VOLEM

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

2021

The VOLunteering for better EMployability project

Le VOLontariat pour l'EMployabilité

Comune di
CiniselloBalsamo

Cap Solidaire
Union des Acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire du Sud-Gironde

ARTSQUARE LAB

Table des matières

CHAPITRE 1 1

LE VOLONTARIAT DANS LE DÉVELOPPEMENT LOCAL, UN INCUBATEUR DE COMPÉTENCES TRANSVERSALES POUR L'EMPLOYABILITÉ 1

1.1. CONTEXTE DU PROJET 1

1.2. OBJECTIFS ET RÉSULTATS INTELLECTUELS 4

1.3. PARTENARIAT 5

CHAPITRE 2 7

CADRE JURIDIQUE ET ANALYSE COMPARATIVE DU STATUT PAR PAYS 7

2.1. LE VOLONTARIAT EN EUROPE 7

2.2. ANALYSE COMPARÉE DES PROGRAMMES DE VOLONTARIAT DES JEUNES 9

CHAPITRE 3 12

CONTEXTE SPÉCIFIQUE DANS NOS PAYS 12

3.1. PROGRAMME NATIONAL POUR LE VOLONTARIAT DES JEUNES EN FRANCE 12

3.2. PROGRAMME NATIONAL POUR LE VOLONTARIAT DES JEUNES EN ITALIE 14

3.3. PROGRAMME NATIONAL POUR LE VOLONTARIAT DES JEUNES AU LUXEMBOURG 17

CHAPITRE 4 20

MÉTHODOLOGIE DES PRATIQUES 20

4.1. INTRODUCTION 20

4.2. MÉTHODOLOGIE 20

4.3. ANALYSE QUANTITATIVE 22

4.4. ANALYSE QUALITATIVE 29

CHAPITRE 5 32

GUIDE À L'INTENTION DES ORGANISATIONS 32

1. Améliorer le processus d'embarquement et mettre en place un système basé sur l'inclusion 32

2. Ne pas substituer un contrat d'engagement à un emploi 33

3. Permettre au jeune de prendre des initiatives. 33

4. Assurer les conditions matérielles dans lesquelles s'effectue chaque mission. 33

5. Améliorer la capacité des volontaires à développer un réseau. 33

6. Intégrez le volontaire à votre équipe 33

7. Maximiser l'impact sur la communauté locale 34

CHAPITRE 6 36

RECOMMANDATIONS AUX DÉCIDEURS 36

CONCLUSION 37

ANNEXE 38

CHAPITRE 1

LE VOLONTARIAT DANS LE DÉVELOPPEMENT LOCAL, UN INCUBATEUR DE COMPÉTENCES TRANSVERSALES POUR L'EMPLOYABILITÉ

1.1. CONTEXTE DU PROJET

D'un point de vue général, l'idée de volontariat implique - la décision ou le choix volontaire d'un individu, d'une unité ou d'un établissement de rendre des services au profit d'un groupe plus large sans en attendre essentiellement un gain financier. C'est un engagement citoyen envers la société.
Au cours des dernières décennies, les gouvernements ont perçu l'engagement fondamental que représente le volontariat pour la constitution d'une société solide et unifiée. Cette forme d'engagement peut être un outil de développement durable au niveau personnel, organisationnel et collectif. L'acte de volontariat a été considéré comme une forme de capital social, avec une référence particulière au rôle du volontariat dans la promotion de l'inclusion sociale, au soutien des groupes marginalisés, à sa relation avec d'autres formes de participation civique et de travail libre, à la création d'une société civile, à l'action sociale, à la construction et au renouvellement de la communauté. Ses liens avec d'autres acteurs sociaux clés tels que le gouvernement, les entreprises, les communautés et les personnes en tant qu'individus ont donné au secteur bénévole un fort pouvoir d'influence sur la société dans son ensemble.[1]

Le projet VOLEM vise à renforcer la reconnaissance des compétences clés acquises par les jeunes adultes au cours d'activités de volontariat dans le développement local et à les promouvoir comme précieuses pour leur entrée sur le marché du travail. Il aborde le sujet du volontariat de trois points de vue différents, mais interconnectés :

a) Impact sur les individus
b) Impact sur les organisations
c) Impact sur le développement local

En tenant compte des études antérieures sur le volontariat[2]:

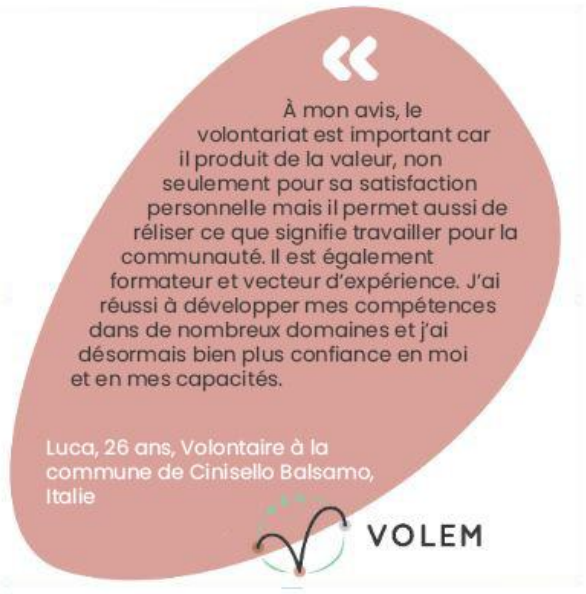
- Le volontariat permet de constituer une communauté plus solide, plus sûre, plus solidement ancrée, de construire une organisation interpersonnelle au sein des groupes et des quartiers.
- Le volontariat encourage les individus à être plus dynamiques dans leur engagement communautaire et à s'intéresser davantage aux affaires sociales.
- Le volontariat contribue à certains domaines des services publics, en permettant à davantage de personnes de travailler dans le secteur public, en améliorant les résultats scolaires des jeunes, en favorisant le développement naturel et en s'adaptant aux risques liés aux changements environnementaux.
- Le volontariat a également des effets positifs sur les volontaires en tant que personnes, il renforce leur estime de soi, améliore une variété de compétences et de capacités, développe leur carrière et les aide à devenir plus sains physiquement et mentalement.

[1] Source: https://dekkak.com/social-impact-volunteerism/
[2] Source: https://dekkak.com/social-impact-volunteerism/

Mots clés

- **Développement local**

Depuis son émergence au début des années 1980, dans les pays développés durement touchés par la crise des industries traditionnelles, le développement local n'a cessé de se renouveler pour répondre aux problèmes d'emploi, de cohésion sociale ou d'autonomie des populations. En effet, certaines régions ou petites villes ont renoué avec la croissance sous forme de création de petites entreprises et de nouveaux services à la population, en valorisant leur potentiel local humain, naturel ou historique. On peut dire que les facteurs déterminants sont le lieu - souvent une vallée, une zone d'emploi, un quartier, mais rarement une circonscription administrative -, des partenaires multiples issus des secteurs public, privé et associatif et des méthodes de collaboration centrées sur un projet fédérateur.



Ainsi, le développement local implique des stratégies intégrées territorialisées mobilisant un grand nombre d'acteurs locaux sous forme de partenariats, en vue d'obtenir une amélioration des conditions de vie et de travail des populations locales à court terme et, à plus long terme, dans le cadre de la recherche de changements structurels. Son succès s'explique par sa capacité à répondre aux problèmes locaux, en mobilisant au mieux les ressources locales (humaines et financières) et les ressources externes accessibles (financements publics ou privés).

- **Économie sociale et solidaire**

Selon les membres du RIPESS, l'économie sociale et solidaire est une alternative au capitalisme et aux autres systèmes économiques autoritaires et dominés par l'État. Dans une ESS, les gens ordinaires jouent un rôle actif dans le façonnement de toutes les dimensions de la vie humaine : économique, sociale, culturelle, politique et environnementale. Les ESS existent dans tous les secteurs de l'économie : production, finance, distribution, échange, consommation et gouvernance. Elles visent également à transformer le système social et économique qui comprend les secteurs public, privé et tertiaire. Les ESS ne concernent pas seulement les pauvres, mais s'efforcent de surmonter les inégalités, en incluant toutes les classes de la société. Les ESS ont la capacité de prendre les meilleures pratiques qui existent dans notre système actuel (telles que l'efficacité, l'utilisation de la technologie et de la connaissance) et de les transformer pour servir le bien-être de la communauté sur la base de différentes valeurs et objectifs.

L'économie sociale et solidaire est une approche du développement économique fondée sur l'éthique et les valeurs qui donne la priorité au bien-être des personnes et de la planète, plutôt qu'aux profits et à la croissance aveugle.

- **Compétence**

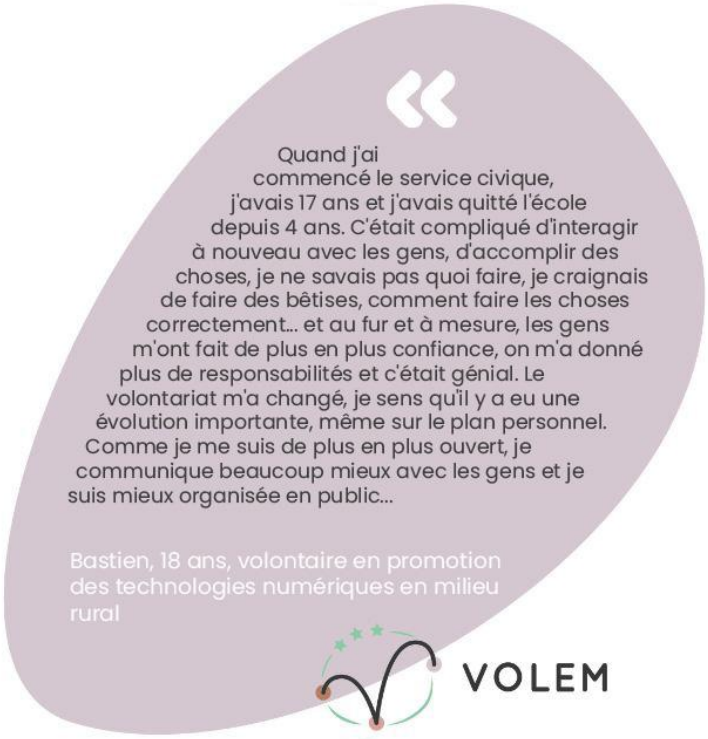
Une difficulté générale a amené les jeunes à reconnaître et à valider leurs compétences.
La compétence est un terme qui fait référence à tout ce qu'une personne sait et est capable de faire. Il est aujourd'hui acceptable de faire la distinction entre les compétences techniques et les compétences sociales/transversales/comportementales, dites "soft skills". Ces dernières se réfèrent à la manière dont une personne se comporte lors de sa mission volontaire, par exemple.

Ces compétences, acquises par le biais du volontariat, sont actuellement largement sous-estimées et insuffisamment appréciées sur le marché du travail par les jeunes eux-mêmes et pas assez reconnues ou appréciées par certains employeurs.

Au cours d'une expérience de volontariat d'au moins six mois, le jeune développe de nouvelles connaissances et active de nouvelles compétences. Sa compréhension de son environnement évolue. Dans un tel contexte, les volontaires gagnent généralement en confiance et en ouverture d'esprit, apprennent à se connaître et renforcent leur capacité d'action et/ou leurs compétences.

Le marché du travail est en constante évolution, obligeant les recruteurs à s'adapter pour répondre aux nouveaux besoins. Le projet EuroVIP permet également de rappeler que le Forum économique mondial a estimé que 65% des enfants actuellement dans l'enseignement primaire travailleront dans un secteur qui n'existe pas aujourd'hui. Selon une seconde étude de la même institution, 50% des connaissances acquises lors d'une formation technique seraient déjà obsolètes au moment de la remise du diplôme[3].
Face à ces évolutions, les compétences transversales deviennent donc essentielles pour les recruteurs. Aptitudes sociales, pédagogie, médiation, polyvalence, adaptation, travail en équipe, confiance en soi, initiative, teamwork, creativité…

Il est judicieux de valoriser ces compétences développées lors d'un engagement volontaire, dont la plupart sont comportementales et donc transférables dans le monde du travail.
En effet, ces compétences, difficiles à acquérir à l'école, car plus orientées vers l'acquisition de connaissances formelles, proviennent de l'éducation non formelle. Nous avons pu observer qu'elles se développent effectivement au cours d'expériences volontaires. L'apprentissage informel a lieu en dehors des institutions éducatives et est lié à des activités qu'une personne entreprend sans l'intention d'acquérir de nouvelles connaissances. Il est involontaire et fait partie intégrante de la vie. C'est ce que l'OMS appelle le "développement des compétences de la vie courante". Selon l'OMS, les compétences de la vie courante désignent "la capacité d'une personne à répondre efficacement aux exigences et aux défis de la vie quotidienne. C'est la capacité d'une personne à maintenir un état de bien-être mental, par un comportement approprié et positif dans ses relations avec les autres, sa propre culture et son environnement".[4]



[3] Eurovip – "Paid and unpaid voluntary experience, a lever towards employment - A guide for recruiters" - 2018
[4] WHO - Division on Mental Health and the Prevention of Substance Abuse - 1993

1.2. OBJECTIFS ET RÉSULTATS INTELLECTUELS

Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants :

1. sensibiliser et former les acteurs du volontariat et les jeunes à des expériences innovantes de volontariat des jeunes dans le domaine du développement local ;
2. concevoir un cadre de compétences utilisant des badges innovants pour la validation des compétences acquises par les jeunes dans le cadre d'une action volontaire de développement local ;
3. favoriser l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes par la reconnaissance de leurs compétences et connaissances acquises lors de leurs missions de volontariat ;
4. renforcer les capacités des organisations travaillant avec des volontaires ;
5. créer des synergies de travail dans la promotion des missions de volontariat en Europe et la reconnaissance des compétences acquises par les jeunes volontaires au niveau local ou de l'Union européenne.

