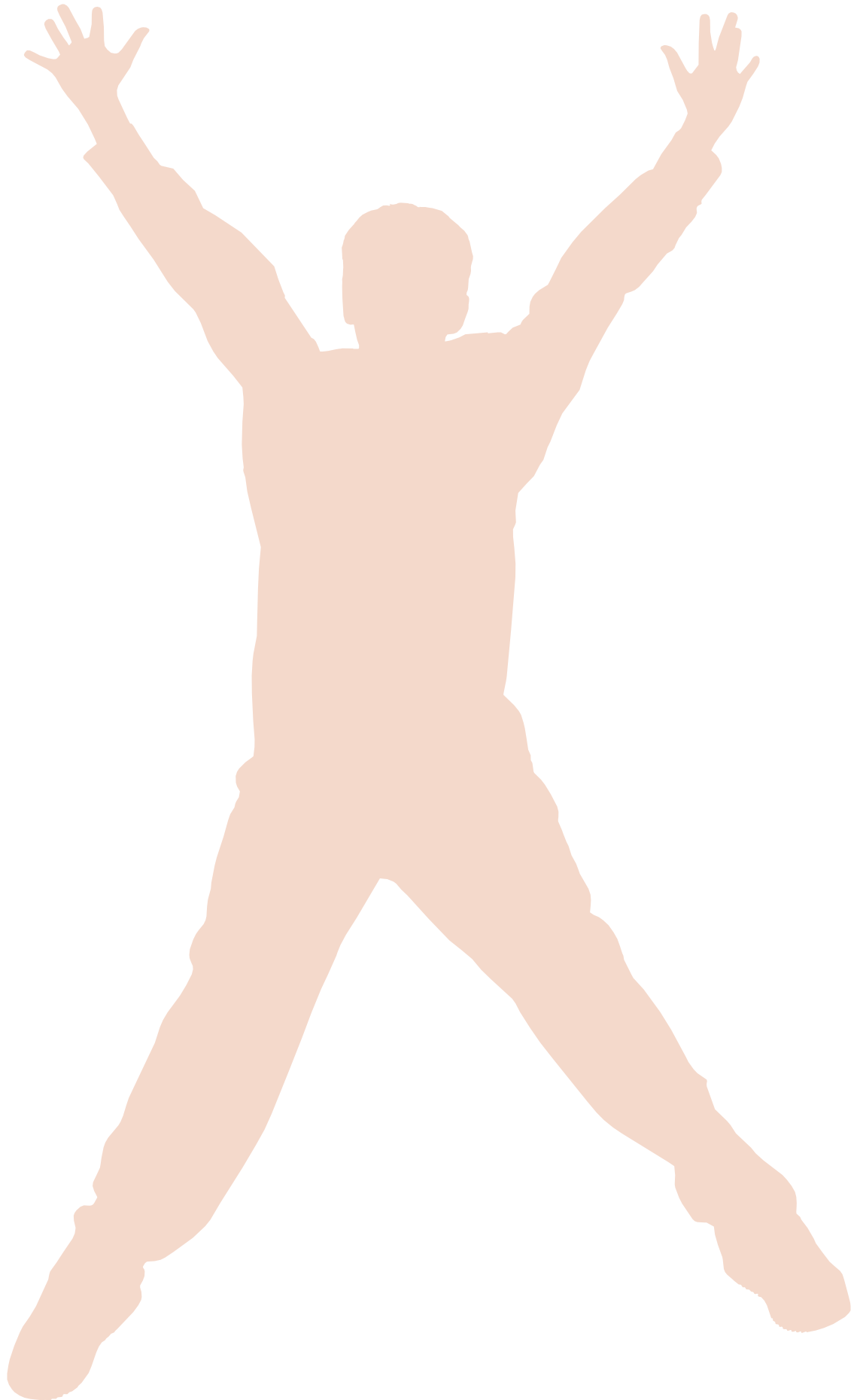


LES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES, UNE MARCHÉ VERS L'EMPLOI

UN GUIDE À L'ATTENTION DES RECRUTEURS





LES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES, UNE MARCHÉ VERS L'EMPLOI UN GUIDE À L'ATTENTION DES RECRUTEURS

