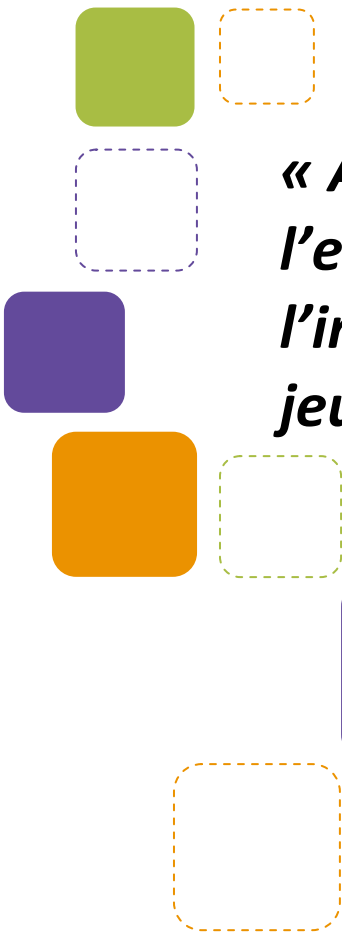




FEJ
FONDS
D'EXPÉRIMENTATION
POUR LA
JEUNESSE



**« Améliorer la valorisation de
l'engagement bénévole dans
l'insertion professionnelle des
jeunes »**

Scouts et Guides de France

**NOTE DE RESTITUTION FINALE
DU PORTEUR DE PROJET**

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative
Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France – 75650 Paris cedex 13
<http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr>



Ce projet a été financé par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°1-2009 lancé en 2009 par le Ministère chargé de la jeunesse.

Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Le contenu de cette note n'engage que ses auteurs, et ne saurait en aucun cas engager le Ministère.

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative
Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France – 75650 Paris cedex 13

Pour plus d'informations sur l'évaluation du projet, vous pouvez consulter le rapport d'évaluation remis au Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse par l'évaluateur du projet sur le site <http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr>.

FICHE SYNTHÉTIQUE DU PROJET

THÉMATIQUE - Numéro du projet AP1-257
LE DISPOSITIF EXPERIMENTÉ
Titre : Améliorer la valorisation de l'engagement bénévole dans l'insertion professionnelle des jeunes
Objectifs initiaux : Améliorer la perception qu'ont les recruteurs de l'engagement bénévole des jeunes diplômés en situation d'insertion professionnelle.
Public(s) cible(s) : Nombre de bénévoles concernés par les 3 associations : <ul style="list-style-type: none"> - Scouts et Guides de France : 15 000 (dont 14 000 jeunes) - Croix Rouge française : 50 000 (dont 17 000 jeunes) - CNOSF : 2 millions.
Descriptif synthétique du dispositif expérimenté : L'évaluation mesure les effets de la campagne de sensibilisation sur l'accès à l'emploi des jeunes bénévoles. On compare avant / après les résultats de deux opérations de testing. La première opération permet de mesurer les effets du bénévolat engagé sur l'accès à l'emploi des jeunes diplômés avant la campagne de communication. Elle dresse un état des lieux sur la perception actuelle du bénévolat par les employeurs. Une fois la campagne de communication réalisée, une deuxième opération de testing est réalisée selon le même protocole. La comparaison des résultats des deux testing donne l'effet de la campagne de sensibilisation puisqu'elle permet d'examiner si les pratiques des recruteurs ont changé. La méthode du testing consiste à construire de toute pièce deux candidatures parfaitement similaires, à l'exception d'une caractéristique. Ces deux candidatures sont envoyées simultanément aux mêmes recruteurs en réponse aux mêmes offres d'emploi. Il s'agit de comparer l'accès aux entretiens d'embauche des deux candidats. Puisque les deux candidatures sont similaires en tout point à l'exception d'une caractéristique, tout écart d'accès aux entretiens d'embauche est nécessairement lié à cette différence de caractéristique. Les données collectées par testing sont expérimentales et à ce titre exemptes de biais de sélection. La caractéristique qui distingue les candidats dans ce testing est la pratique ou non d'une forme de bénévolat, dans une association donnée.
Territoire(s) d'expérimentation : France entière
Valeur ajoutée du dispositif expérimenté : La valorisation du bénévolat est aujourd'hui diffuse et se limite à une valorisation de l'engagement et non des compétences acquises. Obtenir une mesure précise de l'impact de la formation non formelle issue du bénévolat engagé constitue la première pierre de sa véritable prise en considération dans l'insertion professionnelle.
Partenaires techniques opérationnels : (1) Partenaires initialement visés dans la convention : Croix-Rouge Française, CNOSF (2) Partenaires effectifs de l'expérimentation : Croix-Rouge Française, CNOSF
Partenaires financiers (avec montants): néant
Durée de l'expérimentation : (1) Durée initiale : 33 mois ; (2) Durée effective : 33 mois
LE PORTEUR DU PROJET
Nom de la structure : Scouts et Guides de France Type de structure : association loi 1901
L'ÉVALUATEUR DU PROJET
Nom de la structure : Université d'Evry Val d'Essonne / Centre EPEE Type de structure : institut de recherche public