Ce que vous avez actuellement entre les mains est la première production intellectuelle créée dans le cadre du projet. Les organisations impliquées ont analysé l'état de l'art, ce à quoi ressemble l'expérience du volontariat en Europe, mais surtout dans nos pays, l'Italie, le Luxembourg et la France. Dans ce rapport, nous avons examiné de plus près le volontariat afin de comprendre quels en sont les avantages pour les volontaires, les organisations et la communauté locale. Comment l'expérience du volontariat peut aider les jeunes à développer leurs capacités et leurs compétences, mais aussi comment elle peut être reconnue plus tard, sur le marché du travail, car nous croyons fermement que le volontariat est une partie importante du développement professionnel et qu'il devrait être reconnu par les futurs employeurs.

Dans l'étape suivante, les partenaires concevront une boîte à outils de sensibilisation et de promotion sur la valeur ajoutée du volontariat des jeunes dans un contexte de développement local (Production intellectuelle 2) basée sur les résultats clés qui ont émergé de la première activité (Production intellectuelle 1). A l'avenir, cette production fournira aux organisations de volontariat (nationales et européennes) des outils pour sensibiliser et encourager les jeunes au volontariat mais aussi pour sensibiliser les travailleurs de jeunesse et les acteurs locaux aux compétences qui peuvent être améliorées par des expériences de volontariat dans le développement local.

La troisième production (Intellectual Output 3) concevra un cadre de compétences pour les aptitudes qui pourraient être acquises par les jeunes dans le cadre d'expériences de volontariat de développement local en utilisant une méthodologie innovante de badge numérique. Cette troisième production intellectuelle assurera la durabilité du transfert des boîtes à outils (IO1 et IO2), en donnant aux travailleurs de jeunesse la possibilité de capitaliser sur ce qu'ils ont vécu et appris au profit des jeunes avec lesquels ils travaillent.

L'ensemble du processus implique des jeunes volontaires, des jeunes, des travailleurs de jeunesse et d'autres parties prenantes des communautés locales où les organisations partenaires sont établies.

1.3. PARTENARIAT

Figure 1 - Représentants des partenaires lors de la réunion de lancement à Langon (FR) février 2020

Ce partenariat stratégique est une coopération intersectorielle entre l'UAESSSG-CAP SOLIDAIRE (organisation chef de file), la municipalité de Cinisello Balsamo et Art Square (partenaires). partenaires impliqués permet d'analyser le sujet de différents points de vue.

L'UAESSSG-CAP SOLIDAIRE (Union des Acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire du Sud-Gironde, association à but non lucratif, FR), chef de file du projet VOLEM, rassemble des organisations de l'économie sociale, publiques et privées, et développe des projets en coopération avec un grand nombre d'acteurs. En 2019, cette association comptait 83 membres dont des organisations à but non lucratif, des services publics de l'emploi, des organisations sociales et culturelles, des collectivités locales...). Cap Solidaire anime un réseau d'acteurs du développement durable et local et soutient les projets de l'Économie Sociale et Solidaire avec les différentes parties prenantes du territoire : habitants (dont les jeunes), collectivités locales, structures d'utilité sociale (associations à but non lucratif, entreprises, coopératives). L'association favorise l'autonomisation des jeunes ayant moins d'opportunités, par leur engagement dans des actions d'intérêt général mais aussi dans leur mobilité, dans leurs actions quotidiennes, en les aidant à prendre confiance.
CAP Solidaire contribue au développement durable et local sur le territoire du Sud-Gironde (50 kms au sud de Bordeaux). Le district rural de Sud-Gironde est un territoire qui connaît de nombreuses difficultés sociales et économiques, avec un taux de chômage élevé et un niveau de vie très bas. En tant que corps intermédiaire du Service Civique, Cap Solidaire assure le lien entre la structure d'accueil locale et les jeunes désireux de s'engager dans des actions d'intérêt général. Cap Solidaire offre un soutien complémentaire au "projet d'avenir" des jeunes, à travers un accompagnement individuel, des formations collectives et des ateliers de sensibilisation. A l'avenir, Cap Solidaire souhaite développer un " Centre de Mobilité et d'Engagement " afin d'accompagner les jeunes accueillis et leur proposer un centre de ressources sur l'engagement, une plateforme d'accueil de jeunes en service civique et également développer des missions de Corps de Solidarité Européen avec ses partenaires.

La **municipalité de Cinisello-Balsamo** est un organisme public italien chargé de fournir le plan de politique de la jeunesse dans la ville par le biais de son département de la politique de la jeunesse. Avec plusieurs partenaires et acteurs locaux, elle mène des projets qui visent à soutenir les jeunes et le développement de leurs compétences. Les domaines d'intervention sont la politique de la jeunesse, les programmes de cohésion et d'inclusion sociale (développement de la communauté et implication des citoyens étrangers), la mobilité des jeunes, la participation active des jeunes à la vie sociale. Les bénéficiaires des activités sont principalement des jeunes âgés de 11 à 30 ans. Les activités sont également axées sur le développement des compétences des animateurs de jeunesse. Les projets du département comprennent différentes activités : activités éducatives et socialisantes (maison des jeunes, sessions de formation dans les lycées, prévention des risques de marginalisation) ; culture et expression (ateliers de créativité, web radio, événements) ; promotion de la citoyenneté active et du volontariat (Service civique national, soutien aux associations de jeunes, mobilité européenne, activités SVE, séminaires), développement des compétences entrepreneuriales (la

municipalité a ouvert un espace de coworking dans la ville). Depuis 2005, nous avons participé ou dirigé plus de 30 projets au niveau international dans les programmes européens suivants : Jeunesse en action, Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie, Erasmus +, Europe pour les citoyens.

Art Square (société, LU) est la première agence de design de services au Luxembourg. L'organisation combine recherche, créativité et technologie pour concevoir des services innovants. Art Square est active dans les domaines social, commercial, éducatif et culturel. L'organisation soutient l'esprit d'entreprise des jeunes, en se concentrant sur les artistes et les créatifs, en particulier ceux qui sont dans leurs années de formation, en développant leurs compétences et leur engagement dans des activités en dehors du monde de l'art.
Depuis 2015, Art Square s'est engagé dans l'éducation à la créativité avec la méthodologie du Design Thinking. Voyant le grand impact qu'elle a sur les compétences de vie des jeunes, l'équipe d'Art Square l'inclut comme un élément stratégique de nos activités jusqu'en 2025.

CHAPITRE 2

CADRE JURIDIQUE ET ANALYSE COMPARATIVE DU STATUT PAR PAYS

"Quant à l'avenir, votre tâche n'est pas de le prévoir, mais de le rendre possible".
Antoine de Saint Exupéry

2.1. LE VOLONTARIAT EN EUROPE

Selon le Forum européen de la jeunesse une activité ne peut être définie comme du volontariat que si elle est :

- L'engagement est le fruit du libre arbitre d'une personne et implique l'engagement de son temps et de son énergie dans des actions qui profitent aux autres et à la société dans son ensemble ;
- non rémunéré (bien qu'il puisse s'agir du remboursement de dépenses directement liées à l'activité) ;
- pour une cause non lucrative, menée principalement au sein d'une organisation non gouvernementale, et qui n'est donc manifestement pas motivée par un gain matériel ou financier ne servant pas à substituer ou à remplacer un emploi rémunéré.

L'histoire du volontariat en Europe diffère d'un pays à l'autre. Alors que certains pays ont une longue tradition de volontariat, d'autres États de l'UE commencent seulement à créer leur propre culture du volontariat.
Selon le baromètre, 31 % des citoyens ont participé à des activités de bénévolat au cours de l'année écoulée, soit une augmentation de 6 % depuis 2014 ! Dans toute l'UE, on constate une augmentation générale de la participation, 18 États membres ayant vu leur nombre de bénévoles augmenter. [5]

Le volontariat des jeunes
Nous savons que le volontariat est fortement influencé par l'histoire, la politique et la culture d'une communauté et d'un pays, mais les jeunes peuvent contribuer à changer la tradition et à stimuler le volontariat en Europe. Il se peut même qu'ils participent à des activités de volontariat sans s'en rendre compte : en donnant un coup de main dans leur club de sport local, en aidant un membre âgé de leur communauté ou en ramassant des déchets dans la forêt ou sur la plage. En fait, les sports et les activités de plein air sont les principaux secteurs de bénévolat en Europe, suivis par l'éducation, les arts et la musique ou les associations culturelles.[6]

Le Corps européen de solidarité[7]
Outre les programmes de volontariat promus par chaque pays, la Commission européenne finance des actions spécifiques visant à encourager la citoyenneté active et le sens de la solidarité des jeunes, en favorisant le développement d'un sentiment d'appartenance à la communauté européenne au sens large.

En 2014, la Commission européenne a lancé Erasmus+, une passerelle vers le volontariat en Europe.
La Commission s'efforce d'améliorer et de promouvoir le volontariat chez les jeunes, notamment pour encourager la croissance du Corps européen de solidarité.

---

[5] https://europa.eu/youth/lu/article/45/188_fr
[6] https://europa.eu/youth/lu/article/45/188_fr
[7] https://europa.eu/youth/sites/default/files/0036_youth-2018-05_esc-factsheet_26june-02.pdf

Le service volontaire européenétait le précédent programme qui aidait les jeunes à se porter volontaires à l'étranger.

Les projets de volontariat dans le cadre du Corps de solidarité présentent de nombreuses similitudes avec le SVE. Ils impliquent les mêmes activités de mobilité, de sorte que le volontariat peut avoir lieu avec des participants individuels ou un groupe de participants. Des activités complémentaires, telles que des ateliers et des cours de formation, peuvent également avoir lieu pour ajouter de la valeur et étendre les résultats du projet, ainsi que pour renforcer son impact.[8]

Le Corps européen de solidarité (CES) s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 30 ans qui ont la possibilité de participer à un projet de volontariat à l'étranger. Le programme couvre tous les frais et offre aux candidats une expérience incroyable qui leur permet d'améliorer leurs aptitudes et autres compétences. Pour une période de 14 à 59 jours ou de 3 mois à 12 mois maximum, le jeune s'implique dans un projet d'intérêt général dans des domaines aussi variés que la coordination d'activités, les arts, l'environnement, le sport, etc.

Le programme vise à promouvoir et à favoriser : la mobilité des jeunes à l'intérieur et au-delà des frontières de l'UE ; la formation non formelle ; le dialogue interculturel ; l'employabilité des jeunes ; l'intégration de tous les jeunes, quels que soient leur niveau d'éducation et leur origine sociale et culturelle.[9]

Le Corps européen de solidarité rassemble des jeunes pour construire une société plus inclusive, en soutenant les personnes vulnérables et en répondant aux défis sociétaux. Il offre une expérience inspirante et valorisante pour les jeunes qui veulent aider, apprendre et se développer. En outre, à la fin de leur stage, les participants au Corps européen de solidarité sont en droit de recevoir un certificat du Corps européen de solidarité, confirmant leur participation à l'activité ainsi que l'acquisition des 8 compétences clés transversales.

Le Corps européen de solidarité offre une excellente occasion d'apprendre de nouvelles langues. Tous les volontaires reçoivent un soutien linguistique pendant leur projet pour faciliter leur intégration et leur connaissance de la culture locale. L'organisation d'accueil est chargée d'organiser et de dispenser cet enseignement dans le cadre de l'éducation non formelle.

Le volontariat européen aide les jeunes à découvrir de nouveaux horizons, à acquérir et à améliorer des compétences pour leur développement personnel et éducatif et à acquérir de nouvelles capacités qui facilitent l'intégration sociale. Ils ont ainsi l'occasion de découvrir une nouvelle culture et de se faire de nouveaux amis dans un pays de l'Union européenne.

Pour de nombreux volontaires européens, le volontariat est l'occasion de vivre pour la première fois dans un pays étranger et avec l'avantage d'avoir presque tous les frais payés, car les volontaires reçoivent presque 100 % de leur billet aller-retour, de leur logement, de leurs repas, de leur assurance privée et de leur argent de poche pour leurs dépenses.

L'expérience d'apprentissage est officiellement reconnue par un certificat appelé YOUTHPASS.

Ce certificat de la Commission européenne garantit que les volontaires ont mené à bien leurs projets de volontariat et constitue un outil utile pour trouver un emploi, notamment dans le secteur social.

Il n'en reste pas moins que le volontariat local est très intéressant car les volontaires connaissent les problèmes et les besoins de leur communauté et sont donc en mesure d'apporter une aide efficace.

