

« EXPÉRIENCES DE VOLONTARIAT : UN LEVIER POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES »

Conférence finale du projet EuroVIP
26 avril 2018
Comité économique et social européen (CESE), Bruxelles

PROGRAMME/INTERVENANTS

09h00 - 09h50 : Propos d'introduction

- **Pavel Trantina**, Membre du Comité économique et social européen
- **Denis Stokink**, Président, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS
- **Alice Le Dret**, chargée de projets européens et alternance, Fondation FACE
- **Alessandro Senesi**, Chef d'unité adjoint B.3 Jeunesse, Solidarité des volontaires et Bureau des stages, DG EAC, Commission Européenne

09h50 - 10h30 : Discours-clé

- **Lesley Hustinx**, Professeure associée, Centre de théorie sociale, Département de Sociologie, Université de Gand
- **Piotr Sadowski**, Responsable des affaires européennes et de la Stratégie de volontariat à temps plein, Volunteering Matters

10h30 - 10h45 : Pause-café

10h45 - 12h15 : Table ronde des bonnes pratiques de valorisation du volontariat

Modératrice : **Ariane Molderez**, Coordinatrice/Cheffe de projet, Talent2Connect

- **Alban Van der Straten**, Chargé de plaidoyer, Plateforme pour le Service Citoyen
- **Ana-Maria Grădinariu**, Directrice de programme, Federatia VOLUM
- **Raphaël Darquenne**, Directeur, Le Grain ASBL
- **Louis Bazire**, Responsable de la coordination du volontariat, Groupe BNP PARIBAS

Questions – réponses

12h15 - 12h30 : Conclusion

- **Lena Bondue**, Directrice, YouthStart Belgium

PROPOS D'INTRODUCTION

Pavel Trantina – Comité économique et social européen (CESE)

Le CESE, composé des représentants des employés, des syndicats, et des ONG, a pour tâche d'améliorer la législation européenne. D'après M. Trantina, il est nécessaire de travailler avec toutes les parties prenantes. M. Trantina a insisté sur la nécessité de travailler sur la création d'outils de reconnaissance du volontariat, notamment pour pousser les employeurs à aller au-delà du diplôme présent sur le CV et de réévaluer ce que le volontariat permet d'accomplir. Cela permet de montrer aux employeurs la valeur ajoutée du volontariat, mais également de reconnaître le travail effectué par les volontaires. Il déplore également le manque de bonnes pratiques dans les entreprises, et souligne celles mises en avant par le projet EuroVIP, qui implique les entreprises dans le volontariat.

Denis Stokkink – POUR LA SOLIDARITÉ (PLS)

M. Stokkink a souligné que le projet EuroVIP est un projet européen, coordonné par la fondation FACE. Le projet a duré deux années, et aborde le volontariat en termes d'inclusion vers l'emploi. Les partenaires au projet, dont PLS, ont essayé de voir quels étaient les liens entre le volontariat et l'emploi, et comment mettre en évidence ces éventuels liens. Le think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ – PLS a pour but de promouvoir une Europe sociale et durable et connaît bien l'enjeu du volontariat. Il existe environ 100 millions de bénévoles en Europe, soit 20% de la population de l'UE, ce qui représente un enjeu important pour le monde de l'entreprise qui ne peut pas passer à côté de ces volontaires. Cela représente un levier pour la citoyenneté et l'emploi. Cependant, des enjeux demeurent : par exemple, comment différencier les profils ? Les activités parallèles aux études représentent un élément déterminant à l'emploi, et la diversité des expériences est à valoriser.

Alessandro Senesi – Unité B3 Jeunesse, Solidarité des volontaires et Bureau des stages, DG EAC, Commission Européenne

M. Senesi a précisé que la Commission européenne travaille pour les jeunes de différentes façons : en développant et en mettant en place des instruments et outils pour les jeunes, des bureaux de formations, ou encore le programme European Solidarity Corps. Les défis pour le secteur sont :

- Le fossé entre les connaissances, les capacités et les compétences ;
- La nécessité de donner aux jeunes le bon panel de connaissance, pour leur permettre d'être plus compétitifs sur le marché du travail ;
- L'impact sur les individus mais également au niveau européen.