PLAN DE LA NOTE DE RESTITUTION

Sommaire

Introduction.....	4
I. Rappel des objectifs et du public visé par l'expérimentation.....	4
A. Objectifs de l'expérimentation.....	4
B. Public visé et bénéficiaires de l'expérimentation.....	5
II. Déroulement de l'expérimentation.....	5
III. Actions mises en œuvre	5
A. Partenariats.....	7
B. Pilotage de l'expérimentation.....	8
IV. Enseignements généraux de l'expérimentation.....	9
A. Modélisation du dispositif expérimenté.....	9
B. Enseignements et conditions de transférabilité du dispositif.....	9
Conclusion.....	10

Introduction

Les Scouts et Guides de France comptent, en 2012, 17 000 jeunes adultes bénévoles engagés dans l'association, dont 12 000 ont moins de 25 ans. L'association leur fait confiance pour encadrer des enfants et des jeunes, pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets en France et à l'étranger, pour être un partenaire de leur éducation. Ces jeunes adultes sont accompagnés par une équipe de professionnels, disposent d'outils et de formations.

Toutes les expériences qu'ils vivent au sein de l'association leur apportent des compétences en gestion de projet, coordination d'équipe, recherche de fonds, esprit d'initiatives, etc. Pourtant, peu d'entre eux mettent en valeur leurs expériences scouts dans leur CV, et pour cause : les recruteurs ne savent pas quelles compétences un tel engagement permet de développer. Ils ont donc tendance à ignorer cette donnée.

Afin d'aider nos jeunes adultes à mieux valoriser leur engagement bénévole au sein de l'association, nous avons choisi de mener ce projet expérimental auprès des entreprises informatiques et bancaires. Nous avons volontairement choisi des domaines éloignés de la mission première du scoutisme, pour que l'expérience soit plus objective.

Et puisque nous ne sommes pas la seule association dans cette situation, nous avons décidé de nous rapprocher d'autres associations ayant cette même caractéristique de forte implication des jeunes bénévoles. L'expérimentation peut ainsi revêtir un intérêt général.

I. Rappel des objectifs et du public visé par l'expérimentation

A. Objectifs de l'expérimentation

La mise en évidence d'activités de bénévolat dans son CV peut augmenter les chances d'accès à l'emploi d'un candidat à l'embauche pour deux raisons. Premièrement, ces activités peuvent induire une augmentation des compétences de l'individu (capital humain général). Deuxièmement, participer à des activités de bénévolat peut signaler aux recruteurs

des qualités d'engagement, de désintéressement, une capacité à œuvrer pour l'intérêt général. Dans ce cas, signaler des activités de bénévolat permet au recruteur d'apprécier des qualités habituellement inobservables dans une candidature à l'emploi, alors qu'elles ont potentiellement un effet sur la performance du salarié.