RÉSUMÉ	
INTRODUCTION	5
CHAPITRE 1 : Le bénévolat et le volontariat, leviers d'employabilité pour les jeunes	7
CHAPITRE 2 : Les recruteurs engagés dans l'inclusion en matière de bénévolat : bonnes pratiques	11
CHAPITRE 3 : Les outils de valorisation du bénévolat et du volontariat	17
LISTE DES ACTEURS DU BÉNÉVOLAT/VOLONTARIAT EN BELGIQUE	20
GLOSSAIRE	22
RÉFÉRENCES	23

Le livret « Les expériences bénévoles et volontaires, une marche vers l'emploi - Un guide à l'attention des recruteurs » a été réalisé par 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 son auteur et 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

UNE UNION EUROPÉENNE DE JEUNES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES

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

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%)

L'engagement bénévole et volontaire peut en outre être une source de développement à l'échelle individuelle. Dans une enquête de 2011, les avantages des activités bénévoles les plus cités étaient l'épanouissement personnel (25%) et l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles (22%), à côté de la volonté de devenir un citoyen actif (20%).

En raison de la diversité des traditions, des coutumes ou des pratiques politiques, le secteur du bénévolat/volontariat revêt des réalités très diverses en fonction des pays européens. S'il cette pratique est très développée en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, elle émerge tout juste en Bulgarie, Grèce, Lettonie, Lituanie ou en Roumanie, où elle a longtemps porté une connotation négative, car liée à l'activité de régimes autoritaires.

En Belgique, environ 12,5% de la population âgée de plus de 15 ans est engagée dans des activités bénévoles. Ces bénévoles sont actifs dans des domaines très divers : le sport (17,2%), l'action sociale (17,1%), les associations professionnelles (10,7%), l'éducation et la formation (10%), les arts et la culture (9,1%), les activités de loisirs (8,2%) sont les activités les plus courantes.

C'est la loi du 3 juillet 2005 relative au droit des volontaires qui définit le bénévolat en Belgique. En vertu de cette loi, il s'agit d'une activité sans rémunération ou sans contrat de travail. L'engagement n'est pas obligatoire. Seules les organisations sans but lucratif peuvent accueillir des bénévoles. L'engagement ne peut s'effectuer avec l'employeur actuel. Une personne ne peut avoir le statut d'employé rémunéré et de bénévole pour un rôle similaire pour le même employeur. Enfin, une personne peut s'engager dans une activité bénévole dès l'âge de 15 ans.

Comme mentionné précédemment, un bénévole ne peut prétendre à un salaire, mais certaines dépenses peuvent être remboursées. Une organisation peut décider de rembourser les frais sur la base des coûts réels ou accorder aux bénévoles une somme forfaitaire d'un maximum de 24,79€ par jour ou 991,57€ par an, selon l'indice pivot 103,14 (base 1996 = 100). Il est impossible d'accorder un montant forfaitaire et de rembourser les frais, à l'exception des frais de déplacement.

Améliorer l'employabilité des jeunes grâce au bénévolat/volontariat

Alors qu'on pourrait penser que les expériences de bénévolat et de volontariat sont facilement valorisées sur le marché du travail, la réalité est en fait plus complexe.

Les activités bénévoles et volontaires se déroulent souvent dans un cadre informel, signifiant qu'aucune certification ne vient attester de l'engagement ou des compétences acquises. En effet, on estime que seulement un quart des jeunes reçoivent un certificat de leurs expériences de bénévoles ou de volontaires².

Le cadre informel de la plupart de ces activités constitue ainsi un obstacle à la reconnaissance des compétences acquises, à laquelle s'ajoute un phénomène de sous-estimation par les bénévoles/volontaires eux-mêmes et un manque de sensibilisation parmi les recruteurs.

Promouvoir les bienfaits du bénévolat et du volontariat en termes de développement de compétences pourrait toutefois être un levier pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes européens, particulièrement touchés par le chômage (17,2% en 2017)³.

Le projet EuroVIP

Dans ce contexte, l'objectif du projet ERASMUS + European Volunteer Inclusion Programm (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 vise à soutenir 180 jeunes bénévoles français, roumains et du Royaume Uni, dans la valorisation de leurs expériences et compétences, grâce au Portfolio des expériences bénévoles et volontaires. Le deuxième objectif est de sensibiliser les recruteurs, en démontrant les compétences acquises au cours des activités bénévoles et volontaires.