[8] https://europa.eu/youth/articles/volunteering-europe-1_en
[9] https://europa.eu/youth/solidarity_en

Le Corps européen de solidarité est mis en œuvre dans les 28 pays du programme, dans 22 pays partenaires et 3 pays participants.

Le Corps de solidarité vise à simplifier le processus de candidature et à rendre le financement plus flexible pour les organisations, ainsi qu'à accroître l'inclusion pour élargir la participation des jeunes. Depuis son lancement en décembre 2016, le Corps européen de solidarité a attiré près de 67 000 jeunes qui ont exprimé leur intérêt à contribuer à des actions de solidarité dans toute l'Europe. Près de 5 700 personnes ont déjà commencé leur stage dans des projets traitant de sujets variés tels que l'environnement, la culture, les services sociaux, l'aide aux réfugiés, aux migrants, aux enfants ou aux personnes âgées. Le Corps européen de solidarité ne se résume pas au volontariat. Il offre également aux jeunes la possibilité de développer leurs compétences et d'améliorer leurs perspectives sur le marché du travail par le biais d'un emploi ou d'un stage.

Avec la proposition de la Commission de prévoir 1,26 milliard d'euros pour le Corps de solidarité dans le prochain budget de l'UE, au moins 350 000 autres jeunes pourront participer à une activité de solidarité entre 2021 et 2027.[10]

2.2. ANALYSE COMPARÉE DES PROGRAMMES DE VOLONTARIAT DES JEUNES

L'objectif de ce chapitre est de présenter une analyse du contexte du volontariat des jeunes en Italie, en France et au Luxembourg, les trois partenaires impliqués dans ce projet Erasmus+. Une approche comparative du cadre légal nous donne un aperçu des similitudes et des différences de chaque pays.

Le service volontaire permet aux jeunes de s'impliquer dans un projet concret d'intérêt général. C'est une occasion d'apprentissage et d'orientation par l'expérience pratique, qui représente un engagement à temps plein et à durée déterminée.

Cette expérience doit répondre à un ensemble de critères afin d'être reconnue comme un service volontaire au niveau national. Même si l'esprit est le même dans les trois pays considérés (Italie, France et Luxembourg), certains aspects peuvent différer comme nous le verrons dans cette étude.

Nom, date du programme et ministère concerné

En France, le dispositif national comporte 4 volets avec des sous-programmes dont le Service civique, le volontariat de solidarité internationale, le volontariat international en entreprise et en administration et le volontariat des jeunes sapeurs-pompiers. Les programmes et dispositifs de volontariat sont définis, développés et supervisés par des autorités publiques telles que le ministère de la jeunesse, le ministère des affaires étrangères..

Le service civique, sur lequel nous nous concentrons, est mis en oeuvre par le ministère de la jeunesse depuis 2010[11] alors qu'en Italie, le Servizio Civile Nazionale a été lancé en 2001 par le ministère de l'intérieur.

Au Luxembourg, depuis 2007, le ministère de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse met en œuvre deux programmes de service volontaire, coordonnés par le Service national de la jeunesse (SNJ) : le programme de service volontaire national (Luxembourg) et le service volontaire de développement (pays en développement). Selon le programme, les activités se déroulent donc au Luxembourg ou à l'étranger.

Durée des programmes de volontariat et groupe cible

Les candidats éligibles doivent être âgés de 16 à 25 ans (16-30 ans pour les jeunes handicapés) en France, de 18 à 29 ans en Italie et de 16 à 30 ans au Luxembourg.

[10] https://europa.eu/youth/sites/default/files/0036_youth-2018-05_esc-factsheet_26june-02.pdf

[11] It is now run by the Ministry of National Education, Youth and Sports

En ce qui concerne la durée, la France propose une expérience de 6 à 12 mois (35 heures/semaine - au moins 24 heures), l'Italie une expérience de 8 à 12 mois (25 heures/semaine) et le Luxembourg une expérience de 3 à 12 mois (35 heures/semaine).

Nous constatons donc que le groupe cible est assez similaire alors que la durée du projet de volontariat peut différer dans une certaine mesure entre l'Italie et le Luxembourg quant à la durée minimale.
L'Italie tend à favoriser un volontariat plus long pour une catégorie de jeunes plus âgés. Il serait intéressant de mettre en relation cet aspect avec peut-être le taux de chômage de cette catégorie de personnes en Italie et le niveau d'éducation.

Principales organisations hôtes
En France, les principaux organismes d'accueil sont des associations, des ONG, des institutions publiques nationales ou locales.
La situation en Italie est très similaire avec des associations, des ONG, des administrations publiques alors que le Luxembourg prévoit des associations et des ONG.

Programme de formation au service civique
Les programmes de formation organisés sont de 3 jours en France et de 80 heures en Italie.
Différents types de séminaires sont proposés aux jeunes volontaires au Luxembourg, qui promeut également un système national de certification des expériences de volontariat.

Rémunération mensuelle
En France, la rémunération mensuelle se situe entre 473,04 EUR et 580,72 EUR (gouvernement - en fonction de la situation sociale du jeune) plus 107,58 EUR (organisme d'accueil), soit un total de 580,62 EUR à 688,30 EUR.
En Italie, il est de 439,50 EUR par mois et au Luxembourg de 684 EUR par mois, dans les deux cas directement fournis par le gouvernement.

Couverture de la sécurité sociale
Dans les trois cas, la sécurité sociale est couverte pour les jeunes volontaires.

Avantages du statut de volontaire
Ces différents programmes de Service civique permettent aux candidats d'obtenir :
§ la reconnaissance de leur statut de volontaire ;
§ de l'argent de poche et une indemnité de subsistance ;
§ les prestations familiales, dans le cas des mineurs ;
§ une aide financière mensuelle de l'État, pour les volontaires de plus de 18 ans ;
§ l'inscription auprès des services de la sécurité sociale ;
§ formation gratuite (séminaires de pré-départ, cours de langue, ateliers, etc.).

Organisations intermédiaires
Les volontaires peuvent bénéficier d'un accompagnement professionnel et personnalisé vers l'emploi et/ou l'obtention d'une qualification scolaire. Les tâches des organisations intermédiaires consistent à fournir un soutien administratif, culturel, organisationnel et de mobilisation.
En tant que corps intermédiaire du Service civique, des organisations comme Cap Solidaire en France assurent le lien entre la structure d'accueil locale et les jeunes désireux de s'engager dans des actions d'intérêt général. Les organismes intermédiaires offrent un soutien complémentaire au "projet d'avenir" des jeunes, par le biais d'un accompagnement individuel, de formations collectives et d'ateliers de sensibilisation.
Les municipalités italiennes, comme la municipalité de Cinisello Balsamo, ont une longue tradition dans la promotion et le développement de projets de service civil universel. Au départ, cette

possibilité était principalement orientée vers la gestion des services sociaux et des écoles. Par la suite, en raison de deux importantes réformes structurelles au niveau gouvernemental, cette possibilité a été étendue à plusieurs domaines, dont les politiques de la jeunesse. Au fil des années, il a donc été possible de développer l'offre pour les jeunes impliqués dans cette expérience : le service civil n'était plus seulement une année de volontariat consacrée au soutien d'une association de bénévoles ou de services d'assistance, mais il est devenu une période de temps engagée dans le développement et la croissance des compétences des jeunes.

À la fin du service civil, chaque jeune volontaire reçoit également une certification spécifique qui met en valeur les compétences acquises pendant l'expérience de volontariat. Il est également possible de considérer certaines des heures consacrées au service civil comme un stage universitaire.

CHAPITRE 3

CONTEXTE SPÉCIFIQUE DANS NOS PAYS

"Nous le faisons pour nos jeunes, pour leur permettre d'acquérir des compétences, de mettre un pied sur l'échelle de l'emploi, mais aussi pour faire un travail très utile dans cette période, pour soutenir les associations."

E. Macron

3.1. PROGRAMME NATIONAL POUR LE VOLONTARIAT DES JEUNES EN FRANCE

Les programmes et dispositifs de volontariat sont définis, développés et supervisés par des autorités publiques telles que le ministère de la jeunesse, le ministère des affaires étrangères. Le volontariat en France est régi par un certain nombre de cadres juridiques, en fonction du type de volontariat.
Il existe quatre programmes principaux de volontariat : le service civique, le volontariat des jeunes sapeurs-pompiers, le volontariat de solidarité internationale et le volontariat international en entreprise et en administration.

Figure 2 - Un volontaire en Service Civique engagé auprès des personnes âgées à Langon, France

Service civique

Le Service civique est un programme destiné à encourager l'engagement civique des jeunes de 16 à 25 ans, ainsi que des jeunes handicapés de 16 à 30 ans, sans condition de qualification. Les missions durent généralement de 6 à 12 mois, à raison d'au moins 24 heures par semaine, pour des "organismes sans but lucratif ou des personnes morales de droit public". Les organismes d'accueil peuvent être des associations, des ONG, des institutions publiques nationales ou locales, etc. Depuis 2017, les entreprises solidaires d'utilité sociale peuvent également être des hôtes. Pendant leur projet, les volontaires sont entièrement pris en charge par le système de protection sociale et bénéficient de prestations sociales.
Mise en œuvre en mars 2010, cette politique vise à promouvoir la diversité sociale, l'intégration et la citoyenneté chez les jeunes et à leur donner une seconde chance de devenir un citoyen actif. Elle est ouverte aux citoyens français et européens, ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers pouvant justifier d'un séjour de plus d'un an en France. La finalité du service civique est de servir l'intérêt général en s'engageant sur des projets qui couvrent différents domaines : culture et loisirs, développement international et actions humanitaires, éducation pour tous, environnement, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité et sport.

Les participants doivent travailler de 24 à 35 heures par semaine et reçoivent une allocation mensuelle du gouvernement (473,04 € à 580,72 €) et de l'organisation hôte (107,58 €). Pour les projets se déroulant à l'étranger, les frais de transport et de logement ne sont toutefois pas couverts.

Il n'y a pas de critères de qualification spécifiques pour les jeunes qui souhaitent participer à un projet de service civique. Ce qui compte, c'est la volonté de contribuer à l'intérêt collectif, de vivre une expérience de mixité sociale et d'acquérir de nouvelles compétences personnelles et professionnelles, ainsi que de promouvoir les valeurs républicaines et la solidarité.

Le service civique n'est ni un emploi, ni un stage. Il est purement basé sur le volontariat et peut être considéré comme un tremplin dans la vie des participants, leur permettant d'élargir leurs perspectives et de découvrir divers aspects de la société. Toutefois, le service civique peut être combiné avec un emploi rémunéré ou des études, à condition que les participants disposent de suffisamment de temps pour travailler sur leurs projets.

Les organisations d'accueil doivent désigner un tuteur pour le suivi de chaque volontaire pendant et après le projet. Les tuteurs aident les volontaires à préparer et à réaliser leurs tâches, adaptent les missions à chaque volontaire, les soutiennent dans la vie quotidienne sur le projet et les guident dans leur processus de réflexion sur leur avenir (par exemple, les tuteurs peuvent aider les volontaires à remplir un portefeuille de compétences pour mettre en valeur les compétences qu'ils ont acquises pendant le projet). L'organisme d'accueil propose également aux participants une formation civique et citoyenne (partie théorique sur des notions telles que la citoyenneté et formation pratique aux premiers secours).

Le 14 juillet 2020, Emmanuel Macron a annoncé dans son discours que 100 000 missions de Service civique supplémentaires seraient financées d'ici 2021, soit un quasi-doublement des bénéficiaires annuels.

La version française du dispositif d'engagement fête cette année ses 10 ans et l'orientation prise est clairement un puissant renforcement des dispositifs visant à promouvoir l'employabilité des jeunes.

Jeunes pompiers volontaires

En plus du volontariat de service civique, les jeunes ont également la possibilité de devenir Jeunes sapeurs-pompiers volontaires (JSP). Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 11 à 18 ans qui souhaitent découvrir le métier de sapeur-pompier.

Volontariat de solidarité internationale

Le volontaire n'a pas le statut de salarié de l'organisation puisqu'il n'y a pas de contrat de travail. Il est à noter que le volontariat de solidarité internationale est désormais l'une des formes que peut prendre le service civique. Dans ce cas, comme le prévoit l'article 1er de la loi du 23rd février 2005, le contrat de volontariat de solidarité internationale " est un service civique effectué à l'étranger et régi par les règles de la présente loi ".

Volontariat international en affaires et en administration

Le Volontariat International en Entreprise (VIE) et le Volontariat International en Administration (VIA) sont deux dispositifs de Volontariat International qui permettent à des jeunes, sous certaines conditions, d'effectuer des missions scientifiques, techniques ou commerciales dans une entreprise française à l'étranger (VIE) ou un service de l'Etat français situé à l'étranger (VIA).

Service civique avec CAP Solidaire

En tant que corps intermédiaire du Service civique, Cap Solidaire assure le lien entre la structure d'accueil locale et les jeunes désireux de s'engager dans des actions d'intérêt général.

Cap Solidaire propose un accompagnement complémentaire au "projet d'avenir" des jeunes, à travers un coaching individuel, des formations collectives et des ateliers de sensibilisation. Concrètement, la coordination des missions de service civique par Cap Solidaire est l'accueil, le lien avec les structures d'accueil, l'accompagnement des jeunes, l'approche inclusive.