Il est possible qu'actuellement les recruteurs ne prennent pas suffisamment la mesure de la puissance de ce signal dans une candidature. Plusieurs associations représentant une diversité de bénévolat engagé (les Scouts et Guides de France, la Croix Rouge française, le Comité National Olympique français) se proposent de mener une campagne de communication pour mettre en avant les qualités et les compétences développées par leurs bénévoles et potentiellement mobilisables dans une entreprise.

En amont de cette campagne, des groupes de paroles seront constitués composés d'entrepreneurs, de responsables de ressources humaines, de bénévoles engagés afin d'identifier par des atouts que représentent le bénévolat dans le parcours professionnel d'un jeune.

B. Public visé et bénéficiaires de l'expérimentation (analyse quantitative et qualitative)

1. Public visé

Nombre de bénévoles concernés par les 3 associations :

- Scouts et Guides de France : 15 000 (dont 14 000 jeunes)
- Croix Rouge française : 50 000 (dont 17 000 jeunes)
- CNOSF : 2 millions.

Les recruteurs ciblés par la campagne de sensibilisation ont été touchés via des revues spécialisées, il n'est donc pas possible de chiffrer le nombre d'entre eux ciblé ou atteint.

2. Bénéficiaires directs et indirects

Il n'était pas prévu de public bénéficiaire direct dans ce projet. En effet, il s'agissait d'un testing sur des employeurs et d'entretiens qualitatifs. La campagne de sensibilisation visait les employeurs de manière large.

Les bénéficiaires indirects correspondent au public visé.

II. Déroulement de l'expérimentation

A. Actions mises en œuvre

2010

- le premier testing a été mis en place
- les entretiens qualitatifs ont été menés avec un échantillon de recruteurs pour connaître leurs habitudes

- A l'automne, les partenaires ont entamé le travail de définition de la campagne de communication valorisant le bénévolat engagé, en collaboration avec l'Université d'Evry, évaluateur du projet.

En ce qui concerne la communication sur le projet, un message commun aux partenaires de l'expérimentation et à l'AFEV qui porte un projet proche du notre a été défini et mis en ligne sur les différents sites internet des partenaires.

2011

La phase active de l'expérimentation a démarré fin décembre 2010

Les partenaires des Scouts et Guides de France (Croix-Rouge française et CNOSF) ont collaboré avec l'AFEV qui conduit une expérimentation comportant des similitudes sur certains aspects.

Janvier - février

Ensemble, les partenaires et l'AFEV, se sont attachés les services d'une agence de relations presse afin de lancer une campagne de sensibilisation des recruteurs, tel que prévu.

Les partenaires ont ainsi fait établir un communiqué de presse ainsi qu'un dossier de presse par l'Agence retenue sur les valeurs des compétences acquises par le bénévolat et ses apports pour le monde de l'entreprise.

L'agence de presse a de plus constitué un fichier de journalistes et média cibles de cette campagne de sensibilisation et a entamé un travail de relations presse visant à intéresser les journalistes et médias au projet. Ont ainsi été ciblés des média lus et/ou regardés par les recruteurs (grandes chaînes d'information, mais aussi presse spécialisée des ressources humaines, du management, du recrutement...).

Grâce à ce travail, des articles et interviews ont été réalisés par différents médias sur le sujet des compétences acquises par le bénévolat et de ses aspects bénéfiques pour les entreprises et le recrutement.

Parallèlement, les partenaires ont entrepris des contacts avec des réseaux permettant de véhiculer le message de sensibilisation au sujet. C'est ainsi qu'ils ont assisté aux rencontres nationales de l'Association nationale des DRH, le 27 janvier 2011 à Grenoble et sont intervenus lors d'échanges avec la salle.

Avril

Parallèlement, les partenaires (avec l'AFEV) ont construit un site commun aux quatre associations concernées pour rassembler les informations concernant ce projet : www.recruiterautrement.org a été lancé au début du mois d'avril 2011.

