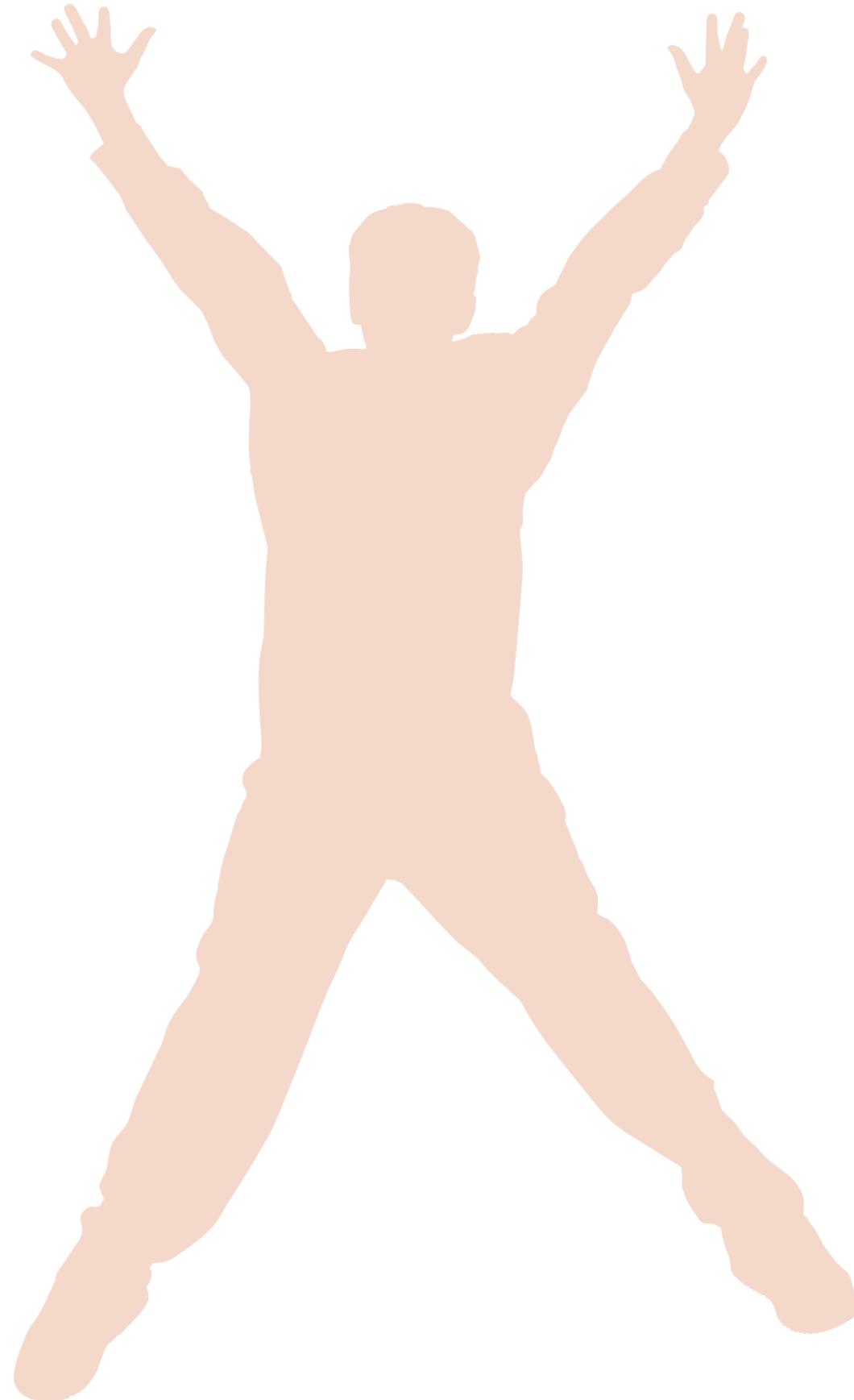


**LES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES,
UN LEVIER VERS L'EMPLOI**

UN GUIDE À L'ATTENTION DES RECRUTEUR.EUSE.S





LES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES, UN LEVIER VERS L'EMPLOI

UN GUIDE À L'ATTENTION DES RECRUTEUR.EUSE.S

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCTION | 5 |
| Une Union européenne de jeunes bénévoles et volontaires | |
| CHAPITRE 1 : | 7 |
| Le bénévolat et le volontariat, leviers d'employabilité pour les jeunes | |
| CHAPITRE 2 : | 11 |
| Les recruteur.euse.s engagé.e.s dans la valorisation des expériences bénévoles et volontaires : exemples de bonnes pratiques | |
| CHAPITRE 3 : | 17 |
| Les outils de valorisation du bénévolat et du volontariat | |
| LISTE DES ACTEURS DU BÉNÉVOLAT/VOLONTARIAT EN FRANCE | 20 |
| GLOSSAIRE | 22 |
| RÉFÉRENCES | 23 |



UNE UNION EUROPÉENNE DE JEUNES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES

On estime qu'environ 92 à 94 millions d'Européen.ne.s de plus de 15 ans sont impliqué.e.s dans une activité de bénévolat ou de volontariat, soit entre 22% et 23% de la population¹.

En 2011, l'Eurobaromètre flash a montré que les jeunes bénévoles s'intéressaient principalement à deux domaines d'actions :

- La charité, l'aide humanitaire et le développement (44%)
- L'éducation, la formation et le sport (40%).