Pour mettre en œuvre le service civique, Cap Solidaire est soutenu financièrement par différents organismes publics tels que le Ministère de l'Education Nationale, le Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine et le Département de la Gironde.

Comme indiqué ci-dessus, le Service civique est une étape dans l'éducation à la citoyenneté de tous les jeunes à travers une action accessible. Il permet d'améliorer la confiance en soi et d'aider les jeunes à acquérir de nouvelles compétences et aptitudes mais aussi à réfléchir à leur avenir citoyen ou professionnel.
Les membres de Cap Solidaire sont très attentifs au fait que les **missions** des jeunes volontaires contribuent fortement à **la création ou au renforcement d'activités d'intérêt public à valeur sociale au sein des organisations et au niveau local.**
Voici quelques exemples de missions :

- Comprendre l'isolement des personnes âgées et contribuer à l'amélioration de leur qualité de vie à la maison de retraite Airial de Biron dans la ville de Captieux.
- Promouvoir la mobilité dans le Sud Gironde au sein de Cap Solidaire.
- Contribuer à l'amélioration de la santé et du cadre de vie des personnes âgées à la maison de soins associative Les Doyennés de Langon.
- Participer à la réussite scolaire des élèves du lycée AGIR de Langon.
- Participer à l'accompagnement à la scolarité et aux activités éducatives, culturelles, sportives, de loisirs, d'éducation à l'environnement et au développement durable des enfants de la commune de Fargues.
- Sensibilisation à la responsabilité citoyenne dans les questions environnementales et sociales dans la commune de Fargues.
- Faciliter l'accès aux outils numériques destinés aux activités culturelles sur le territoire de La Réole en Sud-Gironde.

Par ailleurs, Cap Solidaire organise et anime des activités collectives basées sur l'apprentissage non formel pour les jeunes volontaires : Séminaires d'exploration de controverses, sessions de brainstorming et de formation-action sur des thèmes variés, dont le développement durable (méthodologie d'éducation non formelle).

Cap Solidaire a accueilli 15 volontaires en 2016, 24 volontaires en 2017, 38 volontaires en 2018, 44 volontaires en 2019. Donc 121 volontaires au total depuis 2016.
31 organisations membres de Cap Solidaire ont accueilli au moins un volontaire en 2019.
L'âge moyen des volontaires accueillis par le réseau Cap Solidaire est de près de 19 ans. 84,1 % ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat (68 % en France).

3.2. PROGRAMME NATIONAL POUR LE VOLONTARIAT DES JEUNES EN ITALIE

En Italie, tous les projets de volontariat sont contrôlés et reconnus par le ministère du Travail et des Politiques sociales, en particulier ils sont réglementés par le décret législatif du 3 juillet 2017, n. 117- Code du tiers secteur. En outre, le ministère s'occupe de la gestion administrative des contributions versées aux associations de volontariat et aux organisations à but non lucratif et du financement des projets expérimentaux.
En général, les administrations publiques s'engagent à promouvoir la culture du volontariat, en particulier auprès des jeunes, par le biais d'initiatives dans le cadre des structures publiques et des écoles, avec la participation d'organisations et d'autres entités du tiers secteur.

En Italie, quelque 6,63 millions de personnes, soit environ 12,9 % de la population âgée d'au moins 14 ans, se consacrent au bénévolat sous ses différentes formes, organisées ou non, en apportant leur aide en offrant une partie de leur temps libre et de leurs ressources.
4,14 millions de citoyens s'engagent bénévolement dans un groupe ou une organisation et représentent environ 41% du total des bénévoles italiens. Les associations religieuses sont soutenues par l'activité de 24 % des bénévoles, tandis qu'environ 3 millions de personnes s'engagent de manière non organisée, en prêtant directement leur aide sans faire partie d'aucune organisation. Enfin, environ
16
12,8 % des volontaires exercent leurs activités dans des administrations publiques (municipalités), dans des établissements d'enseignement ou dans des lieux de participation démocratique (syndicats, partis politiques, etc.).
Dans la caractérisation des bénévoles, on constate une plus grande tendance des hommes à faire du bénévolat que des femmes (13,3% contre 11,9%). Ce déséquilibre s'explique en partie par la différence de temps libre disponible, qui est en moyenne plus faible pour les femmes d'âge moyen, en raison de l'addition de travaux extra-domestiques et domestiques. L'âge moyen des bénévoles italiens s'avère être en moyenne légèrement inférieur à 50 ans, ce qui influence également le rôle occupé au sein des organisations ; les présidents ont en moyenne 58 ans, cet âge est lié à la plus longue période d'apprentissage. Seuls 23% des volontaires ont moins de 35 ans.
Enfin, la caractérisation des volontaires est également liée aux qualifications. Environ 22,1% des personnes diplômées ont eu des expériences de volontariat, contre 6,1% de celles qui n'ont qu'un diplôme d'école primaire. En outre, le volontariat et le fait d'avoir un emploi sont deux conditions fortement corrélées, en fait un plus grand nombre de volontaires ont un emploi.
Enfin, le bénévolat est plus répandu dans le nord du pays. Le taux de bénévolat total le plus élevé a été enregistré dans le Nord-Est (16%), tandis que le Sud se caractérise par des niveaux de participation nettement plus faibles (8,6%).

Le service civique universel
À ce jour, le seul programme de volontariat public promu au niveau national est le service civique universel.
Le service civique national universel en Italie est un projet financé et régularisé par le ministère de l'intérieur - département du service civique. Ses origines remontent à 1972, date à laquelle il a été créé pour remplacer le service militaire obligatoire pour tous ceux qui exerçaient le droit à l'objection de conscience, mais il est officiellement devenu un service volontaire pour les jeunes, hommes et femmes, en 2001.
Le service civique est le choix volontaire de consacrer une période limitée de sa vie à la défense non armée et non violente du pays. En particulier, les jeunes âgés de 18 à 29 ans ont la possibilité de se porter volontaires soit pour un service public, soit pour une ONG, en menant des activités pour les citoyens. Les projets durent de 8 à 12 mois, avec une allocation mensuelle de 439,50 euros, pour un total de 25 heures de travail par semaine.
Les secteurs d'intervention des opérateurs volontaires sont les suivants :

- assistance
- protection civile
- patrimoine environnemental et régénération urbaine
- le patrimoine historique, artistique et culturel
- éducation et promotion culturelle et environnementale, tourisme durable et social
- agriculture de montagne, agriculture sociale et biodiversité
- promotion de la paix entre les peuples, de la non-violence et de la défense non armée ; promotion et protection des droits de l'homme ; coopération au développement ; promotion de la culture italienne à l'étranger et soutien aux communautés italiennes à l'étranger.

Les volontaires participent également à un programme de formation générale basé sur les principes fondateurs du Service civique et à une formation spécifique sur les particularités du projet qu'ils choisissent, la durée globale de la formation générale et spécifique ne pouvant être inférieure à 80 heures.
De 2001 à 2017, le nombre total de jeunes volontaires ayant commencé le service civique était de **425 739**. Au cours de l'année 2017, 43 141 volontaires ont commencé le service civique national (42 342 en Italie et 799 à l'étranger). En particulier, 3 356 ont effectué leur service dans la région de la Lombardie.

Le service civique universel dans la municipalité de Cinisello Balsamo

La municipalité de Cinisello Balsamo a une longue tradition dans la promotion et le développement de projets pour le Service Civique Universel. Au départ, cette possibilité était principalement orientée vers la gestion des services sociaux et des écoles. Plus tard, en raison de deux importantes réformes structurelles au niveau gouvernemental, cette possibilité a été étendue à plusieurs domaines, y compris les politiques de la jeunesse. Au fil des années, il a donc été possible de développer l'offre pour les jeunes impliqués dans cette expérience : le service civique n'était plus seulement une année de volontariat consacrée au soutien d'une association de bénévoles ou de services d'assistance, mais il est devenu une période de temps engagée dans le développement et la croissance des compétences des jeunes.

Au fil du temps, il est apparu que pour la majorité des volontaires, cette expérience représentait la première approche réelle du monde du travail et l'acquisition de compétences professionnelles. Ainsi, les jeunes du domaine des politiques de la jeunesse trouvent l'occasion d'expérimenter la planification et la mobilité européennes, ainsi que l'orientation et le soutien scolaire et d'autres projets dont ils sont les protagonistes. Les volontaires ont également la possibilité d'expérimenter directement ce que signifie travailler en groupe, coordonner et planifier des actions et communiquer avec les représentants des institutions locales. Chaque jeune volontaire reçoit également, à la fin du service civique, une certification spécifique qui met en valeur les compétences acquises au cours de l'expérience de volontariat. Il est également possible de considérer certaines des heures du service civique comme un stage universitaire.

Les jeunes volontaires, employés dans différents services de la municipalité, participent à divers programmes de formation qui représentent une bonne occasion de se rencontrer et de partager des conseils sur leur expérience mais aussi de transmettre la culture de la "citoyenneté active", c'est-à-dire l'importance de leur rôle pour la ville dans laquelle ils vivent et effectuent le service.

Après de nombreuses années de développement, l'un des résultats les plus tangibles des Politiques de la Jeunesse est de voir la croissance personnelle des jeunes volontaires au niveau entrepreneurial et associatif et la réalisation de nouvelles opportunités pour les services et activités dédiés aux jeunes dans la ville. Pour la plupart d'entre eux, c'est aussi l'occasion de comprendre le fonctionnement de leur municipalité, une institution qui peut sembler très éloignée de leur vie quotidienne et de leur routine.

Figure 3 - Un volontaire animant un atelier lors d'un échange de jeunes promu par la municipalité de Cinisello Balsamo, Italie

La municipalité de Cinisello Balsamo accueille des projets de Service civique depuis 2013. Jusqu'à aujourd'hui, les demandes soumises pour le Service civique au sein des bureaux municipaux a dépassé l'offre soumise de 400% : de 2013 à 2019, la municipalité a reçu un

total de 479 demandes, contre 113 places disponibles et elle a accueilli 25 volontaires en 2016, 20 volontaires en 2017, 25 en 2018 et 31 en 2019. La plupart des candidatures provenaient de filles (53,5%) par rapport aux garçons (46,5%). L'âge des volontaires accueillis est de 18-21 ans (40%), 22-25 ans (42%) et 26-30 ans (18%). 16% des volontaires sont titulaires d'un baccalauréat, tandis que 70% d'entre eux ont un diplôme d'études secondaires.
A la fin des projets de volontariat, l'Office de la politique de la jeunesse propose deux questionnaires différents aux participants, le premier dans la période suivant immédiatement le service, et le second après deux ans. Grâce à ces outils, il est possible de contrôler le niveau d'efficacité des projets, ainsi que d'étudier le degré de satisfaction des volontaires.
Par exemple, les réponses montrent que tous les volontaires recommanderaient ce type d'expérience à leurs amis, la considérant comme "positive" ou "très positive".
Cette même donnée est confirmée par l'appréciation que les anciens volontaires portent sur leur tuteur, une personne avec qui ils peuvent échanger et de qui ils apprennent les aspects pratiques des projets.
Deux ans après la fin du service, 60% des volontaires ont trouvé un emploi, 30% ont poursuivi leur carrière universitaire, seuls 10% sont au chômage et 64% ont trouvé un emploi en rapport avec le projet de volontariat réalisé dans la municipalité de Cinisello Balsamo.
Ces données confirment que, pendant l'expérience de Service civique, les volontaires peuvent développer des compétences utiles pour leur future recherche d'emploi dans le même domaine ; en outre, elles permettent de comprendre comment les employeurs du secteur privé reconnaissent et valorisent ces compétences.
Un autre aspect important est l'orientation professionnelle : les volontaires soulignent souvent que l'année de service civique leur a été utile pour comprendre quel métier ils voulaient faire - ou ne pas faire.

3.3. PROGRAMME NATIONAL POUR LE VOLONTARIAT DES JEUNES AU LUXEMBOURG[12]

Le service volontaire permet aux jeunes de s'impliquer dans un projet concret d'intérêt général. C'est une occasion d'apprentissage et d'orientation par l'expérience pratique, qui représente un engagement à temps plein et à durée déterminée.
Pour certains programmes, les activités ont lieu au Luxembourg, pour d'autres dans un autre pays d'Europe et même au-delà.
Les jeunes âgés de 16 à 30 ans peuvent postuler pour un service volontaire d'une durée de 3 à 12 mois. Les étudiants de l'enseignement supérieur sont les plus susceptibles de se porter volontaires.
Les volontaires intéressés peuvent contacter le **Service National de la Jeunesse (SNJ)** pour obtenir des informations sur les modalités de participation. Le SNJ dispose d'un **réseau de 200 organisations partenaires**, qui peuvent accueillir les jeunes souhaitant effectuer un travail volontaire.
Les projets sont disponibles à travers le Grand-Duché, l'Europe ou d'autres pays coopérants. 244 Luxembourgeois ont commencé un service volontaire en 2018, 21 Européens ayant choisi de faire du bénévolat au Luxembourg. Bien que la nature du travail ne soit pas rémunérée, l'idée est que cela ne doit pas coûter au volontaire de participer. Le SNJ peut soutenir les volontaires en payant les frais, ainsi que le transport et le logement pendant la durée du projet. L'objectif est de rendre le bénévolat accessible à toute personne âgée de 16 à 30 ans, quelle que soit sa situation financière.