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 ensuite les bonnes pratiques de recruteurs déjà engagés dans ce processus, qui pourront vous inspirer et être dupliqués dans vos structures. Le dernier chapitre vous présentera les différents outils de valorisation existants au niveau européen et belge, ainsi que les contacts des principaux acteurs engagés sur ce sujet.

¹Selon la dernière évaluation globale du bénévolat au sein de l'Union européenne, qui a eu lieu au cours de l'Année Européenne du Bénévolat en 2011.

²Commission Européenne, Direction générale de l'éducation et de la culture, Eurobaromètre Flash 408. Jeunesse européenne : Rapport, 2015, 25-36. http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_408_en.pdf.

³ <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, LEVIER 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 être en mesure de suivre. L'exemple le plus significatif est probablement la manière dont la quatrième révolution industrielle a commencé à avoir des impacts majeurs sur le marché du travail. Le Forum économique mondial estime que 65% des enfants des écoles primaires actuelles travailleront dans un secteur qui n'existe pas encore. Selon une seconde étude, au moment de la remise des diplômes, déjà 50% des connaissances acquises lors d'un diplôme technique étaient déjà dépassées.

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 les capacités de résolution de problèmes, sont parmi les plus importantes compétences non techniques selon les recruteurs. C'est pourquoi valoriser les compétences gagnées dans lors d'un engagement bénévole ou volontaire a du sens, la plupart étant relatives aux comportements, et donc transférables au monde du travail.

Il est important de garder à l'esprit que cette réalité et cette « philosophie des compétences comportementales » ne sont pas une mode passagère. D'après Jérôme Hoarau, coauteur de « Le Réflexe soft skills » (Le réflexe des compétences non techniques) : « dans un monde en mutation où les emplois disparaissent tandis que d'autres font leur apparition, les compétences techniques peuvent devenir obsolètes contrairement aux compétences non techniques (compétences comportementales). »

Le bénévolat et le volontariat, incubateurs de compétences transversales

Lors d'une expérience de bénévolat à long terme, des changements au niveau de la compréhension, des connaissances et des compétences opèrent. Les bénévoles gagnent en ouverture d'esprit, apprennent à se connaître, leur permettant d'améliorer leur résilience et leur confiance en eux dans les situations difficiles.

Pour avoir une meilleure compréhension de la valeur du bénévolat, nous pouvons regarder un Curriculum vitæ montrant l'impact du bénévolat sur les compétences d'une jeune personne.

Comme nous pouvons le voir dans ce CV, Baudouin a récemment obtenu un diplôme, mais n'a jusqu'ici pas trouvé de travail. Après son inscription dans l'enseignement supérieur,

Baudouin a entrepris plusieurs missions de bénévolat correspondant à la fois à ses passions et à ses études. Cela lui a permis d'élargir la compréhension des problèmes étudiés et d'acquérir dans le même temps de nouvelles compétences professionnelles.

Son rôle de tuteur bénévole 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, Baudouin 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 très différentes.

Lors de son engagement aux Restos du Cœur, Baudouin préparait et servait le petit déjeuner aux hôtes. Coordonner les différentes tâches et activités autour d'un certain nombre d'hôtes ainsi que d'autres bénévoles nécessite de solides compétences de travail en équipe afin de garantir le bon fonctionnement de toute la structure. Il a également fallu s'intégrer dans une équipe déjà formée, riche de par sa diversité, tout en effectuant ses tâches et en s'organisant avec ses collègues.

Les compétences sociales étaient également cruciales lors de son engagement en tant que tuteur bénévole pour le Children's Education Charity, où il a pu développer ses compétences pédagogiques, dans son appui aux devoirs. Bien que Baudouin ait pu développer ses aptitudes en résolution de problèmes lors de toutes ses expériences, c'était dans son rôle de tuteur bénévole qu'elles étaient les plus essentielles, en raison de la diversité des profils des enfants avec qui il travaillait. Dans chaque nouvelle situation, Baudouin a dû évaluer la situation pour élaborer à une stratégie d'enseignement adaptée.

Enfin, le fait que Baudouin ait été impliqué dans les 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'intégrer rapidement dans un nouveau poste. Un CV comme celui de Baudouin, démontre cette importante compétence cognitive. 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.