Au delà d'un acte de solidarité, l'engagement bénévole et volontaire peut être une source de développement personnel. L'enquête de 2011 a également révélé que les avantages les plus cités par les personnes concernées, outre la volonté de devenir un.e citoyen.ne actif.ve (20%), étaient l'épanouissement personnel (25%) et l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles (22%).

Le secteur du bénévolat/volontariat revêt des réalités très diverses en fonction des pays européens. Si la pratique est très développée en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, elle émerge tout juste en Bulgarie, en Grèce, en Lettonie, en Lituanie ou en Roumanie, où elle a longtemps souffert d'une connotation négative, car liée à l'activité de régimes autoritaires.

En France, on parle indifféremment du bénévolat et du volontariat. Pourtant ces deux dispositifs reflètent des réalités différentes, dont il est nécessaire de clarifier les spécificités. Le statut de bénévole n'est pas encadré juridiquement, mais le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) le décrit dans un avis comme celui de : « toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial ». En d'autres termes, un.e bénévole s'engage librement, pour des raisons altruistes et sur une base occasionnelle ou régulière.

Le statut du volontariat se situe lui entre le statut de bénévole et celui d'employé.e ayant des droits et des obligations. Contrairement à un.e bénévole, un.e volontaire s'engage sur les bases d'un contrat à durée déterminée. Compte tenu de ses obligations contractuelles, il.elle accumule des droits sociaux et a droit à une compensation mensuelle fournie par l'organisation qui l'accueille.

Améliorer l'employabilité des jeunes grâce au bénévolat/volontariat

Les activités de bénévolat sont actuellement peu valorisées sur le marché du travail. En effet, elles se déroulent souvent dans un cadre informel, signifiant qu'aucune certification ne vient attester de l'engagement ou des compétences acquises. On estime que seulement un quart des jeunes reçoit une attestation à l'issue de son engagement, illustrant des activités réalisées.²

De même le volontariat, si il est plus formalisé, reste encore trop peu reconnu comme une expérience professionnalisante. S'ajoute en effet un phénomène de sous-estimation par les volontaires eux-mêmes et un manque de sensibilisation parmi les recruteur.euse.s.

Promouvoir les bienfaits du bénévolat et du volontariat en termes de développement des compétences pourrait toutefois être un levier permettant d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes européen.ne.s, particulièrement touché.e.s par le chômage (17,2% en 2017)³.

Le projet EuroVIP

Dans ce contexte, l'objectif du projet ERASMUS + European Volunteer Inclusion Program (Eurovip) est de renforcer la reconnaissance des compétences acquises par les jeunes entre 17 et 30 ans dans le cadre de leurs activités bénévoles ou volontaires, afin de faciliter leur insertion professionnelle et de renforcer le lien entre le monde des entreprises et le secteur associatif.

Pendant deux ans (2016-2018), le projet a permis de soutenir, dans sa phase expérimentale, 180 jeunes bénévoles français.e.s, allemand.e.s, roumain.e.s et britanniques, dans la valorisation de leurs expériences et compétences, grâce au Portfolio des expériences bénévoles et volontaires créé dans le cadre du projet. Ce guide à l'attention des recruteur.euse.s, à lui pour objectif de sensibiliser les entreprises et organisations embauchant des jeunes, en leur démontrant les compétences acquises par les bénévoles et volontaires au cours de leurs expériences.

Que pouvez-vous trouver dans ce guide ?

Ce guide a été spécialement conçu afin de sensibiliser les recruteurs à la plus-value du bénévolat et du volontariat comme des expériences professionnalisantes pour les jeunes.

Dans le premier chapitre, vous en saurez plus sur les compétences et domaines de compétences qui peuvent être développés ou renforcés via ces expériences. Vous découvrirez les bonnes pratiques de recruteur.euse.s déjà engagé.e.s dans ce processus, qui pourront vous inspirer et être dupliquées dans vos structures. Le dernier chapitre vous présentera les différents outils de valorisation existants aux niveaux européens et français, ainsi que les contacts des principaux acteurs engagés sur le sujet en France.

Le livret « Les expériences bénévoles et volontaires, un levier vers l'emploi - Un guide à l'attention des recruteur.euse.s » a été réalisé par les organisations FACE, Wisamar, VOLUM, Pour La Solidarité et Volunteering Matters, dans le cadre du projet ERASMUS + « European Volunteer Inclusion Program » (EuroVip).

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que ses auteurs. La Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

¹ Selon l'enquête Eurobaromètre de 2011 sur le bénévolat. Dans cette enquête, 2700 européens de plus de 15 ans furent interviewés. Près d'un quart étaient impliqués dans des activités volontaires de manière régulière ou occasionnelle, malgré de forte disparité entre les pays européens.

² European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Flash Eurobarometer 408. European youth: Report, 2015, 25-36. http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/SA_en.pdf

³ Le taux de chômage des jeunes (mars 2017). Toute l'Europe [online], 2017. Available on : <https://www.touteurope.eu/actualite/le-taux-de-chomage-des-jeunes-mars-2017.html>

CHAPITRE 1

**LE BÉNÉVOLAT ET LE VOLONTARIAT,
LEVIERS D'EMPLOYABILITÉ POUR LES JEUNES**

LE BÉNÉVOLAT ET LE VOLONTARIAT, LEVIERS D'EMPLOYABILITÉ POUR LES JEUNES

Dans ce premier chapitre, vous en saurez plus sur les compétences que l'on peut acquérir grâce au bénévolat et au volontariat, et en quoi elles correspondent aux attentes du monde du travail.

Un marché du travail plus exigeant en compétences transversales

Le marché du travail est en constante évolution, forçant les recruteurs à s'adapter pour répondre aux nouveaux besoins découlant notamment de la quatrième révolution industrielle¹.