Le site rassemble les informations utiles sur le sujet, ainsi que les calendriers des événements des partenaires et les coordonnées des personnes ressources dans les associations. Il a également servi de plateforme d'inscription pour le séminaire « Recruter autrement » organisé par l'AFEV le 1^{er} juin 2011, événement auquel les trois partenaires de la présente expérimentation ont été associés.

Lors de l'événement national « Génération responsable » organisé par les Scouts et Guides de France du 22 au 25 avril, un espace d'animation a été dédié à cette thématique afin de sensibiliser à la fois les jeunes bénévoles aux qualités et compétences qu'ils peuvent faire valoir lors d'entretiens d'embauche mais aussi les bénévoles déjà insérés dans le monde de l'entreprise aux qualités que d'autres bénévoles peuvent apporter lors de processus de recrutement.

Juin

Les partenaires ont participé au séminaire « Recruter autrement » organisé par l'AFEV le 1^{er} juin 2011 en présence de la Secrétaire d'Etat chargée de la Jeunesse et de la Vie associative.

2012

La troisième phase de l'expérimentation a démarré au cours du mois de janvier 2012 pour évaluer l'impact de cette campagne de sensibilisation. Il n'y a donc plus eu d'actions spécifiques des partenaires associatifs au cours de cette troisième année. En revanche, les quatre associations se sont impliquées aux côtés d'ODIS (organisation pour le dialogue et l'intelligence sociale) et de cabinets de recrutement pour avancer sur la question de la prise en compte des engagements bénévoles dans les processus de recrutement. Une démarche de « CV citoyen » en est née. Les acteurs sont partis du constat qu'en France, seules les compétences validées par un diplôme ou par une expérience professionnelle sont prises en compte pour considérer le parcours d'une personne. Cela transparaît à la fois dans les descriptions que les candidats à l'emploi font de leur parcours (CV), et dans les méthodes de recrutement des employeurs. Les partenaires du CV citoyen veulent mettre en avant les compétences acquises en dehors du cadre scolaire et professionnel, qui devraient être prises en compte à la fois dans les processus de recrutement, et dans la gestion des carrières des personnels. Le CV citoyen est une démarche pour une prise de conscience collective, et un accompagnement des recruteurs et des candidats à l'emploi pour la valorisation des compétences bénévoles. Un site internet dédié a été créé (<http://www.intelligencesociale.org/index.php?groupeID=1000000>), un manifeste a été rédigé et est ouvert à signatures depuis le 19 février 2013. Le groupe de travail ODISSEE-CV Citoyen est en train de définir les prochaines étapes de ce chantier ambitieux.

B. Partenariats

1. Partenaires opérationnels

Nom de la structure partenaire	Type de structure partenaire	Rôle dans l'expérimentation
Croix-Rouge Française	Association	Participation à la campagne de testing et de communication
CNOSF	Association	Participation à la campagne de testing et de communication

2. Partenaires financiers

Financements	Part de ces financements dans le budget total de l'expérimentation (hors évaluation) en %
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse	50%
Cofinancements extérieurs à la structure	0%
Autofinancement	50%

C. Pilotage de l'expérimentation

Les Scouts et Guides de France ont porté le projet, en se fondant notamment sur les 15 000 responsables bénévoles de l'Association (listings, CV, etc.)

Les CNOSF et la Croix Rouge française, partenaires du projet, ont apporté leur concours à la conception du testing et de la campagne d'entretiens et de groupes de parole. Ils ont participé à la campagne de communication.

Les membres du comité de pilotage se sont réunis régulièrement, selon les besoins. Les rencontres de début d'année 2010 se déroulaient à une fréquence d'une fois par mois ou une fois tous les deux mois puis se sont accélérées au second semestre puis en 2011. Les partenaires se réunissaient en effet une à deux fois par mois, selon l'avancement de la préparation et de la mise en œuvre de la campagne de communication pour 2011.

Le comité de pilotage s'est élargi à Mme Elise RENAUDIN, porteur du projet d'expérimentation menée par l'AFEV, à partir de septembre 2010 pour la préparation et coordination de la campagne de communication qui sera en partie commune aux deux expérimentations.