Le bénévolat/ volontariat n'est pas un travail

Les engagements bénévoles et volontaires ne doivent pas remplacer les emplois « classique ». Cela doit 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.





BAUDOIN MERTENS

Né le 08/08/1995
44, rue de Laeken. 1000 BRUXELLES
baudouin.mertens@gmail.com
0497.12.19.93

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 éduca-
tive
Compétences : esprit d'équipe, bon relationnel, proactivité,
créativité, implication, enthousiasme

FORMATION



2016 Bachelier de Sociologie, Distinction - Université libre de
Bruxelles
2013 Humanités générales, sciences économiques - Athénée
Robert Catteau à Bruxelles

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES



Tuteur bénévole – Association ABC à Bruxelles

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 Bruxelles

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 Bruxelles

Novembre 2014 à Novembre 2016

Aide aux devoirs individuelle et construction de projet créa-
tifs auprès d'enfants.

*compétences sociales,
pédagogie
résolution de problèmes*

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

Juin à Septembre 2014

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

*adaptation rapide
confiance en soi
créativité*

CHAPITRE 2

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

LES RECRUTEURS ENGAGÉS LA VALORISATION DES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES : BONNES PRATIQUES

Selon une récente enquête menée sur le réseau professionnel LinkedIn⁴, 41% des responsables de recrutement considèrent que les activités bénévoles et volontaires valent, en termes de compétences et de professionnalisation, un travail rémunéré. Toutefois, la même étude a montré que seulement 45% des candidats mentionnent leur engagement bénévole dans leur CV, bien que 89% d'entre eux se soient déjà engagé comme tel.

Ces quelques chiffres montrent très bien comment les activités bénévoles ne sont pas valorisées par les demandeurs d'emploi eux-mêmes et bien que plusieurs employeurs reconnaissent déjà sa valeur, il existe une importante marge de progression.

On l'a vu, la valorisation du bénévolat et du volontariat est un levier important pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes engagées, mais aussi pour la gestion des compétences par les recruteurs. D'anciens volontaires ont acquis des compétences techniques et personnelles, transférables vers une activité professionnelle. 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'employeurs européens en faveur du bénévolat et du volontariat. Vous en saurez plus sur des projets novateurs et en quoi ils ont été bénéfiques pour l'organisation, les bénévoles/volontaires et la société. Peut-être ceux-ci vous inspireront pour répliquer des projets similaires dans vos organisations.



⁴ <http://uduni.com/career-tips/do-companies-really-care-about-volunteer-experiences>

⁵ 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 7^{ème} anniversaire du service civique en France.



RECONNAISSANCE, VALORISATION ET INTÉGRATION 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 par cela 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'attention, le groupe CASINO a formé ses équipes des Ressources Humaines afin qu'elles prennent en considération ce genre d'engagement lors du recrutement⁵.

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

Veolia Campus, la Fondation de l'Olympique Lyonnais et Pôle Emploi 69 ont lancé un projet conjoint visant à mettre au point la « Smart City de l'emploi » et enclencher une révolution dans le processus de recrutement par les compétences. Le projet nommé ODAS (Application de données ouverte pour les compétences) vise à créer un langage commun de compétences partagé par tous les acteurs économiques du territoire. L'objectif final consiste à mapper toutes les compétences disponibles du territoire afin de faciliter les recherches pour les entreprises et les demandeurs d'emploi.

Rassemblant au maximum 150 compétences, ce langage commun est utilisé via une application pour smartphone dotée d'un outil de géolocalisation qui relie les recruteurs et les demandeurs d'emploi. Les candidats créent un profil sur l'application en identifiant leurs compétences et en les notant sur une échelle à quatre niveaux.



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 supplément qui dispose de 5 types de compétences que les bénévoles ont acquises lors de leurs expériences. Les institutions publiques ont contribué à son établissement, ainsi qu'aux entreprises. 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 Romania, Banque Piraeus, SAP Roumanie, Cetelem IFN SA, Club RH, DB Global Technology, Junior Achievement Romania, 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.