Le Forum économique mondial estime que 65% des enfants actuellement dans l'enseignement primaire travailleront dans un secteur qui n'existe pas à ce jour. Selon une seconde étude de la même institution, 50% des connaissances acquises lors d'une formation technique seraient déjà caduques au moment de la remise du diplôme.

Face à ces mutations, les compétences transversales deviennent donc essentielles pour les recruteurs : travail d'équipe, gestion du stress, capacité à intégrer les changements et à résoudre les problèmes, apparaissent comme les plus importantes compétences non techniques². C'est pourquoi valoriser les compétences gagnées lors d'un engagement bénévole ou volontaire a du sens, la plupart étant relatives au comportement, et donc transférables au monde du travail.

Il est important de garder à l'esprit que cette approche par les compétences est amenée à modifier en profondeur la manière dont nous gérons actuellement les ressources humaines dans les organisations. Cette « philosophie des compétences comportementales » ne sont pas une mode passagère. D'après Jérôme Hoarau, coauteur de « Le Réflexe soft skills - Les compétences des leaders de demain », « dans un monde changeant, où des métiers disparaissent et d'autres naissent, les compétences techniques peuvent devenir obsolètes, pas les compétences humaines contrairement aux compétences non techniques (compétences comportementales) »³.

Le bénévolat et le volontariat, incubateurs de compétences transversales

Lors d'une longue expérience de bénévolat/volontariat (6mois), l'individu acquiert de nouvelles connaissances et active de nouvelles compétences. Sa compréhension du monde extérieur s'en trouve transformée. Dans un tel contexte les bénévoles/volontaires gagnent généralement en confiance et en ouverture d'esprit, apprennent à se connaître et renforcent leur capacité de résilience.⁴

Regardons de plus près le curriculum vitæ d'un bénévole pour mieux comprendre les compétences gagnées. Comme nous pouvons le voir dans le CV ci-contre, Victor a récemment obtenu un diplôme, mais n'a jusqu'ici pas trouvé de travail. Après son inscription dans l'enseignement supérieur, Victor a entrepris plusieurs missions de bénévolat correspondant à la fois à ses passions et à ses études. Cela lui a permis d'élargir sa compréhension des problèmes étudiés et d'acquérir dans le même temps de nouvelles compétences professionnelles.

Son rôle de tuteur pour l'association ABC, qui accompagne les adultes ayant des troubles de l'apprentissage, lui a permis de développer ses compétences d'empathie et d'intelligence émotionnelle. L'objectif de sa mission était de construire une relation de confiance avec une bénéficiaire afin d'améliorer son inclusion sociale. Pour cela, Victor a dû anticiper les besoins de la personne et se mettre à sa place, ce qui n'est pas une tâche facile au regard de leurs situations personnelles très différentes.

Lors de son engagement aux Restos du Cœur, Victor préparait et servait le petit-déjeuner aux hôtes. Coordonner ces différentes tâches en lien avec d'autres bénévoles nécessite de solides compétences de travail en équipe afin de garantir le bon fonctionnement de l'activité. Il lui a également fallu s'intégrer dans une équipe déjà formée, riche de par sa diversité, tout en effectuant ses tâches et en se coordonnant avec ses collègues.

Les compétences sociales étaient également cruciales lors de son engagement en tant que tuteur pour le Children's Education Charity, où il a pu développer ses compétences pédagogiques dans l'aide aux devoirs. Bien que toutes ses expériences aient permis à Victor de développer son aptitude à résoudre des problèmes, c'est dans ce rôle de tuteur qu'elle a été la plus essentielle, en raison de la diversité des profils des enfants avec lesquels il travaillait. Dans chaque nouvelle situation, Victor a dû évaluer la situation pour élaborer une stratégie d'enseignement adaptée.

Enfin, le fait que Victor ait été impliqué dans quatre différentes missions de bénévolat met en valeur sa capacité d'adaptation rapide dans de nouveaux environnements. Il est nécessaire d'avoir un niveau élevé de confiance en soi et de créativité pour s'adapter rapidement à nouveau poste. De plus, son engagement direct avec les personnes qui doivent surmonter d'importants défis dans leur vie lui a donné une meilleure compréhension des questions qu'il aborde dans les emplois et qui sont directement liées à son diplôme en sociologie.

VICTOR CHAVET



Né le 12/10/1995
7, rue Roland Garros 64000 PAU
victor.chavet@gmail.com
06.07.12.19.93

PROFIL



A la recherche de nouvelles opportunités
Soucieux d'avoir un impact positif sur la société, intéressé par les questions de justice environnementale, sociale et éducative
Compétences : esprit d'équipe, bon relationnel, proactivité, créativité, implication, enthousiasme

FORMATION



2016 Licence de Sociologie, Mention Bien - Université Paris Sorbonne

2013 Baccalauréat ES, Mention Bien - Lycée François Arago à Pau

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Tuteur bénévole – Association ABC à Paris

Depuis Avril 2017

L'association ABC soutient les personnes rencontrant des difficultés d'apprentissage en leur permettant de (re)prendre le contrôle de leurs vies et de contribuer au sein de leur communauté au même titre que d'autres citoyens. Participation bénévole aux activités de l'association en plus du tutorat.

*empathie
intelligence émotionnelle*

Bénévole – Restos du Cœur à Paris

Novembre 2016 à Avril 2017

Nettoyage, préparation et service du petit-déjeuner une fois par semaine.

travail en équipe

Tuteur bénévole - Children's Education Charity à Paris

Novembre 2014 à Novembre 2016

Aide individuelle aux devoirs et construction de projet créatifs auprès d'enfants.