[12] https://guichet.public.lu/en/citoyens/loisirs-benevolat/milieu-associatif/engagement-benevole/service-volontaire.html and https://www.volontaires.lu/

L'objectif du service volontaire est de **développer la solidarité** entre les jeunes, de promouvoir une **citoyenneté active**, de favoriser la compréhension mutuelle entre eux et de créer une **expérience d'apprentissage et d'orientation** pour eux dans le cadre d'un programme de volontariat.
Il offre aux jeunes **de moins de 30 ans**, qui ont terminé leur scolarité obligatoire, une expérience de formation informelle en leur permettant de participer à des **projets d'intérêt public** au Luxembourg ou à l'étranger, **à temps plein**, pour une durée déterminée.
Au Luxembourg, il existe trois programmes de service volontaire, coordonnés par le Service national de la jeunesse (SNJ) : le programme de service volontaire national (Luxembourg), le Corps européen de solidarité (autres pays européens) et le Service volontaire de développement (pays en développement). Selon le programme, les activités se déroulent donc au Luxembourg ou à l'étranger.

Qui est concerné ?
Le service volontaire s'adresse aux jeunes - à partir de 16 ans - qui souhaitent s'engager dans un projet d'intérêt public, à temps plein et sans interruption, pour une période allant jusqu'à 12 mois.

Conditions préalables
Pour bénéficier d'un programme de service volontaire, le candidat doit :

- ont terminé leur scolarité obligatoire ;
- être âgé de moins de 30 ans au début du service volontaire ;
- avoir une résidence légale au Luxembourg ;
- parler l'une des 3 langues officielles du pays (luxembourgeois, français ou allemand) ;
- être inscrit comme travailleur bénévole auprès du SNJ.

Notez que les conditions d'âge peuvent varier en fonction du programme.

Comment procéder - Les différents programmes de service volontaire
Le programme du Service volontaire national (SVN)
Les travailleurs volontaires âgés de 16 à 30 ans s'engagent à travailler dans :

- **une organisation hôte au Luxembourg ;**
- pour une durée maximale de 12 mois.

Les volontaires peuvent bénéficier d'un **accompagnement professionnel et personnalisé** vers l'emploi et/ou l'obtention d'une qualification scolaire. Leurs tâches consistent à fournir un soutien administratif, culturel, organisationnel et de mobilisation.
Le SVN permet au travailleur volontaire de donner un sens à une étape de sa vie au niveau national, de devenir un citoyen engagé et de se découvrir.
Les Antennes locales pour jeunes (ALJ) du SNJ sont responsables de la mise en œuvre du SVN.

Le service volontaire de coopération (SVC)
Le SVC permet à de jeunes adultes de voyager dans des pays en développement. Ce programme a été mis en place en partenariat avec la Direction de la coopération au développement du ministère des Affaires étrangères et européennes.
Les volontaires sont envoyés par des organisations d'envoi accréditées comme organisations non gouvernementales de développement (ONGD) ou comme organisations de service volontaire pour travailler sur un projet humanitaire qu'ils sont encouragés à trouver par eux-mêmes. Le Cercle de Coopération des ONG leur fournit des conseils utiles.
Les jeunes intéressés peuvent contacter le Service National de la Jeunesse ou le le Cercle des ONG pour en savoir plus sur le programme du Service volontaire de développement. Ils peuvent également prendre contact directement avec les organisations d'envoi.

Avantages du statut de volontaire

Ces différents programmes permettent aux candidats d'obtenir :

- la reconnaissance de leur statut de volontaire ;
- de l'argent de poche et une indemnité de subsistance ;
- les prestations familiales, dans le cas des mineurs ;
- une aide financière mensuelle de l'État, pour les volontaires de plus de 18 ans, s'ils résident de manière effective et continue au Luxembourg et y ont leur domicile légal ;
- des réductions (cinéma, théâtre, etc.) ;
- l'inscription auprès des services de la sécurité sociale ;
- des formations gratuites (séminaires de pré-départ, cours de langue, ateliers, etc.)[13]

13 https://guichet.public.lu/en/citoyens/loisirs-benevolat/milieu-associatif/engagement-benevole/service-volontaire.html and https://www.volontaires.lu/

CHAPITRE 4

PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE DU RECUEIL DES MEILLEURES PRATIQUES

4.1. INTRODUCTION

Lancée en 2019, cette étude internationale a pour objectif de revenir sur l'expérience de ceux qui font de l'engagement communautaire une réalité au quotidien - volontaires actuels et anciens, tuteurs et représentants des organisations d'accueil - et de révéler l'impact de ces dispositifs dans le développement des jeunes, de leurs structures d'accueil et de la communauté locale et européenne dans son ensemble.

68 jeunes Européens ont été interrogés, ainsi que 72 structures d'accueil qui ont accepté de participer à notre étude.
Comme beaucoup d'autres choses, cette étude a pris une autre dimension en raison de la crise sanitaire qui sévit dans le monde. Ce nouveau contexte confère une nouvelle dimension à notre travail de partenariat : mettre en lumière l'exceptionnel esprit d'engagement qui anime la jeunesse européenne.

Cet engagement est souvent vécu comme une révélation par les jeunes. Se mettre au service des autres - notamment ceux qui sont plus vulnérables que soi - est une source d'enrichissement personnel et de reconnaissance collective. Mais au-delà de cette action concrète et réellement utile pour améliorer le monde et façonner leur personnalité, l'engagement permet à ces jeunes de développer des compétences essentielles pour leur avenir professionnel, tant dans l'emploi que dans l'entrepreneuriat.

Ces mesures sont une source de richesse pour l'Europe. Il est de notre responsabilité collective de les défendre, de les développer et de les promouvoir.
Nous remercions tous ceux qui ont pris le temps de participer. Vos témoignages étaient nécessaires et nous espérons qu'ils se transformeront en de grands projets. Vous nous donnez l'opportunité de consolider cette école de l'engagement des jeunes dans la communauté européenne.

4.2. MÉTHODOLOGIE

Les partenaires du projet VOLEM ont élaboré ensemble un questionnaire de consultation ouvert à tous les anciens volontaires de leurs réseaux, ainsi qu'à leurs conseillers sur place.

Cette enquête était structurée autour de deux composantes principales :

- Administrer les questionnaires quantitatifs aux personnes concernées
- L'organisation d'entretiens en Sud Gironde pour la collecte de données qualitatives, avortée deux fois à cause de Covid-19. Les organisations partenaires ont ensuite mis en oeuvre les entretiens qualitatifs au niveau local : La municipalité de Cinisello Balsamo a interrogé deux anciens volontaires (un participant au programme SCU et un au programme du Corps européen de solidarité) et deux organisations (une ONG et une municipalité) ; Art Square a interrogé 3 anciens volontaires et 2 organisations d'accueil.

Toutes les données ont été collectées dans le strict respect de la politique de confidentialité relative aux normes applicables.

Ces contributions sont basées sur une démarche volontaire et ne peuvent donc prétendre à une représentativité scientifique. Le choix a été fait de les comptabiliser toutes de manière à illustrer des tendances qui, nous l'espérons, seront instructives pour le lecteur.

A cet égard, les types d'échantillons qui ont contribué à notre enquête peuvent être distingués comme suit :

- 68 jeunes Européens dont 28 Italiens, 23 Français, 17 Luxembourgeois.
- 72 structures dont 51 en Italie (41 municipalités, 3 ONG, 12 bibliothèques publiques et 1 musée), 11 en France, 10 au Luxembourg.

Figure 4 - Design thinking workshop au Luxembourg

4.3. ANALYSE QUANTITATIVE

Profil des volontaires interrogés

62% des volontaires sont des femmes. L'âge moyen des répondants est de 25 ans, alors qu'il est de 22 ans en France. Au Luxembourg, une grande majorité (70%) des volontaires sont des femmes, âgées de 24 à 30 ans, avec un diplôme de master (50%).

Mais si l'on prend en compte tous les répondants, 69% des jeunes ont un niveau inférieur ou équivalent à l'examen du baccalauréat. Ce chiffre monte même à 74% en France.

86,7% ont effectué une mission de volontariat centrée sur les personnes : 39,7% dans l'éducation, 23,7% dans la culture, 11,8% ont soutenu la communauté locale, 8,8% ont travaillé pour l'environnement. Pour 83,8% d'entre eux, les missions ont duré au moins 6 mois.

Près d'un jeune sur deux déclare s'être porté volontaire pour acquérir une première expérience dans un domaine professionnel afin d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances. Un sur trois explique son choix par le besoin de s'engager pour une cause et d'aider les autres. Les autres avouent s'être engagés pour découvrir de nouveaux horizons (10%), pour rencontrer de nouvelles personnes (6%) et pour se lancer un défi (4%).

> « La mission principale des volontaires est d'apporter un soutien à des projets spécifiques qui impliquent souvent l'animation d'espaces ou de services locaux qui supportent des activités pour la communauté locale. Ils s'impliquent généralement au niveau de la logistique, de l'organisation ou encore de la conception, cela dépend des spécifités des actions menées.
>
> Michele di Paola, Chef de projet Spazio Giovani, Italie

Profil des structures

71% des structures interrogées sont des organismes publics. Cette information est à tempérer au regard de la situation française où 72% des répondants sont des organismes bénévoles. Celles-ci proposent des missions d'éducation, de culture et d'action sociale aux retraités, aux familles et aux groupes vulnérables.

Les organisations italiennes proposent également un large éventail de missions dans les domaines de l'éducation, de la culture et du travail social.

Le public cible de leurs actions au cours de l'expérience de volontariat étaient principalement des jeunes dans le domaine de la culture et de l'éducation (53,6%). Au Luxembourg, les principaux domaines concernés sont les services d'aide à la personne (35%), l'éducation (20%) et la culture (15%) pour les principaux groupes cibles : les enfants, les jeunes et les personnes âgées.

Les organisations ont déclaré qu'elles avaient décidé d'engager des volontaires afin de :

1. Soutenir l'inclusion des jeunes et profiter d'une perspective jeune sur les activités, leur offrir une expérience professionnelle très importante pour leur développement humain et leur formation professionnelle, pour former et éventuellement embaucher le volontaire.
2. Disposer de ressources humaines supplémentaires pour soutenir leur équipe afin de mettre en oeuvre des actions et/ou d'en développer de nouvelles, apporter des idées

> « Je dirais qu'ils apportent 40% de leurs compétences personnelles et nous leur en donnons 60%, le GIOSEF est naturellement un réceptacle où les volontaires peuvent exprimer leurs talents et cultiver aussi leurs passions
>
> Sara Bertolino, coordinatrice de projet au GIOSEF, Italie

nouvelles et créatives et actualiser l'image de l'organisation en soutenant le personnel existant, trouver des ressources humaines supplémentaires avec une nouvelle perspective dans le soutien au personnel.

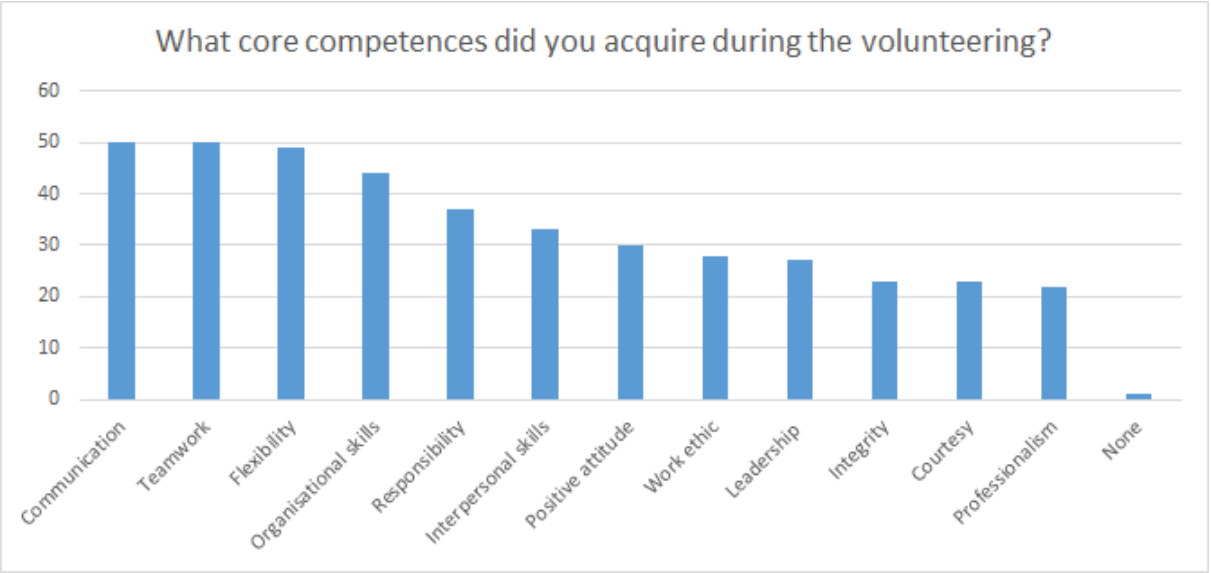
Impacts généralement positifs du volontariat sur les jeunes

L'enquête montre un haut niveau de satisfaction chez les jeunes volontaires. 78 % des anciens volontaires feraient exactement la même chose s'ils devaient refaire la mission (contre 3 % de "mécontents"). 90% déclarent que l'expérience a répondu à leurs attentes.
Les enquêtes montrent également le caractère vertueux du volontariat. Par exemple, à la question "trois mots pour définir votre expérience de volontariat ?", ceux qui ressortent le plus dans les trois pays sont : "enrichissement", "engagement" et "motivation".