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 multiplie les communications entre la sphère bénévole/volontaire et celle professionnelle. Cet engagement peut prendre différentes formes. Tout d'abord, l'organisation prend en charge la montée en compétences de ses bénévoles. Ces derniers ont l'occasion d'être formés régulièrement, selon les projets auxquels ils participent, afin de développer ou de renforcer les compétences nécessaires. Le bénévolat/volontariat peut également être la première étape vers un emploi au sein de l'ONG. D'anciens volontaires rejoignent régulièrement le siège de l'association comme stagiaire ou comme employé.



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 Société Générale) ont signé un partenariat avec le programme « Soladiri France », permettant aux jeunes de s'engager dans un service civique lors de la signature de leur premier contrat de travail avec l'une d'entre elles. 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. Le recruteur et l'ONG partagent des intérêts communs : faire 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 POUR LES ENTREPRISES DU SERVICE PUBLIC



GRDF (France)

GRDF (fournisseur de gaz français), a créé le programme CIVIGAZ, en partenariat avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion. Il vise à sensibiliser davantage les ménages précaires sur les gestes de sécurité à adopter pour prévenir les accidents liés au gaz. Concrètement, des jeunes en service civique visitent les ménages clients de GRDF, afin de les accompagner dans la gestion de leur consommation d'énergie et pour prévenir les risques d'accident ménagers. Le programme ne se limite pas à une action

de sensibilisation, puisque les volontaires peuvent également orienter les publics vers les autres acteurs du territoire qui peuvent répondre à leurs besoins. 700 jeunes volontaires sont mobilisés à travers le programme de Service civique pendant deux ans. En parallèle de leur mission, les volontaires bénéficient d'une formation spécifique, d'un appui dans leur orientation professionnelle et d'un accompagnement personnalisé, pendant et après leur service civique, avec l'aide de GRDF et de l'organisation Unis-Cité.

Les sociétés du service public détiennent 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 rôles dépassent celui d'un simple prestataire 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.



CHAPITRE 3

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

LES OUTILS EUROPÉENS

Ce chapitre fournit des présentations courtes et pratiques des outils de reconnaissance existants au niveau européen et français. Il met en lumière différentes approches, méthodologies et certificats, pour vous aider à mieux identifier les compétences issues du bénévolat et volontariat.

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 participants de décrire ce qu'ils ont appris, de procéder à une auto-évaluation et de mettre en évidence les compétences sociales gagnées et qui s'inscrivent dans le cadre des 8 compétences clés reconnues par les institutions européennes. Le caractère d'auto-évaluation aide les participants à devenir plus responsables et plus conscients de leur propre apprentissage. Le certificat est validé par un représentant de l'organisation d'accueil.
<https://www.youthpass.eu>