*compétences sociales,
pédagogie
résolution de problèmes*

Bénévole au sein d'une association de protection de l'environnement à Paris

Juin à Septembre 2014

Mise en place d'ateliers éducatifs autour des problématiques environnementales à destination d'enfants.

*adaptation rapide
confiance en soi
créativité*



Le bénévolat/ volontariat n'est pas un travail

Les engagements bénévoles et volontaires ne doivent pas remplacer les emplois « classiques ». Ils doivent contribuer à améliorer la qualité de vie des autres sans mettre les perspectives d'emploi à risque. Le bénévolat et le volontariat doivent demeurer des engagements citoyens, dans lesquels les individus s'impliquent volontairement.

¹ Le développement de l'intelligence artificielle (IA), la nanotechnologie, les objets connectés et l'automatisation des processus.

² Ernst & Young et LinkedIn. La Révolution des métiers – Nouveaux métiers, nouvelles compétences : quels enjeux pour l'entreprise ? [En ligne]. 2014, 50p. http://pmb-soie.univ-lyon1.fr/doc_num.php?explnum_id=515

³ NASI Margherita. En entreprise, la personnalité des diplômés devient primordiale. Le Monde [en ligne]. 2016. http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/10/12/en-entreprise-la-personnalite-des-diplomes-devient-primordiale_5012299_1698637.html

⁴ CLACK, J., Lewis, S., VSO, Impact beyond volunteering: A realist evaluation of the complex and long-term pathways of volunteer impact, 2017, 31. https://www.vsointernational.org/sites/default/files/VSO_ImpactBeyondVolunteering_MainReport_web.pdf.

CHAPITRE 2

**LES RECRUTEURS ENGAGÉS DANS LA VALORISATION
DES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES :
EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES**

LES RECRUTEUR.EUSE.S ENGAGÉ.E.S DANS LA VALORISATION DES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES : EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Selon une récente enquête menée sur le réseau professionnel LinkedIn¹, 41% des responsables de recrutement considèrent que les activités bénévoles et volontaires sont égales, en termes de compétences et de professionnalisation, à celles d'un travail rémunéré. Toutefois, la même étude a montré que seulement 45% des candidat.e.s engagé.e.s mentionnent leur engagement bénévole dans leur CV, bien que 89% d'entre eux, elles se soient déjà engagé.e comme tel.

Ces quelques chiffres montrent à quel point ces activités ne sont pas valorisées par les demandeurs d'emploi eux-mêmes. Bien que plusieurs employeur.euse.s reconnaissent déjà leur valeur, il existe une importante marge de progression.

On l'a vu, la valorisation du bénévolat et du volontariat est un levier important permettant d'améliorer l'insertion professionnelle des personnes engagées, sous réserve de leur prise en compte dans la gestion des compétences par les recruteur.euse.s. Valoriser et reconnaître officiellement les compétences acquises au travers d'un apprentissage informel et non officiel peut ouvrir de nouvelles voies dans les processus de recrutement.

Dans cette deuxième partie, vous découvrirez les bonnes pratiques d'employeur.euse.s européen.ne.s et français.e.s en faveur du bénévolat et du volontariat. Vous en saurez plus sur des projets novateurs et comprendrez en quoi ils ont été bénéfiques pour l'entreprise, les bénévoles/volontaires et plus largement la société. Peut-être ceux-ci vous inspireront et vous pourrez ainsi à votre tour mettre en place des projets similaires au sein de votre organisation.



RECONNAISSANCE, VALORISATION ET PRISE EN COMPTE DES EXPÉRIENCES DE BÉNÉVOLAT/VOLONTARIAT DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT



Le groupe Casino (France)

Le groupe Casino a été le premier signataire, en 2011, de la Charte de valorisation du Service Civique en entreprise. L'entreprise reconnaît ainsi que les compétences acquises au cours d'un service civique sont répliquables sur le marché du travail et conformes aux attentes du recruteur. Au-delà de la simple déclaration d'intention, le groupe Casino a formé ses équipes des Ressources Humaines afin qu'elles prennent en considération ce genre d'engagement lors du recrutement.²

La reconnaissance de la valeur ajoutée d'une expérience volontaire par une entreprise et son équipe des ressources humaines est un levier concret pour assurer la prise en compte des expériences bénévoles et volontaires lors de l'étude d'une candidature. Elle contribue au processus de « normalisation » du volontariat comme équivalant à une expérience professionnelle, en termes de développement des compétences.

C'est donc un point de départ pour promouvoir le volontariat comme un cheminement vers l'emploi.

L'engagement public en faveur du volontariat constitue également un puissant levier pour changer le regard sur ces expériences, tout en étant facile à mettre en place par l'entreprise.



DÉVELOPPER DES OUTILS D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES INFORMELLES



Veolia (France)

Dans le cadre du Programme Investissements d'Avenir, Campus Veolia, OL Fondation et Pôle Emploi expérimentent sur le territoire lyonnais le concept de « Smart City de l'emploi ». L'objectif est de créer de nouvelles opportunités de mobilité professionnelle pour tout.e.s, grâce une approche par compétences partagée par l'ensemble des acteurs du territoire. Le projet [odas] coordonne la création un langage commun de compétences au sein de l'écosystème lyonnais. Au travers d'une centaine de compétences, chacun.e peut établir son profil personnel via une application mobile. Que l'on soit salarié.e ou demandeur.euse d'emploi, il est possible ainsi de connecter ses capacités et ses projets aux besoins actuels et futurs de son entreprise ou du territoire. Pour les entreprises et les acteurs territoriaux, une modélisation 3D de l'agglomération cartographie les besoins et les ressources pour faciliter les échanges et les partages au profit de l'emploi d'aujourd'hui et de demain.

