



RECOMMANDATIONS À DESTINATION DES POUVOIRS PUBLICS POUR FAVORISER LA VALORISATION DU BÉNÉVOLAT

EXTRAIT DU GUIDE EUROPÉEN DES BONNES PRATIQUES DANS
L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VOLONTAIRES
VERS L'EMPLOI DURABLE

Sous la direction de POUR LA SOLIDARITÉ - PLS, le partenariat du projet EuroVIP a émis des éléments cruciaux à prendre en considération par les décideur.euse.s politiques, les décideur.euse.s européens, le marché du travail et les organismes de volontariat. Ces recommandations ont comme objectif de valoriser les expériences de bénévolat comme levier d'insertion professionnelle des jeunes. Le but étant d'avoir un impact plus grand auprès des décideurs, des politiques locales, nationales et européennes.

Recommandation 1

Les décideur.euse.s devraient prendre en charge les personnes sans emploi qui veulent faire du bénévolat.

Le bénévolat est un puissant levier pour l'emploi : des scientifiques américain.e.s mettent en évidence les avantages d'insérer une personne en demande d'emploi dans une expérience de bénévolat puisque cela augmente de 27 % en moyenne ses chances de réussite (Spera C., Ghertner R., Nerino A., Ditommaso A., 2013). C'est encore plus bénéfique pour les demandeur.euse.s d'emplois sans baccalauréat, et ceux.elles vivant dans les zones rurales, dont les chances augmentent respectivement de 51% et 55%. Des études empiriques sur le sujet, avec une approche plus qualitative que quantitative, confirment également que le bénévolat favorise le retour à l'emploi des personnes qui se sont éloignées du marché du travail. Les missions de bénévolat devraient être encouragées par les décideur.euse.s, réalisées, contrôlées et approuvées par l'administration, mais sans pour autant créer de registre. Le bénévolat doit faire partie d'une recherche d'emploi en tant que telle, et l'administration doit s'assurer qu'un.e demandeur.euse d'emploi est accompagné.e en ne lui mettant pas des freins mais au contraire en l'aidant s'il.elle souhaite faire du bénévolat.

Recommandation 2

Les décideur.euse.s devraient promouvoir des outils et des méthodes pour aider les bénévoles à prendre conscience de leurs compétences.

Concernant l'acquisition de compétences, le bénévolat a une dimension éducative. Le défi aujourd'hui est d'installer une médiation efficace entre ce qui fait partie de la phase d'apprentissage et ce qui fait partie de la mobilisation des acquis obtenus dans le cadre d'une recherche d'emploi. Pendant ce délai, les personnes concernées devraient pouvoir bénéficier d'une médiation efficace permettant d'extraire et d'évaluer les compétences acquises et de prendre conscience des aptitudes qui sont bénéfiques au niveau professionnel. La valorisation vise à encourager l'acquisition de compétences dont les bénévoles eux-mêmes ne sont pas nécessairement conscients, en dépit du fait qu'ils en font l'expérience, chaque jour. Le processus comporte un processus d'auto-évaluation, effectué avec l'aide d'un.e superviseur.euse. Un moyen de les aider dans cette approche peut être l'utilisation d'un livret, comme le Youth Pass ou le portfolio des expériences bénévoles et volontaires développé par le projet EuroVIP.

La valorisation du bénévolat est un levier important pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes particulièrement touchés par le chômage. Les activités bénévoles ont souvent lieu dans un cadre informel, ce qui signifie qu'aucune certification ne peut témoigner de l'engagement ou des compétences acquises. La

validation vise à sécuriser et garantir ce qui ne provient pas d'un processus d'éducation formelle. Il s'agit d'une évaluation sommative (obtention d'un certificat) ou d'un formulaire d'évaluation formative (objectif pédagogique dans le cadre de l'élaboration d'un projet professionnel). En effet, l'expérience seule ne suffit pas ; il est nécessaire de construire un discours autour de cette expérience, autour de ce qui a été fait au cours du bénévolat afin de donner du sens au discours et à l'expérience. Les compétences acquises par les personnes peuvent être accréditées par des organismes publics ou des structures spécialisées (telles que l'Institut de l'engagement en France).

Recommandation 3

Les décideur.euse.s devraient promouvoir les contextes d'apprentissage bénévoles non officiels et informels, en particulier à travers des campagnes de sensibilisation.

Les décideur.euse.s doivent soutenir les efforts visant à promouvoir l'apprentissage non formel et informel. Le bénévolat devrait être considéré comme une activité de travail sérieuse et non comme un passe-temps. En tant que tel, le bénévolat doit être reconnu et soutenu, notamment par le biais de publicité et de campagne de sensibilisation.

Recommandation 4

Les décideur.euse.s doivent garder à l'esprit et soutenir l'idée que le bénévolat signifie que les gens sont bénévoles. Les autorités publiques doivent promouvoir le fait que l'ont ne peut pas attendre d'un.e bénévole d'être un.e employé.e.

Nos sociétés traversent une période marquée par la rareté et la précarité de l'emploi. D'un point de vue économique, le recours massif à une pratique bénévole, quelle que soit la perspective dans laquelle elle s'insère, comporte un risque de développement de la substitution, de la précarité et d'emplois dissimulés. L'emploi de bénévoles, même s'ils constituent une main-d'oeuvre gratuite, n'est pas sans coût. Son encadrement est particulièrement délicat car les bénévoles ne sont pas limités par des impératifs économiques, comme le serait un employé. L'encadrement du travail des bénévoles nécessite un véritable investissement en termes de gestion, et demande beaucoup d'efforts pour décourager les recours abusifs.

Effectué sans rémunération, le travail bénévole se substitue à la logique de l'activité commerciale et professionnelle qui régit le travail salarié et qui aboutit à l'aliénation et à l'exclusion. Le volontariat devient dès lors une source d'émancipation en même temps qu'un facteur de socialisation. La manifestation altruiste du don de soi permet également à l'individu, isolé ou non, de rechercher le contact avec la société et d'établir des liens plus forts avec elle. Les décideur.euses publics devraient encourager et développer davantage et à moindre coût une telle pratique du bénévolat.

Recommandation 5

Les décideur.euse.s devraient soutenir le fait que si l'on veut recourir à des bénévoles, on doit d'abord demander / s'associer aux organisations qui les accueillent.

Toute décision impliquant l'utilisation de volontaires doit être élaborée et évaluée par des structures qui sauront s'il y a des abus ou non. En effet, les décideur.euse.s devraient adopter une nouvelle approche permettant d'utiliser « plus » et « autrement » le bénévolat. « Plus », en développant à tous les niveaux de prise de décisions des stratégies ambitieuses et cohérentes pour l'embauche de chercheur.euse.s à travers l'exercice d'une activité bénévole. « Autrement », en associant les demandeur.euse.s d'emploi aux structures d'accueil dans ce travail de conception, de manière coconstruite autant que possible. La synthèse entre le « plus » et le « autrement » répond certainement à l'absolue nécessité de mener farouchement des réformes volontaires, mais surtout équilibrées et consensuelles sur le bénévolat, condition sine qua non pour la réussite de l'opération ; la survie de « la poule aux œufs d'or » est en jeu.

Recommandation 6

Les décideur.euse.s devraient souligner le fait que les avantages financiers ne doivent pas inciter à embaucher des bénévoles.

La nature non pécuniaire de l'activité bénévole n'implique pas la nature improductive. Au contraire, l'activité bénévole crée du capital social et économique, comme tout autre travail rémunéré. Le risque serait alors que les postes bénévoles remplacent les emplois existants. Les engagements volontaires ne doivent pas remplacer les emplois « traditionnels » mais plutôt contribuer à améliorer la qualité de vie des autres sans mettre les perspectives d'emploi à risque. Le bénévolat doit rester un engagement civique dans lequel les individus s'engagent volontairement.

Recommandation 7

Les décideur.euse.s devraient soutenir et encourager les gens à être concernés et responsables de leur communauté, et à avoir un esprit de société tourné vers la cohésion territoriale.

Alors que la grande majorité des bénévoles est engagée à « être utile à la société et à agir pour les autres », d'autres motivations les ont attirés. Ces autres motivations sont plus personnelles même si elles impliquent toujours une dimension collective, ou du moins extérieure à l'individu : « Tisser des relations avec les autres », « pour défendre une cause » ou « faire partie d'une équipe ».

Recommandation 8

Il est important que les décideur.euse.s encouragent l'association des structures employant des bénévoles dans l'élaboration des politiques publiques.

Lors de l'élaboration des politiques publiques, demandez-vous si vous pouvez compter sur le réseau des associations et des entreprises d'économie sociale plutôt que sur l'administration : amenez les deux à travailler ensemble.