Le programme Erasmus s'est montré utile pour 100% des participants en termes d'accroissement de connaissances, de compétences, etc. Mais seulement 12% des 15-30 ans ont eu la chance de voyager pour des besoins professionnels ou des études. Le programme n'est pas encore en capacité de répondre à la très forte demande. Le programme, tel qu'il est construit aujourd'hui, n'atteint que 4% des jeunes en Europe. Une hausse de budget a été mise en place en 2014 et permettra peut-être de combler le manque d'informations et de diffusion du programme auprès des jeunes. Il faut responsabiliser les jeunes pour qu'ils deviennent des citoyens plus actifs, capables de participer à la société. Afin de répondre à la grande demande, la coopération internationale doit augmenter.

Les enjeux du volontariat sont les suivants :

- Un sondage Eurobaromètre montre que 31% des jeunes européens ont été impliqués dans des activités de bénévolat dans les 12 derniers mois, soit une augmentation de 6-7% ;
- La plupart des activités ont comme objectif le niveau local. Mais la participation à des activités qui traversent les frontières a également augmenté. Il faut trouver un bon équilibre entre les activités locales et nationales ;
- L'enjeu financier comme obstacle au volontariat.

M. Senesi souligne qu'il existe cependant quelques éléments d'optimisme : les leaders européens se sont rencontrés pour la première fois et ont discuté spécifiquement des jeunes. Le discours de l'État de l'Union a également pointé du doigt l'enjeu de la jeunesse et a suggéré des moyens d'y travailler, c'est la première fois qu'on voit un soutien politique des jeunes au niveau européen. La reconnaissance étant un point crucial pour les volontaires, il est nécessaire de construire un meilleur cadre pour les jeunes, et de mieux les reconnaître et les prendre en compte dans les politiques européennes.

Alice Le Dret – Fondation FACE

La coordinatrice du projet EuroVIP Mme. Le Dret a d'abord rappelé que la jeunesse et l'emploi représentent une problématique inquiétante en Europe ; 15.9% des jeunes de moins de 25 ans sont sans emploi, et il existe de grandes inégalités entre les pays – certains allant jusqu'à 30%. Or, les jeunes sans emplois ne sont pas inactifs, ils peuvent par exemple s'engager comme volontaires (23% des jeunes de plus de 15 ans s'engagent). Mais l'activité n'est pas entièrement reconnue puisqu'il manque souvent des preuves de leur engagement. S'engager comme bénévole est un moyen de développer ses compétences, et le recrutement devrait ainsi se baser sur les diplômes mais aussi sur l'expérience. Recruter à travers la perspective des compétences permet de lutter contre les inégalités sociales et d'éducation. Les organisations qui accueillent les volontaires sont alors les premiers acteurs de leur intégration.

Le projet EuroVIP a pour objectif de favoriser l'intégration et l'employabilité des jeunes grâce à la reconnaissance de leur savoir et de leurs compétences acquises durant leur mission de bénévolat. Le projet ambitionne également de renforcer les capacités des organisations travaillant avec des volontaires et de promouvoir les missions volontaires et les compétences et savoirs acquis par les jeunes concernés. Un autre objectif est aussi de créer une synergie de travail dans la promotion des missions de volontariat en Europe et de reconnaître les compétences acquises à un niveau européen. Le projet a permis la création d'outils visant l'amélioration du soutien aux bénévoles. Tout d'abord, un Portfolio des expériences bénévoles, qui a fait l'objet de formations à destination de 59 organisations accueillant des volontaires en Europe, et le soutien à plus de 240 volontaires pendant 12 mois afin qu'ils identifient leurs compétences acquises lors de leur volontariat. Ensuite, un guide pratique pour les recruteurs a été créé, afin de les informer sur les profils des volontaires et les compétences transférables (comment les développer, et les identifier). Cet ouvrage a été adapté dans les 5 pays du projet et fut présenté à 60 entreprises en France, Roumanie et au Royaume Uni. Un des objectifs du projet était de réduire l'écart entre le secteur professionnel et le bénévolat. Une rencontre a été organisée dans le cadre du projet avec 44 représentants d'entreprises et des volontaires du programme, afin de changer les représentations du volontariat et de valoriser les compétences acquises. Enfin, afin d'encourager les bonnes pratiques, un guide EuroVIP a été élaboré et met en

lumière des « success stories » d'anciens volontaires et des recommandations politiques sur la façon dont les organisations peuvent favoriser le développement de compétences.

Finalement, Mme. Le Dret a conclu que le projet EuroVIP émet 8 recommandations à destinations des décideurs politiques, plus détaillées dans les publications citées du projet :

1. Les décideurs politiques devraient soutenir les personnes sans emplois qui souhaitent devenir volontaires ;
2. Ils devraient promouvoir les outils et méthodes afin d'aider les volontaires à mettre en avant leurs compétences ;
3. Ils devraient promouvoir un contexte d'apprentissage du volontariat formel et informel, notamment à travers des campagnes de sensibilisation ;
4. Ils devraient garder à l'esprit et soutenir que le volontariat signifie que les individus sont volontaires. Les autorités publiques doivent mettre en avant qu'il n'est pas attendu d'un volontaire d'être un-e employé-e ;
5. Ils devraient soutenir que si quelqu'un veut recruter un volontaire ils devraient d'abord contacter une organisation qui les accueille ;
6. Ils doivent promouvoir le fait que les bénéfices financiers ne devraient pas être recherchés dans l'emploi de volontaires ;
7. Ils doivent soutenir et encourager les personnes à se sentir concernées et responsables de leurs problèmes de communauté, cela encourage l'esprit de société avec une vision de cohésion territoriale ;
8. Il est important que les décideurs publics promeuvent l'association de structure employant des volontaires dans le développement des politiques publiques.

DISCOURS CLÉ

Lesley Hustinx – Centre de théorie sociale, département de Sociologie, Université de Gand

Mme Hustinx a ordonné son intervention autour de trois points suivants :

1. Le développement de compétences dans le volontariat comme un chemin vers l'emploi

Il existe un besoin de repositionner le bénévolat à travers des politiques et pratiques qui promeuvent et facilitent le volontariat comme levier pour l'inclusion sociale et professionnelle des jeunes. Il faut augmenter l'intérêt des tiers partis, comme les gouvernements, les entreprises, et les instituts d'éducation pour améliorer et mieux utiliser le bénévolat.

Il existe 4 dimensions dans le volontariat : le libre choix, la non rémunération, la structure, et les bénéfices attendus. Le sens du volontariat peut changer en fonction du retour financier/matériel et la dimension du libre choix est dans ce cas questionnée, car le besoin d'argent peut pousser au volontariat pour de « mauvaises raisons ». Il est important de réfléchir sur ce que le publique comprend du bénévolat, et quelles analyses des coûts et bénéfices sont mises en place.

Les bénéfices individuels sont considérés comme moindres dans le volontariat car il existe des effets positifs externes à la participation : comme des compétences civiques et l'acquisition d'un capital social. Le développement personnel des jeunes participants est aussi permis, et des retombées économique indirectes sont engendrées. Cependant, il faut se demander ce que seront les conséquences si cette fonction devient primaire ?

Le volontariat peut en effet représenter un intérêt particulier pour les jeunes dans le cadre de leurs perspectives de vie. Le schéma Flexivol permet de comprendre ce qui est attractif dans le bénévolat pour les jeunes : la flexibilité, la légitimité, la facilité d'accès, l'expérience, la motivation, la variété des organisations ou encore le rire.

2. L'émergence de motivations instrumentalisées ?

Il existe une variation des motivations chez les étudiants qui dépend de l'âge et d'un certain nombre de facteurs contextuels. Mme Hustinx souligne le travail de Dean, qui pointe les facteurs structurels qui stimulent les motivations instrumentalisées, notamment avec l'émergence d'un nouveau type de bénévolat : le bénévolat à court terme, une durée courte qui prévaudrait sur un engagement à long terme et une implication plus globale. Cette nouvelle pratique touche à la fois les volontaires et les professionnel-le-s qui gèrent les programmes. Une autre pratique soulignée par Mme Hustinx est celle du volontariat vu comme un moyen comptabiliser plus de crédits à l'université.

3. L'érosion du libre arbitre ?

Plus le volontariat est institutionnalisé, plus les étudiants ressentent une pression à le faire. Le danger est que l'expérience de volontariat devienne un prérequis plutôt que quelque chose d'extra-scolaire. De plus, le volontariat n'est pas accessible à tous et les jeunes venant de milieux défavorisés vont expérimenter le volontariat différemment. Le volontariat peut donc reproduire les inégalités présentes sur le marché du travail. L'accent est trop mis sur les compétences individuelles et leur développement et il y a une négligence au niveau des possibilités d'employabilité.

Piotr Sadowski – Volunteering matters

M. Sadowski a d'abord présenté Volunteering Matters, qui engage plus de 30.000 volontaires tous les ans dans plus de 180 programmes de bénévolats au Royaume Uni, avec 4 piliers de travail : les jeunes, les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, et les familles. Volunteering Matters souhaite faire participer chaque citoyen dans la société, au niveau local à travers des actions de volontariat et des actions sociales. Le secteur le plus important est celui des jeunes des zones défavorisées.

Ensuite, M. Sadowski a présenté Volunteurope dont il est secrétaire général. Volunteurope est un réseau international basé aux Pays-Bas qui promeut le volontariat, la citoyenneté active et la justice sociale en Europe et au-delà. Le réseau est composé de 61 membres dans 21 pays. Une partie de leur travail consiste à mettre en valeur le volontariat, l'engagement des jeunes et leurs droits, mais aussi la mise en place du « European Citizenship Award » et de collaboration avec d'autres structures comme Social Platform, LLLP, SOLIDAR... Un des objectifs est de remettre en question la vision des jeunes comme étant inactifs, et désintéressés des engagements civils et politiques.

M. Sadowski souligne qu'il existe toujours des barrières à l'engagement des jeunes, comme les récits et représentations négatives à leur encontre, la pauvreté psychologique et matérielle, les présomptions normatives sur ce que constitue une participation sociale légitime, et le manque d'utilisation d'outils et de méthode pour reconnaître, valider et promouvoir les compétences personnelles et professionnelles acquises pendant le volontariat. EuroVIP a permis de sensibiliser et promouvoir l'intégration des jeunes volontaires dans l'emploi, à travers la reconnaissance de leurs compétences développées dans le cadre du bénévolat.

Enfin, M. Sadowski a estimé qu'*European Solidarity Corps* est une initiative qui présente un grand potentiel mais qui doit être gérée correctement en concertant ses actions entre les institutions

européennes et tous les secteurs. 4100 jeunes ont été placés dans le projet depuis 2016. Afin d'être mieux reconnu, le volontariat devrait englober toutes les formes, quel que soit le contexte : formel, informel, etc... afin de créer des distinctions plus claires dans l'orientation vers l'emploi.

TABLE RONDE DES BONNES PRATIQUES

Ana-Maria Grădinariu – Federatia VOLUM

Mme Grădinariu est coordinatrice des programmes à la fédération VOLUM, une structure qui rassemble les différentes organisations de soutien au développement du volontariat en Roumanie. Elle a commencé son intervention à partir de son expérience de terrain et de son expertise sur le sujet du volontariat en Roumanie pour présenter la nécessité de nouveaux instruments nécessaires à la reconnaissance des expériences de volontariat. En Roumanie, depuis 2001 la question du bénévolat est présente dans les politiques nationales. Particulièrement depuis 2011, avec l'Année européenne du bénévolat, la Roumanie s'est engagée dans de nombreux processus, débats et démarches, avec les politiques, les organisations etc. L'objectif de ces rencontres est de changer la loi afin d'améliorer l'aide des jeunes dans leur intégration sur le marché du travail. VOLUM a donc mis en place de nouveaux outils de reconnaissance, d'évaluation et de validation des compétences des jeunes ayant effectué une expérience de bénévolat : des certifications qui définissent mieux les compétences, qui renvoient au cadre de compétence européen (et aussi aux cadres nationaux), et qui établissent des compétences de formation formelles.

Enfin, Mme Grădinariu a rappelé que ces avancées ne peuvent être utiles si elles ne font pas l'objet d'un appui concerté des États-membres, des autorités européennes et des pouvoirs publics, mais que cet aspect du volontariat en tant que voie vers l'employabilité, ne doit pas cacher ses autres caractéristiques de solidarité et de générosité.

Alban Van der Straten – Plateforme pour le Service Citoyen (PSC)

M. Van der Straten a souligné que le but de la PSC est d'institutionnaliser un service citoyen en Belgique, à l'instar de ce qui existe dans de nombreux pays européens. Ce service concernerait des jeunes de 16 à 30 ans, qui auraient la possibilité de s'engager dans des projets d'utilité collective, axés sur le bien commun, le développement personnel, la croissance et la maturation personnelle. Il s'agit d'un engagement de longue durée, à temps plein et au carrefour de différentes choses : travail, volontariat, stage, insertion professionnelle... ce qui d'après M. Van der Straten peut le rendre parfois un peu difficile à comprendre. L'objectif d'un tel service est différent de ceux défendus par VOLUM, puisqu'ici au-delà de l'insertion socioprofessionnelle, c'est avant tout la cohésion sociale et la solidarité qui sont mise en avant. L'insertion ne serait alors qu'un effet du service citoyen.

M. Van der Straten estime que la pratique de la PSC est intéressante et a une ambition généraliste et inclusive puisqu'elle concerne tout type de public, de tout horizon socioculturel : handicapés, migrants, délinquants, etc. et de tout niveau d'éducation et de culture. L'issue est importante, puisqu'un référentiel de compétences équivalent à un diplôme est adressé aux bénévoles favorisant ainsi grandement la valorisation de leurs expériences de volontariat.

Raphaël Darquenne – ASBL le Grain

Le troisième intervenant, M. Darquenne est directeur de l'asbl bruxelloise Le Grain. Cette association a mis en place le projet Labocompétences depuis 3 années, qui vise à comprendre comment le concept de compétences peut être utilisé dans une perspective d'émancipation des jeunes les plus précarisés et notamment ceux issus des quartiers les plus défavorisés de Bruxelles. Cette initiative se base davantage sur l'idée que la pratique favorise l'insertion plutôt que la reconnaissance d'acquis.

Le projet stipule que chacun possède déjà des compétences, même ignorées, et qu'elles doivent être mises au service du volontariat plutôt que l'inverse. Ainsi, ce principe vise à « mettre les compétences au travail », notamment à travers le travail social, qui apparaît alors comme un vecteur d'émancipation pour les jeunes concernés. Cela semble être une technique plus efficace et plus réaliste qu'une simple grille de compétences que l'on remplit.

Louis Bazire – BNP PARIBAS

Enfin, le dernier intervenant, Louis Bazire a précisé que sa mission est de coordonner et favoriser l'engagement des salariés du groupe dans des actions de volontariat, qui est une politique chère à l'entreprise. Il y a plusieurs façons d'aborder le volontariat d'après la vision que défend la compagnie. Tout d'abord, le volontariat en dehors du temps de travail, également appelé bénévolat. Une tendance très populaire, bien que plutôt mal perçue il y a 10 ans, alors réservée aux retraités qui avaient le temps ou aux asbl spécialisées. Aujourd'hui, d'après M. Bazire, 80% des actes de bénévolat sont conduits par des actifs. Il existe ensuite un volontariat pendant les heures de travail, le mécénat, qui peut également prendre plusieurs formes. Le premier est le team-building solidaire, c'est-à-dire une activité de solidarité par groupe, qui s'organise de manière ponctuelle. La seconde forme est le pro-bono, qui est l'acquisition d'une compétence dans la durée. Et enfin, le mécénat de compétences, qui est un investissement plus lourd, où des collaborateurs sont mis à disposition pour des durées longues afin d'aider les employé.e.s à évoluer dans un domaine.

Ces quatre types d'action mises en place par la compagnie BNP Paribas représentent donc une vision alternative du volontariat, qui est utile à la fois à l'entreprise et aux employés, et qui favorise de la même manière la solidarité à son échelle et la valorisation de compétences acquises lors de ces expériences.

CONCLUSIONS

En guise de conclusion, Mme **Lena Bondue**, directrice de YouthStart Belgium a résumé les différentes approches et expériences évoquées lors des interventions de la matinée. Elle a d'abord rappelé que la structure YouthStart a pour vocation à encourager les jeunes, qui peuvent connaître des parcours difficiles, des discriminations etc. à se lancer dans la vie active en cessant d'accuser les institutions, le CPAS, Actiris, ou leurs familles pour les difficultés qu'ils rencontrent à s'intégrer au marché de l'emploi.

Dans cette optique, quelques recommandations ont été faites.

Tout d'abord, le volontariat doit consister en un acte volontaire, non rémunéré, défendant une cause associative ou autre, et ne devant en aucun cas remplacer le travail rémunéré. Cependant, il doit être un levier et un promoteur de compétences diverses et fortes que les différentes expériences peuvent procurer.

Ainsi, il faut reconnaître le travail informel effectué et consenti, et les compétences forgées dans le cadre de telles activités (clubs de foot, voisinage, etc.) qui ont un potentiel énorme pour les entreprises, qu'elles soient commerciales et surtout sociales.

De nombreux efforts et analyses restent à faire pour tirer le meilleur de ces activités qui impliquent plus de 30% des jeunes européens, et qui contribuent à la fois à leur expérience personnelle et aux réalités des marchés de l'emploi européens.