Le VoluntPass (Roumanie)

La Roumanie a développé son propre système national de reconnaissance des compétences acquises par le biais d'activités bénévoles avec la création d'un certificat de bénévolat. Le VoluntPass est un livret qui dispose de 5 types de compétences que les bénévoles ont acquises lors de leurs expériences. Les institutions publiques et les entreprises ont contribué à sa mise en place. 125 organisations et entreprises ont été impliquées dans le processus de définition des compétences et dans le processus de certification : BCR (Banque Commerciale roumaine), Banque Transilvania, Habitat pour Humanity Roumanie, Banque Piraeus, SAP Roumanie, Cetelem IFN SA, Club RH, DB Global Technology, Junior Achievement Roumanie, ETSC, Banque Raiffeisen et OMV Petrom.

Un recrutement basé sur les compétences augmente les chances d'insertion professionnelle des bénévoles. Il permet en effet de prendre en compte toutes sortes d'expériences et tous types de connaissances, des sphères professionnelles et éducatives aux contextes d'apprentissage moins formels. Cette approche permet également une mobilité interne et externe pour les personnes qui ne possèdent pas nécessairement les bons diplômes ou expériences, mais les bonnes compétences. Pour les entreprises, cela permet de trouver plus facilement les compétences manquantes.

¹ Uduni, Do companies really care about volunteering experiences ? 2016, <http://uduni.com/career-tips/do-companies-really-care-about-volunteer-experiences>

² En outre, le groupe ouvre régulièrement ses portes aux jeunes bénévoles (visite d'entreprise, réunion entre les employés et les jeunes). Depuis 2011, plus de 400 jeunes ont bénéficié de ce programme. En 2017, le groupe Casino a contribué à la vidéo « Merci aux volontaires », célébrant le 7ème anniversaire du service civique en France.



FACILITER LES ALLEZ RETOURS ENTRE LE SECTEUR ASSOCIATIF ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL



Médecins du monde (Belgique)

Médecins du Monde Belgique est très impliqué dans la valorisation du bénévolat et du volontariat et favorise les allez retours entre les sphères bénévole/volontaire et professionnelle. Cet engagement peut prendre différentes formes. Tout d'abord, l'organisation prend en charge la montée en compétences de ses bénévoles. Ces dernier.e.s ont l'occasion d'être formé.e.s régulièrement, selon les projets auxquels ils.elles participent, afin de développer ou de renforcer les compétences nécessaires à leur réalisation. Le bénévolat/volontariat peut également être la première étape vers un emploi au sein de l'ONG. D'ancien.e.s volontaires rejoignent régulièrement le siège de l'association comme stagiaire ou comme employé.e.



Club d'affaires HEC (France)

Les entreprises du Business Club d'HEC (Crédit Agricole, Danone, Ernst & Young, L'Oréal, McKinsey, Michelin, Orange, Price Water House Coopers, Procter & Gamble et la Société Générale) ont signé un partenariat avec le programme « Soladiri France », permettant aux jeunes de s'engager dans un service civique auprès d'une association partenaire, en parallèle de leur temps de travail dans une des entreprises mentionnées ci-dessus. Un programme similaire est offert par l'association « Vendredi ». Les entreprises partenaires offrent un stage au cours duquel tous les vendredis sont passés au sein d'un organisme à but non lucratif. Par le biais de ce « stage partagé », les jeunes peuvent développer des compétences similaires ou complémentaires pendant le travail ou le bénévolat/volontariat.

Établir un lien direct entre une activité bénévole/volontaire et une occupation professionnelle montre tout d'abord que les compétences acquises dans ces deux milieux sont semblables et transférables, contribuant à valoriser le bénévolat/volontariat. L'entreprise recruteuse et l'ONG partagent alors des intérêts communs et la promotion de ces voies est un moyen d'attirer de nouveaux talents et de développer les compétences requises pour les projets. Pour les bénévoles ou volontaires, cela montre que leur activité peut être un vrai tremplin vers l'emploi, ce qui encourage l'engagement sur le long terme.



CRÉATION D'UN PROGRAMME DE VOLONTARIAT PAR UNE ENTREPRISE PUBLIQUE



GRDF (France)

GRDF a créé le programme CIVIGAZ, en partenariat avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion. Ce programme qui vise à sensibiliser les ménages modestes aux économies d'énergie et à la sécurité des installations intérieures gaz permet également à plus de 300 jeunes volontaires en service civique de bénéficier d'un accompagnement socioprofessionnel personnalisé. Les jeunes acteurs de la transition énergétique sensibilisent les occupants aux économies d'énergie et à la sécurité des installations intérieures gaz (par exemple la vérification des flexibles, l'aération). Lors de leur visite, ils ont également pour mission de repérer et signaler les situations de précarité et de permettre à ces foyers d'être accompagnés socialement et éventuellement de profiter d'aides à la rénovation.

Sensibilisant les ménages visités à la sécurité gaz, ces gilets bleus CIVIGAZ qui ont également bénéficié d'une formation sur la maîtrise des énergies, apportent aux habitant.e.s des conseils pratiques qui leur permettent de faire des économies sur leur consommation d'eau, d'électricité et de gaz. Au-delà de la mission de sensibilisation et d'orientation auprès des clients GRDF aux revenus modestes, les volontaires bénéficient d'un accompagnement socio-professionnel et d'une formation civique et citoyenne renforcée. Lors de la première édition, le programme a compté plus de 70% de sorties positives (jeunes ayant trouvé un emploi, ou une formation à la suite de son service civique).