Le volontariat comme accélérateur d'acquisition et de développement de compétences

<u>According to the young volunteers</u>
Selon les jeunes volontaires
98,5% des volontaires ayant répondu admettent avoir acquis ou développé de nouvelles aptitudes, compétences ou connaissances au cours de leur mission :

- compétences techniques, y compris la gestion d'événements, la gestion de projets, les tâches administratives, les compétences informatiques et numériques....
- des compétences non techniques : 74% ont déclaré avoir acquis des compétences en matière de communication, de travail en équipe, de flexibilité et d'organisation (65%).



Communication (74%) - capacité à s'exprimer oralement, par écrit, à présenter, à écouter, à s'exprimer clairement et à écrire.
Travail d'équipe (74%) - coopératif, s'entend bien avec les autres, agréable, solidaire, utile, collaboratif.
Flexibilité (72%) - adaptabilité, volonté de changement, apprentissage tout au long de la vie, acceptation de nouvelles choses, ajustement, aptitude à l'apprentissage.

Compétences organisationnelles (65%) - organisation physique, gestion du temps, travail en équipe.

Responsabilité (54%) - responsable, fiable, fait le travail, débrouillard, autodiscipliné, veut bien faire, consciencieux, bon sens.

25

Compétences interpersonnelles (49%) - gentil, agréable, sens de l'humour, amical, attentionné, empathique, maîtrise de soi, patient, sociabilité, chaleur, compétences sociales.

Attitude positive (44%) - optimiste, enthousiaste, encourageant, heureux, confiant.

Éthique du travail (41%) - travailleur acharné, prêt à travailler, loyal, initiative, auto-motivé, ponctuel.

Leadership (40%) - motivation, créativité, communication, positivité, feedback.

Intégrité (34%) - honnêteté, éthique, moralité élevée, valeurs personnelles, fait ce qui est juste.

Courtoisie (34%) - manières, étiquette, étiquette commerciale, gracieux, dit s'il vous plaît et merci, respectueux.

Professionnalisme (32%) - sens des affaires, bonne tenue, apparence, prestance, attitude envers les tâches, sens des responsabilités.

<u>Selon les organisations hôtes</u>

100% des organisations ont déclaré que les volontaires ayant effectué une mission dans leur organisation sont repartis avec un ensemble de nouvelles compétences. Cet écart peut s'expliquer par la difficulté qu'ont certains jeunes à prendre du recul et à évaluer les progrès importants qu'ils ont réalisés, faute d'un outil efficace de reconnaissance des compétences acquises au cours de leur mission.

En France, 100% des organisations d'accueil ont répondu que les deux principales compétences de base acquises par les volontaires dans leur organisation sont la communication et le travail en équipe. En Italie, 50 organisations sur 53 ont répondu que la compétence la plus importante acquise pendant le projet de volontariat est la flexibilité (capacité d'adaptation, volonté de changement, formation continue, acceptation de nouvelles choses, adaptation, volonté d'apprendre), suivie de la communication et du travail en équipe. Au Luxembourg, 100% des organisations d'accueil ont répondu que les principales compétences de base acquises pendant le volontariat sont : la communication, la flexibilité et les compétences interpersonnelles.

Une expérience enrichissante pour les aider à s'intégrer dans le monde du travail.

At the time of the study:

- 41% des répondants ont une activité professionnelle et parmi eux : la moitié a un contrat à durée déterminée, 46% un contrat à durée indéterminée, 4% sont des freelances ;
- 29% sont toujours à la recherche d'un emploi, dont ⅕ font régulièrement de l'intérim ;
- 26% ont repris une formation professionnelle ou des études ;
- 4% ont continué à travailler comme volontaires dans un autre programme d'engagement.

65 % des volontaires déclarent que leur travail actuel est partiellement ou totalement lié à leur mission de volontariat.
Plus d'un tiers des jeunes ont cherché un emploi dans le secteur commercial. Un quart a postulé dans des organisations à but non lucratif, et un autre quart dans le secteur public.

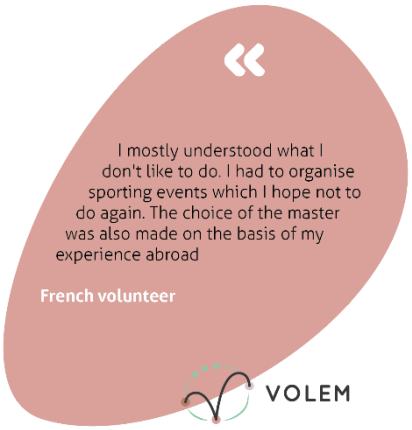
96% des organisations d'accueil estiment que les activités de volontariat proposées par leur organisation augmenteront l'employabilité de leurs volontaires.
100% des jeunes ont mis en avant leur mission sur leur CV lors de leur recherche d'emploi. 79% des participants ont eu des entretiens d'embauche depuis la fin de leur expérience de volontariat. 82% d'entre eux ont mentionné leur service volontaire lors de leur entretien. 55% des jeunes qui ont eu un entretien d'embauche disent que leur mission a joué en leur faveur auprès des recruteurs. Ce pourcentage s'élève à 86% si l'on inclut les jeunes ayant reçu des appréciations mitigées de la part des recruteurs.

84% des volontaires estiment que tout ou partie des compétences acquises pendant leur mission leur ont permis ou leur permettront de trouver un emploi.
74% des répondants ont trouvé un emploi dans l'année qui a suivi la fin de leur mission (63% dans les 6 mois).

La reconnaissance par une entreprise et son équipe de ressources humaines de la valeur ajoutée d'une expérience de volontariat est un levier concret pour la prise en compte des expériences de volontariat lors du processus de recrutement et de l'étude d'une candidature. Elle contribue au processus de "normalisation" du volontariat comme équivalent à l'expérience professionnelle, en termes de développement des compétences.
Il s'agit donc d'un point de départ pour la promotion du volontariat comme voie d'accès à l'emploi.
L'engagement public en faveur du volontariat est également un levier puissant pour changer le regard sur ces expériences, tout en étant facile à mettre en œuvre dans les entreprises.

Le recrutement basé sur les compétences augmente les chances d'intégration professionnelle des volontaires. Il permet de prendre en compte toutes sortes d'expériences et de connaissances, depuis les sphères professionnelles et éducatives jusqu'aux contextes d'apprentissage moins formels. Cette approche permet également la mobilité interne et externe des personnes qui n'ont pas nécessairement les bonnes qualifications ou expériences, mais les bonnes compétences.

L'établissement d'un lien direct entre une activité volontaire et une occupation professionnelle montre tout d'abord que les compétences acquises dans ces deux environnements sont similaires et transférables, ce qui contribue à valoriser le volontariat. Le recruteur et l'ONG partagent des intérêts communs : promouvoir ces parcours est un moyen d'attirer de nouveaux talents et de développer les compétences nécessaires aux projets. Pour les volontaires, cela démontre que leur activité peut être un véritable tremplin vers l'emploi, encourageant un engagement à long terme.



Un outil qui favorise les relations humaines et permet de faire mûrir les projets futurs.

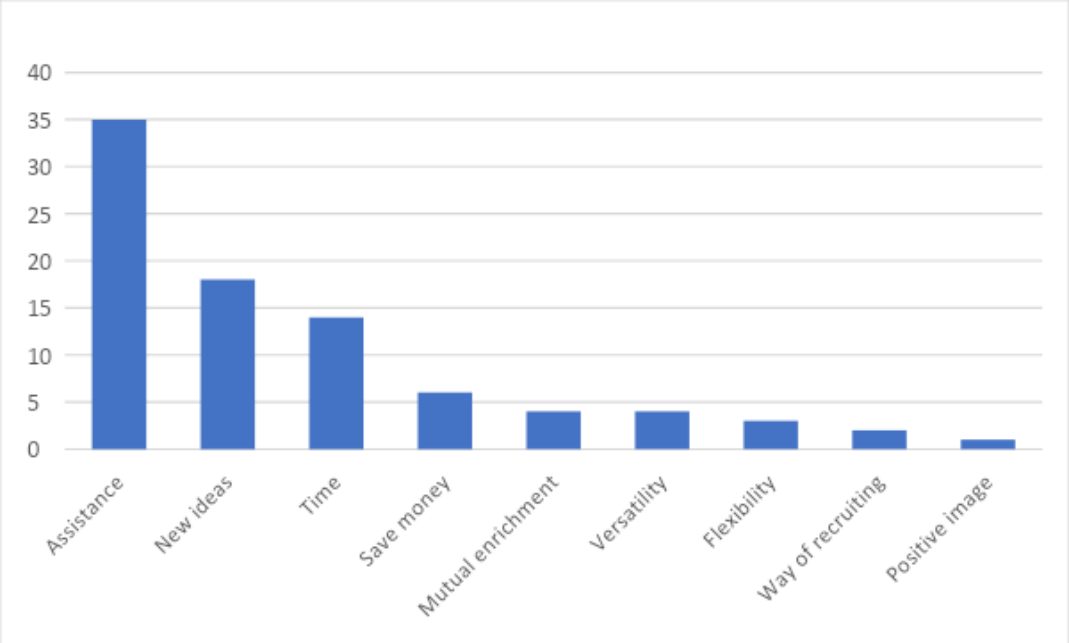
90% des jeunes estiment que les compétences qu'ils ont acquises et les personnes qu'ils ont rencontrées au cours de leur service volontaire les ont aidés à envisager leur avenir d'une manière différente.

47% des volontaires ont commencé à se constituer un réseau professionnel au cours de leur expérience de volontariat (61% des Italiens), ce qui est positif mais laisse une grande marge d'amélioration.

Avec le recul, les jeunes parlent du volontariat comme d'une première expérience dans le monde du travail, qui a favorisé la mixité sociale par des rencontres (collègues/public) et leur a permis d'acquérir de l'expérience tout en réfléchissant à leur rôle dans la société.
Les participants français ont déclaré que leur travail volontaire leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle (60% d'entre eux), leur a donné le temps de penser à leur avenir (52%) et d'acquérir de nouvelles compétences (48%).
Les participants italiens ont déclaré que leur travail volontaire leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle (64,3% d'entre eux), de rencontrer de nouvelles personnes (53,6%) et de stimuler leur développement personnel (53,6%).
Pour les Luxembourgeois, le choix du volontariat était principalement lié au travail (35%), à l'engagement (30%) et à l'inclusion sociale (20%).

Un instrument utile pour les organisations d'accueil
Quels avantages les structures recherchent-elles ?

Les avantages souhaités



Les jeunes volontaires, vecteurs de développement et de visibilité des activités principales proposées par les structures d'accueil et vecteurs d'innovation sociale au sein de ces structures.

D'une manière générale, les organisations accordent une grande valeur au volontariat pour le développement d'activités de soutien "bonus" qui contribuent réellement à améliorer la qualité des services fournis, mais qui ne pourraient exister sans le soutien des volontaires. Les organisations saluent avant tout l'attitude rafraîchissante et la façon différente de voir les choses des jeunes volontaires dynamiques. Selon les différents profils de volontaires et le degré d'autonomie qui leur est accordé, l'esprit d'initiative de certains jeunes peut déboucher sur des projets et des méthodes de travail innovants. A l'appui de ce constat, 72% des organisations estiment que les missions qu'elles proposent présentent un aspect social innovant par rapport aux autres organisations.

L'impact positif à multiples facettes du volontariat sur les organisations
En France, elle permet de retravailler l'organisation et la répartition des missions à réaliser, de développer et d'apporter de nouvelles compétences aux équipes permanentes et de créer des relations privilégiées afin de recruter plus facilement de nouveaux collaborateurs (recrutement d'anciens volontaires comme salariés).
Le constat est similaire en Italie : elle facilite l'intégration des futurs employés ; elle améliore l'efficacité des missions d'intérêt général menées par les acteurs au quotidien ; et elle développe la qualité de l'offre de service grâce aux compétences apportées par le volontaire au début de sa mission.
Au Luxembourg, le volontariat a un impact direct sur les projets à moyen terme des structures grâce aux nouvelles compétences assimilées après l'accueil d'un jeune. Il permet de développer la stratégie de communication sur les réseaux sociaux et contribue à améliorer l'image des structures. Enfin, en rajeunissant les équipes, il permet de maintenir une dynamique et de soutenir le personnel permanent.

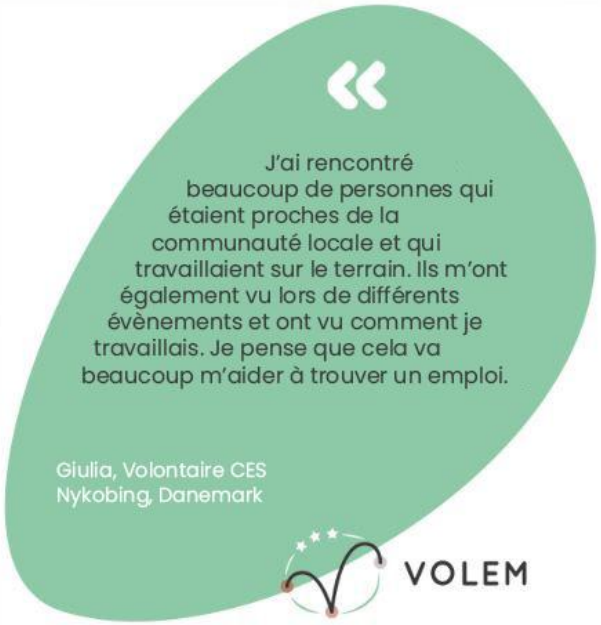
Un outil utile pour la communauté locale et la société dans son ensemble

Liens de la mission avec la communauté locale

Selon les volontaires

79% des participants se sont sentis en contact avec la communauté locale pendant leur travail de volontariat. Un aspect très important pour les volontaires était d'être en contact avec la population locale et d'entretenir des contacts et des relations avec la communauté. Ils ont déclaré que le fait d'être en contact avec les gens leur permettait de mieux connaître leur région et de développer leur réseau. 71% d'entre eux ont même renforcé les relations avec leur communauté locale.

Il est également à noter que 70% des volontaires ont déclaré avoir été en contact avec certaines organisations sociales et/ou économiques de leur région.



Selon les structures d'accueil

Les thèmes des missions couvrant principalement l'éducation, la culture et le travail social, il n'est pas étonnant que les volontaires se sentent en lien avec la communauté locale étant donné la diversité des publics avec lesquels ils sont en contact. Ainsi, 82% des organisations participantes déclarent que les missions de volontariat qu'elles proposent ont un lien avec la communauté locale (90% France - 85% Italie - 60% Luxembourg). En même temps, l'organisation - et par extension le territoire local - bénéficie de l'accueil des volontaires.

Liens entre les missions et le développement de la zone locale

Les compétences acquises grâce au bénévolat sont utilisées pour améliorer les communautés dans lesquelles le bénévole vit et améliorer la qualité de vie au sein et autour de la communauté.

Aujourd'hui, le volontariat est un formidable levier de développement économique et social.

Le lien entre développement local et volontariat est une réalité concrète dans de nombreuses associations qui cherchent à promouvoir localement plus de solidarité, de développement durable, de participation citoyenne et d'économie circulaire. Les jeunes volontaires peuvent être un vecteur de changement au niveau local en apportant de nouvelles idées, en facilitant les partenariats et en

mettant en œuvre de nouvelles pratiques au service des populations d'un territoire donné pour une meilleure cohésion sociale.

Pour plus de la moitié des organismes, les missions de volontariat proposées sont liées au développement local du territoire en impliquant les jeunes volontaires dans la vie locale, en proposant des contacts et des rencontres entre les volontaires et les acteurs locaux (habitants, bénéficiaires, entreprises, services publics, etc.), des actions de promotion du " vivre ensemble " auprès des populations locales mais aussi en impliquant d'autres jeunes et en déclenchant des mécanismes vertueux autour de l'image de l'engagement citoyen. Sur le plan économique, ils contribuent à la réduction des dépenses publiques grâce au fait que leur travail est réalisé à un coût réduit. A cet égard, une étude réalisée par Goodwill-management a démontré que 1 € investi par l'Etat français dans son dispositif d'engagement rapporte 1,92 € à la collectivité locale. D'une manière générale, chaque activité à laquelle participent les volontaires a et doit avoir un impact sur le territoire local en termes d'efficacité et d'amélioration des services, de soutien aux activités locales mais aussi de réponse aux besoins de la communauté locale.[14]
Enfin, il est essentiel de souligner l'impact de l'engagement sur le bénévolat associatif : alors que ¼ des bénévoles étaient déjà bénévoles avant leur engagement, 32% des jeunes qui n'avaient jamais fait de bénévolat auparavant ont travaillé avec une organisation à but non lucratif après leur expérience de bénévolat !

4.4. ANALYSE QUALITATIVE

Outre le questionnaire, nous avons également décidé de mener des entretiens avec des représentants des organisations d'accueil et d'anciens volontaires afin de mieux comprendre leurs expériences et leurs défis. Grâce à ces entretiens, nous pouvons comprendre le point de vue des organisations et des volontaires sur le volontariat et son impact sur le développement local.

Organisations
Les volontaires peuvent contribuer à accroître la défense, la sensibilisation, la diversité et le marketing d'une organisation (Andrews & Lockett, 2013). De nombreuses organisations de jeunesse ne pourraient pas exister sans les bénévoles.
De nombreuses études se sont penchées sur la valeur du temps consacré au bénévolat. "De nombreuses études utilisent les heures de bénévolat comme indicateur d'impact ; elles supposent une corrélation positive entre les heures de bénévolat et l'impact sur l'organisation, les clients (bénéficiaires), la société et la communauté, et les bénévoles eux-mêmes" (HaskiLeventhal et al., 2011, p.139). En outre, les volontaires doivent être considérés comme d'importants ambassadeurs des programmes. Les volontaires peuvent soutenir les programmes de développement de la jeunesse en les rendant accessibles et accueillants pour les nouveaux participants.
La valeur des volontaires pour nos organisations de développement de la jeunesse ne peut être minimisée. Il est important de partager les avantages organisationnels des volontaires avec les parties prenantes et les décideurs. Cela leur permet de comprendre la valeur des volontaires et la raison pour laquelle les organisations de jeunesse doivent se doter de personnel et de structures pour soutenir efficacement les volontaires.

Pour les organisations, l'accueil de volontaires est d'une part un défi, qui nécessite une préparation et des ressources, mais il permet aussi de se rapprocher de la communauté et des utilisateurs finaux et apporte une nouvelle perspective aux organisations.

[14] https://goodwill-management.com/

Pour les organisations, l'accueil d'un volontaire est également une expérience d'apprentissage, et pas seulement pour les volontaires.

Cela aide également les organisations à se tenir à jour : beaucoup d'organisations qui ont participé à la recherche travaillent avec des jeunes. Beaucoup d'entre elles ont mentionné que l'accueil de jeunes les aide à mieux comprendre leurs utilisateurs, à apporter de nouvelles perspectives et idées, mais aussi à rafraîchir leur mode de relation au sein de l'équipe.

Mais l'accueil d'un volontaire est aussi un défi pour les organisations : planifier les actions de la mission, l'impliquer dans l'action, lui expliquer les règles et l'aider à prendre des initiatives. Parfois, les organisations sont de petite taille, où les gens se connaissent et se comprennent bien, mais une nouvelle personne dans l'équipe a besoin de plus d'explications et de temps, ce qui peut aussi être un défi au départ.

C'est pourquoi tous les membres de l'équipe doivent être informés et préparés à accueillir une nouvelle personne.

Enfin, l'expérience du volontariat permet d'intégrer de nouvelles personnes à l'équipe, de partager des expériences, de soutenir le développement des employés et de l'organisation. Pour les organisations, il est également important d'être "ancré" et connecté à un monde extérieur, ce que les nouveaux volontaires apportent certainement..

Volontaires

Le volontariat est une excellente occasion de s'épanouir personnellement et professionnellement. Il met en relation des personnes sans distinction de race, de sexe ou de religion. Ce n'est pas seulement la société qui bénéficie d'une telle activité sociale, elle permet aussi aux volontaires de rencontrer de nouveaux amis, d'acquérir de nouvelles compétences, voire d'améliorer leur carrière.

Le volontariat a certainement un effet positif sur le volontaire, par exemple, la reconnaissance sociale, un meilleur bien-être et une meilleure estime de soi, la constitution d'un curriculum vitae, la formation et l'amélioration de la vocation, les avantages monétaires et la capacité de travail.[15]

Parfois, ils en profitent pour réfléchir à ce qu'ils aimeraient faire dans la vie, parfois pour se tester, pour essayer un premier emploi et voir si c'est ce qu'ils aimeraient faire dans la vie, mais parfois aussi pour apprendre à connaître le pays ou l'endroit où ils vont vivre.

Les jeunes recherchent des expériences de volontariat sur les médias sociaux, entre amis, en fonction de leurs centres d'intérêt. C'est pourquoi il est important que les organisations soient visibles sur les médias sociaux et facilement accessibles par différents canaux.

Pour de nombreux volontaires, il s'agit d'une grande expérience, avec des hauts et des bas, qui leur donne une première expérience, parfois difficile, mais généralement riche d'enseignements.

Les volontaires disent toujours qu'il s'agissait d'un apprentissage par la pratique, une expérience qu'ils apprécient beaucoup (parfois, après un certain temps, ils voient combien ils ont appris).

Le plus important est le développement personnel, les compétences non techniques. Tous les volontaires ont exprimé comment cette expérience a changé leur vie. Il leur est parfois difficile d'exprimer exactement ce qu'ils ont appris, mais ils voient qu'ils sont des personnes différentes.

[15] Study on the Impact of Transnational Volunteering through the European Voluntary Service, April 2017

C'est vraiment important pour le développement de la carrière. Pendant cette période, beaucoup de jeunes découvrent ce qu'ils aiment, ce qu'ils n'aiment pas, ce qu'ils aimeraient faire à l'avenir, etc. C'est un excellent "laboratoire de l'emploi" qui peut également préparer les jeunes à relever les défis du marché du travail..

Pour de nombreux volontaires, c'est aussi un moment pour se perfectionner, partager leur expérience, apprendre et démontrer leurs compétences. Grâce à cette expérience, ils peuvent se faire remarquer et montrer ce qu'ils savent faire, ce qui augmente également leur employabilité potentielle.

Elle contribue principalement à l'apprentissage de la confiance en soi par la multiplicité des tâches, des rencontres et des situations qu'elle induit.

Elle permet aux jeunes citoyens en développement de se rendre compte qu'ils sont capables de choses.[16]

Il s'agit donc d'un outil qui facilite et accélère la révélation de potentiels qui seront assimilés à la société avec une sensibilité accrue aux questions sociales et sociétales (du fait de la conscience accrue de l'appartenance à une communauté), tout en donnant aux structures oeuvrant pour l'intérêt général l'opportunité d'améliorer la qualité de leur service, créant ainsi un cercle vertueux pour le développement des compétences des jeunes et leur sentiment d'appartenance à la communauté, ainsi qu'à leur structure d'accueil, à leur territoire et à la société dans son ensemble.

[16] Capability Approach, A. Sen

CHAPITRE 5

GUIDE À L'INTENTION DES ORGANISATIONS QUI SOUHAITENT FAIRE PARTICIPER LES PERSONNES DE VOTRE ENTOURAGE POUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

"Le volontariat n'est pas un moyen d'intégration professionnelle, mais un dispositif d'intégration".
H. Grimbelle, secrétaire national de la ligue française de l'enseignement, France

Pour 91% des jeunes qui ont participé à cette enquête, leur expérience de volontariat a répondu à leurs attentes. Afin de faire en sorte que ce pourcentage continue d'augmenter et de maintenir des activités de qualité, nous proposons quelques recommandations et bonnes pratiques à mettre en œuvre par les structures d'accueil.
Ces observations sont basées sur l'analyse des questionnaires, des entretiens, de notre expertise et de celle des personnes impliquées dans l'engagement.[17]

> « Avant de commencer, j'avais des attentes, j'aurais aimé travailler sur le design et les voyages. Des attentes qui ont été confirmées ! J'ai trouvé très intéressant de m'entraîner avec des outils non conventionnels comme ceux de la méthode non formelle. Pour décrire cette expérience, j'utiliserais le mot « sérénité » pour aborder le voyage avec un objectif et puis trouver d'autres choses inerrantes. J'ai fait des choses que je ne m'attendais pas à faire et j'en suis très heureux.
>
> Luca, 26 ans, volontaire dans la municipalité de Cinisello Balsamo
> Italie

1. Améliorer le processus d'embarquement et mettre en place un système basé sur l'inclusion

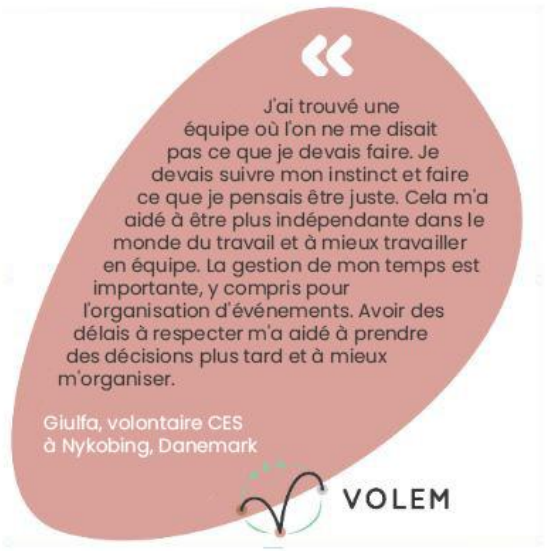
Pour rendre l'accès au volontariat aussi facile que possible, il peut être crucial d'impliquer les jeunes. Un accès limité à l'information (notamment sur les perspectives d'emploi), le manque de fonds, une mauvaise préparation avant le départ peuvent représenter des obstacles au volontariat.
Quelques conseils pour rendre l'organisation plus inclusive[18] :

- Clarifiez l'objectif de l'organisation dès le départ, afin que les jeunes puissent se sentir impliqués comme une ressource importante pour remplir une mission, en partageant la même vision ;
- Utilisez des outils et des canaux "adaptés aux jeunes" (tels que les médias sociaux) pour la sensibilisation ;
- Donner des moyens d'action et former les travailleurs de jeunesse de première ligne ;
- Créer de nouveaux réseaux d'entraide et utiliser les réseaux existants pour sensibiliser le public (par exemple, pour désigner des ambassadeurs du volontariat).
- Si possible, une reconnaissance économique même modeste peut soutenir l'inclusion des jeunes

[17] https://www.skillpass-game.com/
[18] Study on the Impact of Transnational Volunteering through the European Voluntary Service, April 2017

2. **Ne pas substituer un contrat d'engagement à un emploi**

La règle d'or est la complémentarité. Le respect du statut de volontaire du jeune est un préalable à son épanouissement au sein de la structure. C'est pourquoi il est recommandé d'impliquer un volontaire en renfort dans une activité de soutien ou un projet innovant/expérimental. Une organisation doit pouvoir fonctionner normalement sans avoir besoin d'un volontaire.