EUROPASS - COMMISSION EUROPÉENNE

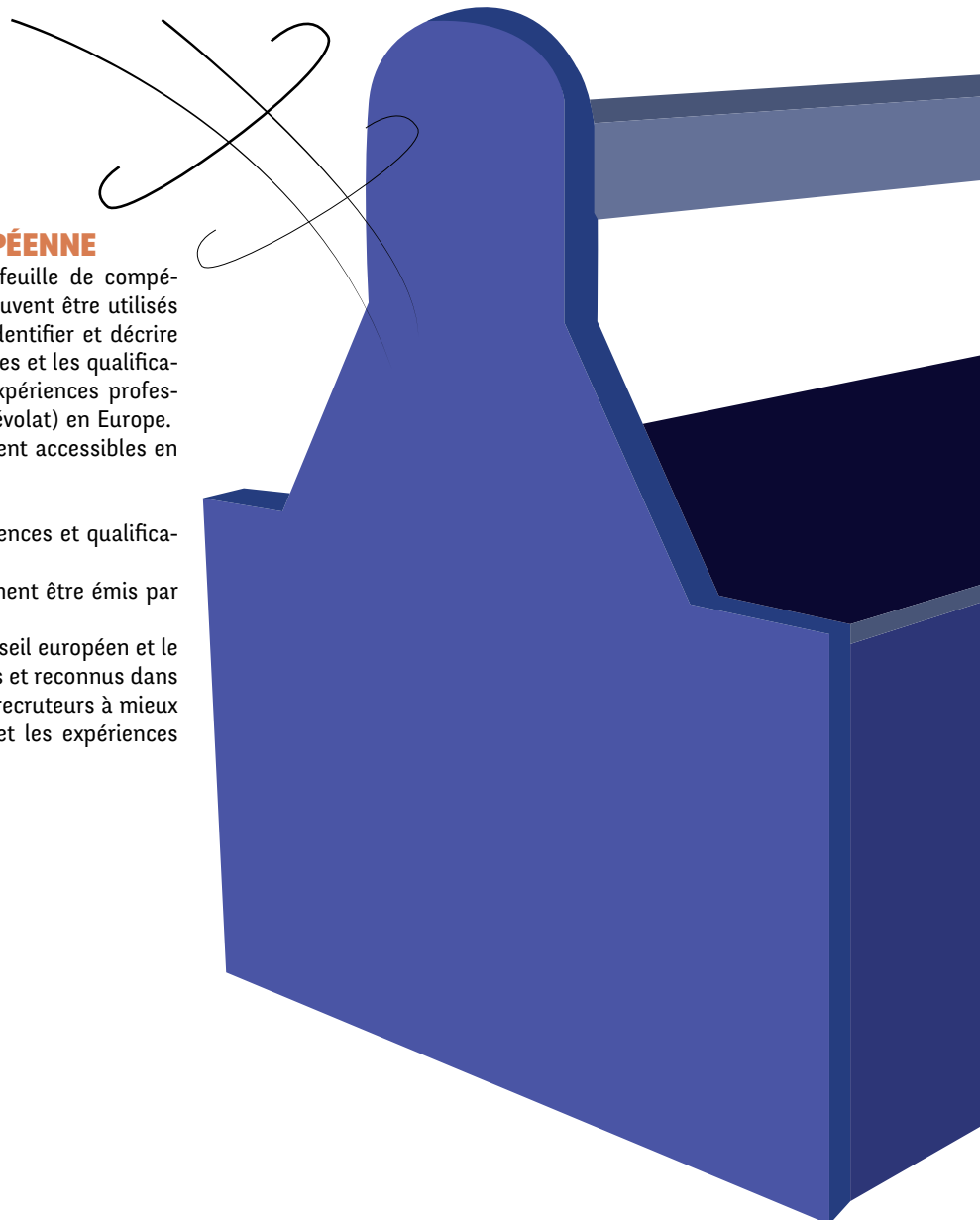
Europass peut être défini comme un portefeuille de compétences, et comprend cinq certificats, qui peuvent être utilisés individuellement. Ces documents aident à identifier et décrire clairement les connaissances, les compétences et les qualifications acquises grâce à l'éducation et aux expériences professionnelles et 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/>



LE PORTFOLIO DES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES ET VOLONTAIRES-BASÉ SUR 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 ont effectuées, les compétences gagnées grâce à cela et à quel niveau. Ensuite, ils sont invités à identifier les choses qu'ils ont particulièrement appréciées et les domaines de compétences qu'ils 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. Un certificat final vient certifier les compétences identifiées, et est signée par l'organisme d'accueil du bénévole/volontaire.

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



SCOUT LEADER SKILLS

En Belgique, « Les Scouts » et « Les Scouts & Gidsen Vlaanderen » ont créé en partenariat avec HEC-ULg (École de gestion de l'Université de Liège, cellule de gestion des compétences) et l'école de gestion Vlerick Leuven Gent leur propre outil connu sous le nom « Scout Leader Skills » pour permettre la reconnaissance des compétences acquises durant les activités scoutées. Développé en 2012, cet outil est disponible en ligne pour les 25000 conseillers en camp « Les Scouts » et « Les Scouts & Gidsen Vlaanderen ». Il les aide à faire le bilan des compétences acquises durant les activités scoutées, pour permettre de mieux les comprendre, d'apprendre comment les utiliser dans les deux projets professionnels et personnels.

« Scout Leader Skills » est un questionnaire faisant référence à des situations que les conseillers en camp connaissent certainement. À la fin de celui-ci, les utilisateurs du questionnaire reçoivent un document de quinze pages, y compris une analyse personnalisée et beaucoup de conseils et d'orientation pour faire le bilan de l'évaluation et pour à la fois décrire et mettre en évidence les compétences acquises et l'expérience scoutée dans un CV ou lors d'une interview. Ce questionnaire peut être utilisé comme un véritable outil de développement personnel, car il peut être effectué chaque année.

