincères remerciements vont à James O'Brien de Forum et Rahim Hassanali de VSO, tous deux au cœur de la Norme mondiale depuis le début et responsables de la coordination du développement, du pilote, de la révision et du déploiement de la Norme mondiale.

Ce projet a été financé avec l'aide du gouvernement du Royaume-Uni et avec l'aide du gouvernement du Canada



Ce document a été traduit par Traducteurs sans frontières/CLEAR Global



**Un mouvement mondial de
volontaires qui travaillent
efficacement pour un monde
où personne n'est laissé
pour compte.**