3. **Permettre au jeune de prendre des initiatives.**

Il est bon de rappeler que le premier facteur de rupture d'engagement est l'ennui. Outre l'exemple ci-dessus, les volontaires sont parfois frustrés de ne pas pouvoir mettre en pratique leur énergie et leur désir d'engagement et d'utilité. Il est crucial de créer un espace sûr (et des relations basées sur la confiance) où le volontaire se sent à l'aise pour prendre des responsabilités, même avec le risque de faire des erreurs, toujours avec le soutien de l'animateur/du personnel de l'organisation.

4. **Assurer les conditions matérielles dans lesquelles s'effectue chaque mission.**

Par exemple, pour organiser des ateliers basés sur l'éducation non formelle dans les écoles secondaires, il peut être utile de disposer d'un espace approprié (extérieur ou intérieur), d'un tableau de conférence, de marqueurs, de stylos, de post-it, de cahiers, d'un projecteur ; une voiture peut également être utile pour organiser des activités, en particulier dans les zones rurales, où les transports publics ne sont pas disponibles.

Une fiche d'information consolidée peut aider les volontaires en donnant à leurs arguments une base solide.

5. **Améliorer la capacité des volontaires à développer un réseau.**

Comme le révèle l'enquête, les missions d'une grande moitié des jeunes impliqués ne leur ont pas donné l'occasion de créer des contacts professionnels. Il pourrait être intéressant, par exemple, de développer des partenariats avec des écoles et/ou des centres sociaux pour garder un contact régulier sur les activités d'apprentissage. Des partenariats avec d'autres associations du quartier peuvent être développés afin d'augmenter les chances des volontaires de trouver un emploi pendant/après les activités de volontariat.

6. **Intégrez le volontaire à votre équipe**

La plupart des volontaires ont souligné dans l'enquête que l'aspect le plus important de l'expérience de volontariat était de faire partie de l'équipe et de développer des compétences de travail en équipe.

La constitution d'équipes doit être encouragée afin de favoriser l'apprentissage entre pairs et de maintenir la motivation à un niveau élevé.

L'accompagnement positif du volontaire par tous les membres de sa structure est au cœur du projet d'accueil. Le volontariat est un moment de transmission entre chaque jeune volontaire et son tuteur, mais aussi par les autres membres de l'équipe comprenant les salariés, les volontaires et les stagiaires. Dans un environnement bienveillant, les volontaires s'ouvrent aux autres, découvrent et

progressent plus rapidement dans leur mission, leur parcours professionnel et leur vision de leur communauté. Nous ne pouvons que vous conseiller de considérer les jeunes comme des personnes de confiance. N'hésitez pas à leur dire : pour certains, ce sera une première ! Et de les valoriser au quotidien : qualités personnelles, force de travail, réalisations... L'ensemble du personnel de la structure doit s'approprier le projet d'accueil : comprendre ce qu'est un volontaire, mais aussi ce qu'il n'est pas, afin de favoriser son engagement tout au long de son séjour dans la structure d'accueil.

7. Maximiser l'impact sur la communauté locale

L'impact sur la communauté locale doit être planifié comme une partie intégrante du projet, en faisant correspondre les différents besoins. Afin de le maximiser, l'organisation hôte devrait[19]:

- Faciliter le soutien à l'interaction directe entre les volontaires et la population locale ;
- Faciliter la reconnaissance du travail des volontaires par les acteurs de la communauté locale ;
- Permettez aux volontaires de s'inspirer de la communauté afin de proposer de nouvelles activités.

<u>Accompagner les volontaires au quotidien</u>

L'accompagnement est au cœur du projet d'accueil, de la prise en charge jusqu'à la fin de l'expérience, et il définit un système de qualité dans le volontariat.

D'une part, il s'agit de soutenir le volontaire dans l'accomplissement de son devoir. Il peut s'agir de sessions de formation avec des experts sur des sujets spécifiques, des conseillers professionnels et des contacts qui peuvent fournir des conseils techniques sur les méthodes d'enseignement et qui sont une personne de référence pour les situations socialement et/ou mentalement éprouvantes.

D'autre part, cela signifie les encadrer et les guider tout au long du processus d'apprentissage :

- En validant les compétences acquises ;
- En s'assurant que les jeunes développent les compétences dont ils auront besoin à l'avenir ;
- En veillant à ce qu'ils mettent à jour leurs connaissances sur les compétences et les aptitudes requises sur le marché du travail ;
- En aidant à la formulation des compétences pour favoriser la reconnaissance du volontariat par les recruteurs. 92% des organisations déclarent accompagner leurs volontaires dans la reconnaissance et la validation des compétences acquises lors de leur projet de volontariat (seuls 50% des jeunes au Luxembourg font reconnaître leurs compétences par les recruteurs).

Dans le cas d'un volontariat à l'étranger, le mentor doit également être en mesure de :

[19] Study on the Impact of Transnational Volunteering through the European Voluntary Service April 2017

- mettre en oeuvre des processus de suivi pour assurer la réintégration du volontaire dans sa communauté "d'origine" ;
- mettre en place une formation pré et post-mobilité pour les volontaires.[20]

Une bonne pratique consiste à impliquer un travailleur de jeunesse dans le processus, ou à donner l'opportunité aux tuteurs de développer des compétences appropriées dans le domaine du travail de jeunesse.

[20] Study on the Impact of Transnational Volunteering through the European Voluntary Service April 2017

CHAPITRE 6

RECOMMANDATIONS AUX DÉCIDEURS

RECOMMANDATION 1 Les décideurs devraient soutenir les chômeurs qui veulent faire du bénévolat.

RECOMMANDATION 2 Les décideurs devraient promouvoir des outils et des méthodes pour aider les volontaires à faire connaître leurs compétences.

RECOMMANDATION 3 Les décideurs devraient promouvoir les contextes d'apprentissage non formel et informel du volontariat, contextes qui font l'objet de campagnes de sensibilisation.

RECOMMANDATION 4 Les décideurs doivent garder à l'esprit et soutenir que le volontariat signifie que les personnes sont bénévoles. Les pouvoirs publics doivent promouvoir le fait que les volontaires ne sont pas censés être des employés, ni les remplacer.

RECOMMANDATION 5 Les décideurs devraient soutenir le volontariat et l'implication des volontaires dans leurs actions et, par conséquent, ils devraient approcher les organisations d'accueil pour obtenir un soutien en la matière.

RECOMMANDATION 6 Les décideurs doivent promouvoir le fait que l'on ne doit pas chercher à tirer des avantages financiers de l'emploi de volontaires.

RECOMMANDATION 7 Les décideurs devraient soutenir et encourager les personnes à se sentir concernées et responsables des problèmes de leur communauté, encourager l'esprit de société en vue de la cohésion territoriale.

RECOMMANDATION 8 Il est important que les décideurs favorisent l'association des structures employant des volontaires dans l'élaboration des politiques publiques.

CONCLUSION

Le volontariat n'est pas un moyen d'insertion professionnelle, mais un dispositif d'intégration. Il contribue principalement à l'apprentissage de la confiance en soi par la multiplicité des tâches, des rencontres et des situations qu'il induit.
Cette confiance permet aux jeunes citoyens en développement de réaliser qu'ils sont capables de choses et de développer fortement les capacités.
Il s'agit donc d'un outil qui facilite et accélère la révélation de potentiels qui seront assimilés à la société avec une sensibilité accrue aux questions sociales et sociétales (du fait de la conscience accrue de l'appartenance à une communauté), tout en donnant aux structures oeuvrant pour l'intérêt général l'opportunité d'améliorer la qualité de leur service, créant ainsi un cercle vertueux pour le développement des compétences des jeunes et leur sentiment d'appartenance à la communauté, ainsi qu'à leur structure d'accueil, à leur quartier et à la société dans son ensemble.

Et comment ne pas ajouter que le volontariat a pris une importance encore plus grande ces derniers mois, au moment où l'Europe et le monde traversent une crise sans précédent. En effet, la communauté de l'Engagement - volontaires, tuteurs, structures d'accueil - s'est fortement mobilisée. Les jeunes, en particulier, ont exprimé leur désir d'être utiles, d'aider les plus vulnérables, même s'ils ont dû suspendre ou modifier leur mission, conformément aux différents ordres gouvernementaux imposant aux citoyens de rester confinés. Cela ne fait que confirmer l'immense ressource qu'est l'Engagement. Ce lien indispensable entre le désir d'engagement des jeunes, les besoins inaltérables de la société en matière socioculturelle et environnementale, et le tissu économique local à la base de nos vies.

Si vous êtes toujours curieux d'accueillir des volontaires ou de les faire venir dans nos organisations, consultez notre site web https://www.volem-project.eu/ et restez à l'écoute. De même, si vous envisagez de faire du bénévolat mais que vous n'êtes pas sûr que c'est pour vous, consultez... Nous avons tenté ici d'analyser et de mieux comprendre les défis auxquels sont confrontés les organisations et les volontaires, et ce que nous pouvons faire de mieux pour accroître la reconnaissance des compétences et de l'employabilité des jeunes. Nous sommes convaincus que pour les jeunes, c'est l'un des meilleurs moyens d'acquérir de nouvelles compétences et aptitudes.

Nous ne sommes d'ailleurs pas les seuls : fin 2020, la France, par le biais de son agence, a lancé un vaste programme de reconnaissance des compétences acquises lors de missions de volontariat, accompagné d'un plan sans précédent pour les jeunes, se traduisant notamment par un soutien massif au dispositif du Service civique.

L'objectif de l'IO2 a pour objectif concevoir une boîte à outils pour sensibiliser à la valeur ajoutée du volontariat des jeunes dans le contexte du développement local, en soulignant en particulier le développement de compétences pratiques. Cette boîte à outils de sensibilisation et de promotion s'adresse d'abord aux jeunes, afin de les engager dans le volontariat, et en même temps aux autorités locales ou aux organisations de développement local pour les inspirer et les stimuler à offrir des opportunités de volontariat.

ANNEXE

	France	Italy	Luxembourg
Nom du programme	De nombreux programmes de volontariat mais axés sur le **Service Civique:** - Engagement en Service Civique (CS) - Corps Européen de Solidarité - Volontariat de solidarité internationale Volontariat internationale en entreprise et administration - Volontariat associatif	**Service Civil Universel**	Service Volontaire - 2 programmes: - **Service Volontaire National**; - Service Volontaire de Coopération
Ministères impliqués	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports Ministère des affaires étrangères	Ministère de l'intérieur	Ministère de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse
Date de création	2010	2001	2007
Lieux	En France et à l'étranger	Italie	Luxembourg
Durée du Service (CS)	6-12 mois 35hrs/semaine (au moins 24 hrs)	8-12 mois 25hrs/semaine	3-12 mois 35 hrs/semaine
Groupe cible (CS)	16-25 ans 16-30 ans pour les jeunes en situation de handicap	18-29 ans	16-30 ans
Structures d'accueil (CS)	Associations, ONG, établissements publics nationaux ou locaux Depuis 2017, certaines formes d'entreprises privées agréées par l'État(entreprises solidaires d'utilité sociale).	Associations, ONG, administrations publiques	Associations, ONG
Programme de formation (CS)	Première semaine d'intégration 3 jours de formation sur la citoyenneté et les premiers secours	80 hrs	Différents types de séminaires Tuteur dans la structure d'accueil avec suivi et évaluation de la mission

	Tuteur au sein de la structure d'accueil		Système national de certification de l'expérience de la mission de volontariat
Rémunération mensuelle (CS)	580.62 EUR jusqu'à 688.30 EUR	439.50 EUR	684 EUR
Couverture Sociale (CS)	oui	oui	oui

VOLEM

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

https://www.volem-project.eu/
direction@cap-solidaire.org

Les publications et communications de VOLEM ne reflètent que les opinions de leurs auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elles contiennent..

Comune di CiniselloBalsamo

Cap Solidaire
Union des Acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire du Sud-Gironde

ARTSQUARE LAB