En reconnaissant les compétences acquises par les conseillers en camp lors des activités scoutées, « Scout Leader Skills » répond à un besoin réel en reconnaissance de l'apprentissage informel et non officiel acquis en faisant du bénévolat.

<https://scoutleaderskills.lesscouts.be/fr/home>



LA PLATEFORME POUR LE SERVICE CITOYEN

La Plateforme pour le Service Citoyen (PSC) est une organisation à but non lucratif créée en 2007. C'est une organisation de référence pour le Service public/Citoyen en Belgique. Elle fonctionne à trois niveaux différents : comme organisme de référence pour le service citoyen ; comme un opérateur sur le terrain et en tant que groupe d'intérêt. L'objectif est de « rendre le service citoyen accessible à tous les jeunes âgés de 18 à 25 ans [...] pour stimuler leur croissance personnelle et favoriser leur intégration dans la société en tant que citoyens responsables et actifs avec un esprit critique et un sens de la solidarité ».

La Plateforme pour le Service Citoyen travaille actuellement sur le développement de leur propre outil pour reconnaître les compétences. Elle aura pour but de sensibiliser les jeunes engagés au sujet de l'évolution de leur situation et les progrès réalisés tout au long du processus de service citoyen. Quatre thèmes différents seront abordés : la citoyenneté, le développement personnel, la solidarité et la cohésion sociale.

<http://www.citizen-service.be/plateforme/network.html>



LES PRINCIPAUX ACTEURS DU BÉNÉVOLAT ET DU VOLONTARIAT EN BELGIQUE

Vous êtes convaincu que le bénévolat/ volontariat est une marche vers l'emploi et que les compétences développées correspondent à celles dont vous avez besoin ? Agissez maintenant et prenez contact avec les parties prenantes dans votre pays pour entreprendre des projets inspirants !

La Plateforme francophone du volontariat (PFV) est une organisation sans but lucratif dont la mission est de défendre les intérêts des bénévoles et de promouvoir le bénévolat en Belgique francophone (Wallonie-Bruxelles, Région wallonne et Région de Bruxelles). Représentant plus de 300.000 bénévoles dans la Fédération Wallonie-Bruxelles, elle est composée de 30 associations touchant aux principaux secteurs de la vie et de l'engagement bénévole.
<http://www.levolontariat.be/>

La Plateforme pour le Service Citoyen (PSC) est une organisation autonome sans but lucratif créée fin 2007, et est l'organisation de référence pour le Service public / citoyen en Belgique. Elle rassemble 300 organisations qui partagent un objectif commun : la mise en œuvre d'un service citoyen pour les jeunes âgés de 18 à 25 ans en Belgique.
<http://www.citizen-service.be/>

Les Scouts ASBL est la plus grande association de scouts en Belgique francophone et germanophone. Étant un mouvement volontaire axé sur les jeunes, le Scoutisme est non-politique et ouvert à tous, sans distinction, conformément à l'objectif et la méthode conçue par Baden-Powell.
<https://lesscouts.be/>



Les Compagnons Bâisseurs (CB)

est une l'organisation de jeunes (âgés de 14 à 30 ans) de la Fédération Wallonie-Bruxelles fondée en 1977. L'objectif de CB est de contribuer au développement de la responsabilité personnelle et de l'aptitude des jeunes pour les aider à devenir responsables, des citoyens actifs, critiques et orientés vers l'assistance.

<http://www.compagnonsbatisseurs.be/>

Les Médecins du Monde (MDM)

une ONG médicale internationale de développement qui fait partie d'un réseau international. MDM fournit une assistance médicale aux groupes vulnérables en Belgique et dans le reste du monde, pour contribuer à l'autonomie des populations exclues.

<https://www.medecinsdumonde.be/>



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 de maîtriser une activité, une compétence ou un domaine de connaissance particulier et suppose un effort intentionnel. Mais 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 et aptitudes**

Tout ce qu'une personne connaît et est apte à faire/exécuter. Habituellement, on fait la différence entre compétences techniques et compétences sociales/organisationnelles faisant référence au comportement.

• **Qualités personnelles, compétences comportementales ou transversales**

Qualités se rapportant à ce qu'une personne a fait, comment elle a réagi durant les activités quotidiennes ou dans le cadre du bénévolat. Elles font également référence à des attitudes et des valeurs. Exemples: 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>