Les entreprises publiques jouent un rôle spécifique dans la société en fournissant des besoins de première nécessité. Elles sont ainsi étroitement liées à l'autorité publique, au niveau local ou national, et leurs missions dépassent celle d'une simple prestation de service. Pour ces entreprises, s'engager dans un programme de volontariat, dans sa création ou dans sa mise en œuvre, est un moyen d'améliorer la qualité du service d'intérêt général rendu. Les bénévoles n'agissent pas pour l'entreprise et n'en sont pas des employés, mais leurs activités viennent compléter ce que fait la société. Par ailleurs cette initiative est un parfait exemple de l'abaissement des frontières entre le monde marchand et le monde associatif



CHAPITRE 3

**LES OUTILS DE VALORISATION DU BÉNÉVOLAT ET
VOLONTARIAT**

LES OUTILS EUROPÉENS

Ce chapitre fournit des présentations courtes et pratiques des outils de valorisation des compétences, à destination des bénévoles et volontaires, et existants au niveau européen et français. Il met en lumière différentes approches, méthodologies et certificats, pour mieux vous aider à identifier les compétences développées dans le cadre de ce type d'engagement. Ces outils vous seront peut-être présentes par des candidat.e.s lors d'entretiens de recrutement, pour attester de compétences déclarées.

YOUTHPASS - COMMISSION EUROPÉENNE

Le Youthpass, créé par la Commission européenne, est un outil de reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel pour des jeunes ayant participé au programme Erasmus +. Le cadre de travail permet aux participant.e.s de décrire ce qu'ils.elles ont appris, de procéder à une auto-évaluation et de mettre en évidence les compétences sociales gagnées et s'inscrivant dans le cadre des 8 compétences clés reconnues par les institutions européennes. Le caractère d'auto-évaluation aide les participant.e.s à devenir plus responsables et plus conscient.e.s de leur propre apprentissage. Le certificat est validé par un.e représentant.e de l'organisation d'accueil. <https://www.youthpass.eu>



EUROPASS - COMMISSION EUROPÉENNE

Europass peut être défini comme un portefeuille de compétences. Il comprend cinq certificats, qui peuvent être utilisés individuellement. Cet ensemble de documents aide les candidat.e.s à identifier, à travers différentes attestations, les connaissances, les compétences et les qualifications acquises au cours de leurs expériences personnelles (telles que le bénévolat) en Europe.

Parmi les cinq documents, deux sont librement accessibles en ligne :

- Le Curriculum vitae (CV) ;
- Le Passeport de Langues pour les compétences et qualifications linguistiques.

Les trois autres documents peuvent uniquement être émis par des organismes de formations officiels.

Les documents Europass, adoptés par le Conseil européen et le Parlement européen en 2005, sont identiques et reconnus dans 34 pays européens. L'objectif est d'aider les recruteurs à mieux comprendre les cheminements de carrière et les expériences de tous les Européens.

<https://europass.cedefop.europa.eu/>



LES OUTILS FRANÇAIS

LE PORTFOLIO DES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES - BASÉ SUR LE PROFILPASS - EUROVIP

Développé dans le cadre du projet EuroVIP, ce portefeuille est basé sur le ProfilPASS, initialement développé par l'ONG allemande DIE. Il a été adapté et de nouveaux supports ont été conçus pour répondre aux besoins des jeunes de 17 à 30 ans qui se sont engagés dans le bénévolat et qui cherchent à intégrer le marché du travail.

Les bénévoles et volontaires identifient les différentes tâches qu'ils.elles ont effectués.e.s, les compétences gagnées et le niveau de maîtrise. Ensuite, ils.elles sont invité.e.s à identifier les choses qu'ils.elles ont particulièrement apprécié.e.s et les domaines de compétences qu'ils.elles aimeraient améliorer. La dernière phase leur permet de mettre en miroir les compétences maîtrisées et celles nécessaires à obtenir dans le cadre de leur projet professionnel, amenant à l'établissement d'un plan d'action. Une attestation finale vient certifier des compétences identifiées, et est signée par l'organisme d'accueil du/de la bénévole/volontaire.

<http://www.eurovip-erasmusplus.eu/resources/>



LE « PASSEPORT BÉNÉVOLE » - FRANCE BÉNÉVOLAT

Le « Passeport Bénévole » est un outil développé par « France Bénévolat » en 2007 pour aider les bénévoles à reconnaître les compétences et les capacités acquises durant leur expérience dans les ONG ou les organismes caritatifs. Disponible pour seulement 2€, ce livret personnel permet aux bénévoles de comprendre à quel point leurs engagements peuvent être un atout dans le cadre de leur vie professionnelle. Le « Passeport Bénévole » est un document destiné à suivre le bénévole tout au long de son parcours. Avec ce passeport, les bénévoles peuvent :

- Décrire précisément toutes les tâches dans lesquelles ils se sont engagés en faisant du bénévolat ;
- Obtenir les certifications des organisations dans lesquelles les tâches confiées ont été entreprises ;
- Faire valoir ce document dans le cadre d'une Validation d'Acquis d'Expérience.

Le « Passeport Bénévole » a été créé en lien avec « Pôle Emploi », le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de la Santé, de la jeunesse et des Sports et l'AFPA.

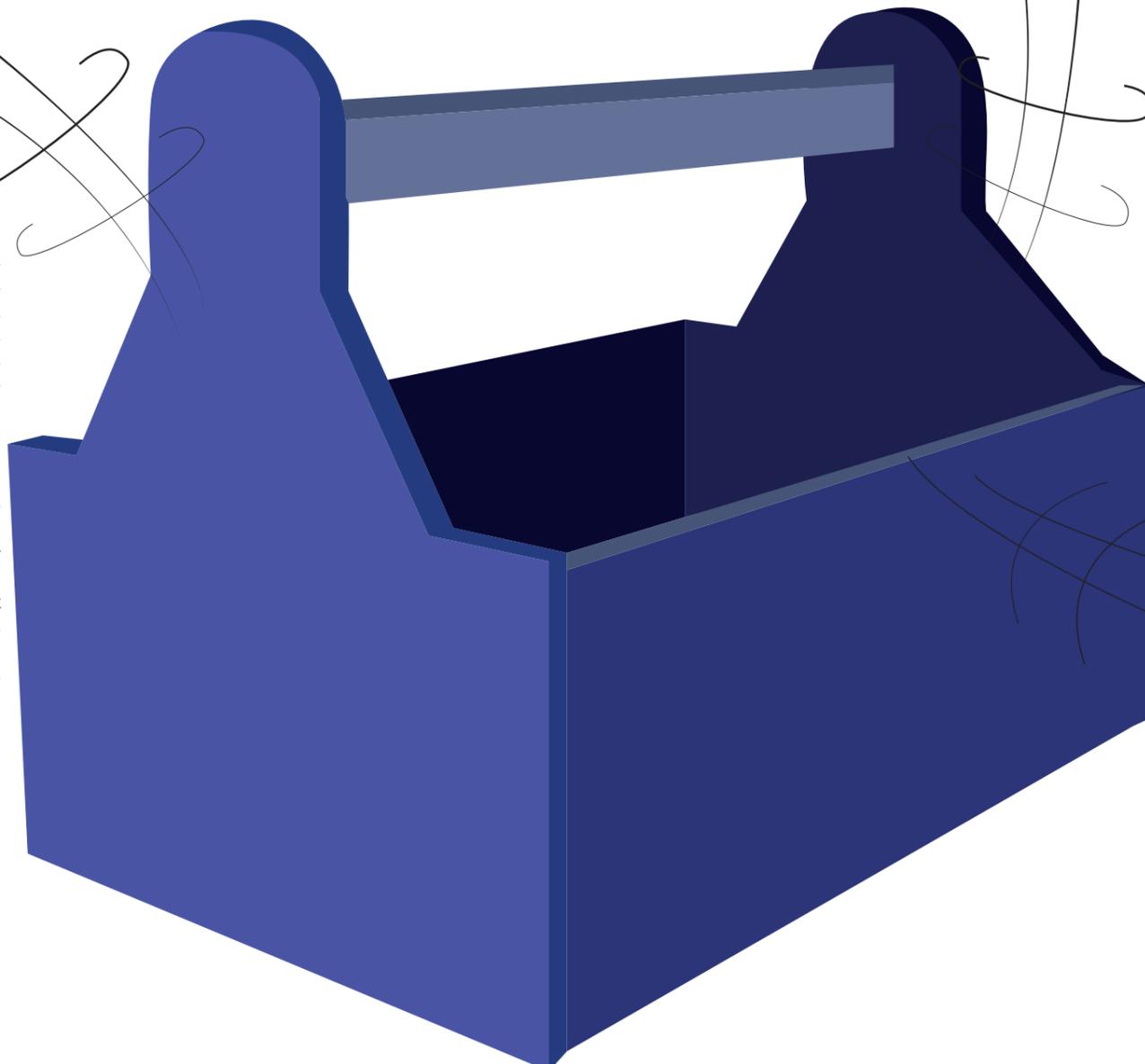
<http://www.passeport-benevole.org/>



C'EST (AUSSI) BON POUR VOTRE CV - ANIMAFAC

En 2009, Animafac, réseau d'associations étudiantes, a développé un Portfolio pour valoriser les compétences gagnées lors des engagements étudiants, et dans le cadre du programme « Bénévolat et compétences ». Grâce à ce Portfolio, Animafac vise à améliorer la reconnaissance de l'expérience des étudiant.e.s impliqué.e.s dans les associations étudiantes. Les étudiant.e.s sont guidé.e.s à travers tout le processus d'auto-identification de compétences et de reconnaissance. Étape par étape, les élèves décrivent leurs propres expériences et apprennent à les transcrire en termes de compétences exploitables dans leur CV, dans leur lettre de recommandation ou lors d'un entretien.

<http://competences.animafac.net/files/BC-PORTFOLIO.pdf>



LES PRINCIPAUX ACTEURS DU BÉNÉVOLAT ET DU VOLONTARIAT EN FRANCE

Vous êtes convaincu que le bénévolat/volontariat est un levier vers l'emploi et que les compétences développées correspondent à celles dont vous avez besoin ? Engagez-vous et prenez contact avec les parties prenantes en France pour entreprendre des projets inspirants !