Les évaluateurs ont été associés à ces réunions selon les besoins. Plus régulièrement au moment de la conception et réalisation du testing (une fois sur trois en moyenne), puis moins souvent lors de la phase d'analyse des résultats (deux fois pour présentation des résultats).

Les partenaires se sont réunis moins fréquemment en 2012, année pendant laquelle l'université d'Evry a réalisé son rapport.

III. Enseignements généraux de l'expérimentation

A. Modélisation du dispositif expérimenté

A l'heure de l'écriture de ce rapport, les résultats finaux de l'évaluation n'ont pas encore été publiés.

La généralisation dépend des résultats de l'évaluation. Si l'impact d'une campagne nationale de communication valorisant le bénévolat engagé est positif, alors la généralisation consiste à poursuivre des actions dans ce sens.

Si l'impact de la mention du bénévolat engagé sur un CV est positif, alors il est important d'encourager son développement auprès des jeunes.

L'expérimentation peut montrer que le bénévolat a des effets positifs à la fois pour les jeunes, et pour les entreprises au-delà de ces effets sur les bénéficiaires des actions des bénévoles.

En l'occurrence, les résultats provisoires de l'évaluation montrent que dans le secteur bancaire, les expériences bénévoles ne sont pas prises en compte dans le recrutement, la campagne de sensibilisation n'a pas eu d'impact sur leur comportement.

En revanche, dans le domaine informatique, la campagne de sensibilisation a eu un effet positif sur les recruteurs, qui ont davantage pris en considération les candidats ayant des engagements bénévoles.

Le dispositif expérimenté montre que la valorisation d'un engagement bénévole par les recruteurs dépend des domaines d'activités, même si ceux-ci ne sont pas directement en lien avec les activités bénévoles des candidats.

Une modélisation est donc possible, pour renouveler cette expérimentation dans d'autres domaines professionnels.

B. Enseignements et conditions de transférabilité du dispositif

1. Public visé

Les entreprises visées appartenaient à deux domaines d'activité : le domaine bancaire et informatique.

Une telle expérimentation peut être élargie à d'autres domaines professionnels.

2. Actions menées dans le cadre du dispositif

Il s'est agi d'envoi de candidatures fictives dans un premier temps, puis d'une campagne de sensibilisation des recruteurs par voie de presse. Un second testing, sur le même schéma que le premier a été réalisé, pour mesurer si la campagne de sensibilisation a eu un effet sur les recruteurs dans leur prise en compte de l'engagement bénévole des candidats.

Ces actions étaient pertinentes car elles ont permis de mesurer l'impact d'une campagne de sensibilisation, ce qui est habituellement difficile à mesurer. Ce dispositif est pertinent pour mesurer l'évolution des comportements.

3. Partenariats, coordination d'acteurs et gouvernance

Les partenaires choisis n'ont pas les mêmes activités que les Scouts et Guides de France, mais, comme eux, ils fonctionnent grâce à un nombre important de jeunes adultes bénévoles. C'est cette caractéristique qui a rassemblé la Croix Rouge Française, le CNOSF et les SGDF.

Le pilotage par les SGDF a bien fonctionné.

4. Impacts sur la structure

Les Scouts et Guides de France ont lancé en même temps deux grands chantiers pour aider à la valorisation des compétences et expériences des jeunes adultes bénévoles de l'association : le présent projet, et un outil d'auto-évaluation des compétences (le « Valorise-toi ! ». Ces deux projets ont eu un impact positif sur les bénévoles de l'association pour deux raisons :

- ils sentent que leur engagement est reconnu et mis en valeur par l'association
- ils reçoivent une aide et un accompagnement dans leur orientation et leur projet de vie.

La valorisation de l'engagement bénévole est aussi un moyen d'aller vers la réalisation de soi, l'épanouissement via l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Les Scouts et Guides de France ont dorénavant de nombreuses actions qui tendent vers cet objectif.