L'Agence du Service Civique vise à permettre aux jeunes âgés de 16 à 25 ans de s'impliquer dans une mission d'intérêt général.
<http://www.service-civique.gouv.fr/>

France Volontaires est une plateforme de bénévolat international pour l'échange et la solidarité qui vise à promouvoir et développer tous types d'engagements bénévoles.
<https://www.France-volontaires.org/>

France bénévolat est une association reconnue d'utilité publique, qui a pour vocation de développer l'engagement bénévole associatif pour une citoyenneté active.
<https://www.francebenevolat.org>

Unis Cité est une organisation qui offre la possibilité aux jeunes âgés de 16 à 25 ans de s'impliquer pendant 6 à 9 mois dans un grand nombre de missions différentes servant l'intérêt général. Unis Cité a initialement créé ce que nous appelons maintenant le « service civique » en France.
<http://www.uniscite.fr/>

Coordination Sud s'occupe de la coordination nationale de plus de 130 ONG internationales françaises de solidarité. Les besoins en RH de ces ONG tels que les offres d'emploi, mais aussi les stages et services de bénévolat sont disponibles sur leur site Web.
<https://www.coordinationsud.org/>

Civiweb est une organisation favorisant le « Volontariat International » placée sous la tutelle du ministère des Affaires étrangères et de l'Europe, le ministère des Finances et des Affaires en France.
<https://www.civiweb.com/FR/index.aspx>



GLOSSAIRE

Apprentissage formel

Apprentissage qui repose sur un programme et présente un caractère intentionnel, toutes les activités proposées aux apprenants dans ce cadre ayant l'apprentissage comme objectif.

Ex : l'école

Apprentissage non formel

Décision consciente de l'apprenant.e de maîtriser une activité, une compétence ou un domaine de connaissances particulier et suppose un effort intentionnel. Il n'a pas besoin de s'inscrire dans un programme officiel ou de faire l'objet d'une accréditation ou d'une évaluation externe.

Ex : cours de sport, de musique, ou dans certains cas, le bénévolat/volontariat

Apprentissage informel

A lieu en dehors des établissements d'éducation et est lié aux activités qu'une personne entreprend sans intention d'acquérir de nouvelles connaissances. Il est involontaire et fait partie intégrante de la vie.

Ex : apprendre une langue étrangère par ses proches, ou dans certains cas, le bénévolat/volontariat

Compétences

Tout ce qu'une personne connaît et est apte à faire/exécuter. Habituellement, on fait la différence entre compétences techniques et compétences sociales/transversales/comportementales. Ces dernières se rapportent à ce qu'une personne a fait, comment elle a réagi durant les activités quotidiennes ou dans le cadre du bénévolat.

Ex : travail en équipe, proactif, confiant, etc.



RÉFÉRENCES

- TNS Political & Social at the request of the European Commission, Directorate-General for Education and Culture (DG EAC) and coordinated by the Directorate-General for Communication. Flash Eurobarometer 408 European youth [online]. Report, 2015, 97p. Available on: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_408_en.pdf.
- Le taux de chômage des jeunes (mars 2017). Toute l'Europe [online]. 2017. Available on <https://www.touteurope.eu/actualite/le-taux-de-chomage-des-jeunes-mars-2017.html>
- The National Council for Voluntary Organisation (NCVO). UK Civil Society Almanac [online]. Available on: <https://data.ncvo.org.uk/>
- Agence du Service Civique. Service Civique Une mission pour chacun au service de tous [online]. Available on : <http://www.service-civique.gouv.fr/>
- TNS Opinion & Social at the request of the European Parliament and coordinated by the Directorate-General for Communication. Eurobarometer 75.2 "Volunteering and Intergenerational Solidarity". Report, 2011, 28p. Available on: http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevolat_en.pdf
- Ernst & Young et LinkedIn. La Révolution des métiers – Nouveaux métiers, nouvelles compétences : quels enjeux pour l'entreprise ? [En ligne]. Report, 2014, 50p. Available on: http://pmb-soie.univ-lyon1.fr/doc_num.php?explnum_id=515
- Till, A., L., Vesselina, R., Saadia, Z., World Economic Forum, Global Challenge Insight Report. L'avenir de l'emploi : Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016, 3- 39. Report, 2016, 167p. Available on: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.
- En entreprise, la personnalité des diplômés devient primordiale. Le Monde [en ligne]. 2016. Available on : http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/10/12/en-entreprise-la-personnalite-des-diplomes-devient-primordiale_5012299_1698637.html
- BREWIS, G., Institute for Volunteering Research. Assessing Voluntary Experiences: Report 3 [online]. 2005, 10p. Available on: <http://www.iriv-vaeb.net/pdf/experimentation%20vaeb%20UK.pdf>.
- CLACK, J., Lewis, S., VSO. Impact beyond volunteering: A realist evaluation of the complex and long-term pathways of volunteer impact, 2017, 31. 2017, 60p. Available on: https://www.vsointernational.org/sites/default/files/VSO_ImpactBeyondVolunteering_MainReport_web.pdf
- The National Council for Voluntary Organisation (NCVO). Volunteering: a valuable pathway to employability [online]. 2013, 15p. Available on: https://www.ncvo.org.uk/images/documents/practical_support/volunteering/vsc-policy-final.pdf
- MCKAY, S., MORO, D., PAINE, A. E., Third Sector Research Centre (TSRC). Working Paper 100: Does volunteering improve employability? Evidence from the British Household Panel Survey [online]. 2013, 24p. Available on: <https://www.birmingham.ac.uk/generic/tsrc/documents/tsrc/working-papers/working-paper-100.pdf>
- Udueni, Do companies really care about volunteering experiences ? 2016, <http://uduni.com/career-tips/do-companies-really-care-about-volunteer-experiences>

Document produit par la Fondation FACE, leader du projet Eurovip

FACE

361, avenue du Président Wilson

93200 Saint-Denis

contact@fondationface.org

01 49 22 68 68

www.fondationface.org