Le travail avec le CNOSF, la Croix-Rouge Française, et de manière indirecte, l'AFEV a permis de rapprocher ces trois acteurs. L'impact le plus direct est leur collaboration dans le cadre du groupe de travail sur le CV citoyen, qui prend aujourd'hui la forme d'une série d'actions de sensibilisation des entreprises sur l'importance de la prise en compte des engagements bénévoles des salariés, que ce soit à l'embauche ou au cours de leur carrière.

Conclusion

Cette expérimentation a été très utile pour les Scouts et Guides de France. A l'heure de l'écriture de ce rapport, le rapport final de l'évaluateur n'est pas encore paru, il est donc difficile de tirer des conclusions détaillées sur les résultats du projet. En revanche, le travail de collaboration a été très riche, le dispositif était pertinent et a permis de mesurer l'évolution des comportements au fur et à mesure.

La valorisation des compétences acquises en dehors du milieu scolaire ou professionnel est très importante pour l'orientation des jeunes. L'orientation s'entend ici au sens large : orientation professionnelle, mais aussi projet de vie. La société française ne reconnaît aujourd'hui que les diplômes ou les expériences professionnelles significatives. Il est important de sensibiliser à la fois les jeunes sur l'importance de mettre en valeur leurs autres compétences et aptitudes, et les recruteurs (qu'ils soient entreprises, coopératives, associations, administrations...) sur la qualité des compétences acquises hors cursus scolaire ou professionnel. Ceux qui ont déjà commencé à recruter sur compétences et non plus uniquement sur diplômes reconnaissent que leurs équipes ont gagné en qualité.

Il est important que le Ministère en charge de la jeunesse se saisisse davantage de ce sujet, qui est d'une importance vitale pour l'inclusion sociale et professionnelle des jeunes adultes.

Annexes obligatoires à joindre au fichier :

➤ Tableau 2 sur les actions

Restitution finale du porteur de projet
Annexe 2 - Calendrier de déroulement de l'expérimentation - Actions mises en œuvre

Numéro du projet	Description synthétique de chaque action	Durée en mois	Ressources humaines mobilisées			Ressources matérielles mobilisées		
			Effectifs	ETP	Type de personnel concerné (qualifications)	Achats	Prestations de services	Autre (préciser)
	<i>AP1-257</i>							
1. Préparation du projet	<i>01/01/2010 - 31/12/2010</i>	12		0,13				
Action n°1	premier testing auprès des recruteurs (action d'évaluation)	5	1	0,05	Cadres		Université d'Evry / programme GEODE	
Action n°2	préparation de la campagne de sensibilisation	7	3	0,08	Cadres		Agence de presse	
2. Mise en œuvre du projet	<i>01/01/2011 - 31/12/2011</i>	12		0,14				
Action n°1								
Action n°2	réalisation de la campagne de sensibilisation	12	3	0,14	Cadres		Agence de presse	
3. Achèvement du projet	<i>01/01/2012 - 30/09/2012</i>	9						
Action n°1	second testing (action d'évaluation)	5					Université d'Evry / programme GEODE	
Action n°2	Evaluation	4					Université d'Evry / programme GEODE	

➤ **Tableau 3 sur les outils développés dans le cadre de l'expérimentation**

Restitution finale du porteur de projet				
Annexe 3 - Liste des outils développés dans le cadre de l'expérimentation				
Numéro du projet	AP1-257			
Nom de l'outil	Fonction (préciser si ce sont des outils de pilotage, de suivi, de communication, de formation, de sensibilisation, etc.)	Utilisateurs ou destinataires	Format (papier, électronique, etc.)	Transférable en dehors de l'expérimentation (oui/non)
1	outils de suivi (compte-rendus, rapports d'étape)	porteur et partenaires du projet	électronique et papier	oui
2	Dossier de presse (outil de communication)	revues spécialisées	électronique et papier	oui
3	communiqués de presse (outil de communication et de sensibilisation)	lecteurs des revues spécialisées, grand public	électronique et papier	oui
4	revue de presse (outil de suivi)	porteur et partenaires du projet	électronique et papier	oui

Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative

Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France – 75650 Paris cedex 13
<http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr>