



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Contribution du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse

---

Aux réflexions européennes  
portant sur la valorisation  
des compétences sociales  
liées à l'engagement

Adoptée le 06 septembre 2021 par les  
membres du Conseil d'Orientation des  
politiques de jeunesse (COJ)

# PRÉAMBULE

Du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 30 juin 2022, la France assurera la présidence du Conseil de l'Union européenne. Cette présidence, lancera un cycle de travail de 18 mois avec les présidences tchèque et suédoise au cours desquels, plusieurs thématiques de travail seront abordées, donnant lieu à l'adoption de textes à l'occasion des trois conseils des ministres de la jeunesse de l'Union européenne.

La jeunesse ne constitue pas une compétence au sens propre de l'Union européenne (elle n'est pas régulée par des directives, par exemple) mais une compétence d'appui dont les Etats membres ont souhaité s'emparer depuis de nombreuses années, donnant lieu à l'adoption d'une stratégie européenne en faveur de la jeunesse 2019-2027<sup>1</sup>.

Cette stratégie a pour objectifs généraux :

- ! D'aider les jeunes à être les architectes de leur propre vie, de soutenir leur développement personnel et leur croissance vers l'autonomie, de renforcer leur résilience et de leur fournir les compétences de la vie courante essentielles leur permettant de faire face à un monde en pleine mutation ;
- ! D'encourager les jeunes et de leur fournir les ressources nécessaires pour qu'ils puissent devenir des citoyens actifs, des acteurs de la solidarité et du changement positif inspirés par les valeurs et l'identité de l'Union européenne ;
- ! D'améliorer les décisions politiques en ce qui concerne leur incidence sur les jeunes dans l'ensemble des secteurs, notamment l'emploi, l'éducation, la santé et l'inclusion sociale ;
- ! De contribuer à l'éradication de la pauvreté des jeunes et de toutes les formes de discrimination et de promouvoir l'inclusion sociale de tous les jeunes notamment ceux en situation de handicap.

---

<sup>1</sup> Résolution du Conseil de l'Union européenne et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur un cadre pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse : la stratégie de l'Union européenne en faveur de la jeunesse 2019-2027 (2018/C 456/01)

La stratégie est également dotée de 11 objectifs thématiques et transversaux qui sont le résultat d'un travail de dialogue préparatoire entre les jeunes, les décideurs, les chercheurs et les autres acteurs concernés. Ces 11 objectifs se déclinent en objectifs ciblés sur lesquels les Etats membres peuvent s'appuyer pour construire leurs politiques nationales de jeunesse. Ils peuvent également être approfondis dans le cadre des présidences.

Dans ce cadre, l'objectif 7, intitulé, « Qualité de l'emploi pour tous » vise à « garantir l'accessibilité au marché du travail pour tous les jeunes avec des débouchés menant à des emplois de qualité ».

L'un des objectifs ciblés est celui de « garantir la reconnaissance et la validation de compétences acquises lors de stages, de périodes d'apprentissage ou d'autres types de formations professionnelles, au même titre que celles acquises lors d'expériences de volontariat ou par le biais de l'éducation non formelle ».

La secrétaire d'Etat chargée de la jeunesse et de l'engagement a souhaité saisir le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ) pour être l'enceinte nationale dans laquelle est débattu ce thème aboutissant au texte ci-dessous dont les éléments seront portés ensuite au niveau européen.

Pour mener à bien ces travaux, le COJ a choisi de créer une inter-commission dans la mesure où la thématique est transversale aux deux commissions de l'insertion et de l'éducation populaire. L'inter-commission s'est réunie une fois par mois au cours du premier semestre 2021.

Pour répondre aux enjeux de la valorisation des compétences sociales liées à l'engagement, les membres du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse

### Considèrent que :

1. Par engagement, les membres du COJ entendent toute action d'intérêt général<sup>2</sup> conduite de manière bénévole ou sous la forme d'une mission de volontariat. Le volontariat peut donner lieu à une indemnisation financière non assimilable à un salaire. Le bénévolat peut donner lieu au remboursement des frais engagés par le bénévole. Dans les deux cas, l'engagement est un acte citoyen volontaire et désintéressé au service des autres.
2. L'engagement peut prendre des formes très diverses et se dérouler sous la forme de missions ou d'actions circonscrites dans le temps ou échelonnées tout au long de l'année. L'engagement peut concerner tout type de champs d'action : solidarité, culture, éducation, sport, défense des droits, etc...
3. L'engagement peut se dérouler au sein de structures publiques ou privées à but non lucratif (associations). Lorsqu'il s'agit d'associations, ce peut être un engagement pour soutenir une action ou un engagement dans la gouvernance de la structure.
4. Il peut également prendre des formes beaucoup plus informelles sous la forme d'actions individuelles ou collectives désintéressées conduites en dehors de tout cadre structuré (associatif, par exemple) comme l'aide à des personnes dépendantes de la famille, des actions spontanées de voisinage, etc...
5. Si l'engagement permet la mise à disposition désintéressée de compétences par le bénévole ou le volontaire au service d'une cause, d'une action ou d'un projet, il est également source d'apprentissage. A ce titre et selon les missions, il permet d'acquérir des compétences, notamment sociales (savoir-être), mobilisables dans d'autres cadres de la vie, y compris dans le cadre professionnel.

---

<sup>2</sup> L'intérêt général ne saurait se réduire aux champs d'activités visés par les articles 200 et 238bis du Code général des Impôts

6. Par compétences sociales, les membres du COJ entendent la capacité d'un individu à se mouvoir au sein de la société, à adapter son comportement selon les situations, à entrer en relation et échanger avec les autres dans le respect et l'écoute. Les compétences sociales peuvent aussi être nommées savoirs-être.
7. Il existe un double enjeu autour des compétences acquises dans l'engagement qui donne lieu à des outils de différentes natures : des outils d'accompagnement à l'identification des compétences et des outils de valorisation de ces compétences qui peuvent donner lieu à une certification intégrée dans un diplôme ou un micro-certificat (open-badge par exemple).

### Constatent que :

8. En France, l'engagement dans ses deux formes (bénévolat et volontariat) concerne entre 12 et 20 millions de personnes, selon les méthodes de calcul<sup>3</sup>. Parmi elles, environ 3,5 millions de jeunes peuvent être considérés comme ayant des actions de bénévolats auxquels s'ajoutent plus de 140 000 jeunes en volontariat de service civique (en 2019) ainsi que d'autres volontaires dans le cadre de divers dispositifs.
9. Le taux de participation bénévole montre que 16 % des 16-24 ans et 22 % des 25-34 ans exercent une activité bénévole<sup>4</sup>.
10. D'année en année, le nombre de jeunes s'engageant de manière bénévole ou volontaire augmente régulièrement démontrant leur engouement pour ce type d'acte citoyen ayant du sens pour eux et par leur intérêt renouvelé pour des actions au service de l'intérêt général.

---

<sup>3</sup> et <sup>4</sup> Les chiffres clés de la vie associative 2019 - INJEP

11. 40 % des jeunes donnent de leur temps dans une association ou organisation en 2020 (allant d'une fois par an à plusieurs heures par semaine). Ce chiffre était de 37 % en 2019 et de 32 % en 2017<sup>5</sup> mais il cache de forte disparité selon les types de jeunes et les territoires.
12. Malgré tout, de nombreux jeunes ne s'engagent pas, essentiellement :
- a. Pour des raisons pratiques : l'insuffisance de possibilité de libérer du temps disponible au regard des études et/ou d'un travail, l'insuffisance de communication dans leur direction pour connaître les opportunités d'engagement, l'absence d'accompagnement vers l'engagement,
  - b. En raison d'une représentation erronée de l'engagement qui se résume souvent à « donner du temps gratuitement » sans que les jeunes voient leurs compétences mises en jeu, identifiées et mises en valeur lorsqu'elles sont mobilisées,
  - c. Car les structures n'ont pas la capacité à accueillir des jeunes bénévoles ; les dirigeants d'associations ne sont pas formés ni accompagner pour identifier les compétences des jeunes qu'ils pourraient mobiliser ainsi que celles qui peuvent être développées par les jeunes. Cependant le service civique et le service national universel comportent des dispositions légales sur l'accompagnement à l'identification et à la valorisation des compétences. Les travaux actuels de mise en cohérence de ces dispositions devraient permettre de mieux outiller ces structures à l'avenir.
  - d. Le manque d'accessibilité des structures et la méconnaissance du handicap éloignent encore plus les jeunes porteur d'un handicap.

---

<sup>5</sup> INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2020

13. A l'échelle européenne, la France se classe ainsi 10<sup>ème</sup> avec « 57 % des jeunes Français âgés de 15 à 30 ans qui déclaraient faire partie d'au moins une association parmi les huit proposés dans le cadre de l'Eurobaromètre flash n° 455 sur la jeunesse européenne », là où la moyenne de l'UE est de 53 %<sup>6</sup>.
14. Le bénévolat prend une place de plus en plus importante dans l'engagement des jeunes : au nombre de 77 % en 2016, les jeunes prêts à devenir bénévole pour une cause sont au nombre de 84 % en 2020. Parmi eux, près de 55 % donnent déjà du temps bénévole quand ils n'étaient que 47 % en 2016 <sup>7</sup>.
15. En France, les pouvoirs publics, et notamment l'Etat, ont mis en place de nombreuses actions et dispositifs de tous ordres pour développer, accompagner et valoriser l'engagement des citoyens et particulièrement des jeunes. Peuvent être cités : le service civique, les volontariats internationaux, le compte engagement citoyen, des dispositions fiscales spécifiques au bénéfice des bénévoles, etc...
16. Cependant, l'engagement des jeunes est différent de leurs aînés : ils s'engagent plus volontiers sur des actions ou des projets de court terme dans diverses structures. Comme leurs aînés, la recherche du sens de l'action est essentielle pour les jeunes.
17. Dans le même temps, un vieillissement des instances de gouvernance des associations est constaté impliquant parfois une difficulté pour les jeunes à trouver leur place au sein de celles-ci et une certaine défiance générationnelle.

---

<sup>6</sup> et <sup>7</sup> INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2020

18. En parallèle et au regard des évolutions actuelles et à venir du marché de l'emploi (de nombreux emplois inconnus aujourd'hui naîtront dans les 10 prochaines années), les entreprises sont de plus en plus soucieuses de recruter des jeunes salariés ayant acquis des compétences sociales larges, signes de leur capacité future à évoluer dans un monde mouvant et à s'adapter plus facilement aux métiers de demain.
19. Pour mémoire, l'OCDE conseille de développer les quatre compétences suivantes indispensables pour assurer son employabilité dans le futur : la capacité à coopérer, la capacité à communiquer, la créativité, l'esprit critique ; toutes compétences que l'engagement peut permettre d'acquérir.
20. L'engagement des jeunes comporte une dynamique territoriale. Il permet d'une part de dynamiser un territoire mais également de permettre au jeune de développer son réseau. Ce réseau peut parfois faciliter son engagement à venir voire même faciliter son insertion professionnelle.
21. Dans ce cadre, il apparaît que, au moment du recrutement, les entreprises recherchent dans les apports de l'engagement des éléments qui lui sont utiles directement ou non car elles « ont besoin pour faire face aux évolutions de leur environnement d'intégrer des modes de pensée qui leur sont étrangers »<sup>8</sup>.
22. La prise en compte par les entreprises des compétences développées par l'engagement est facilitée par la « modification de l'image du secteur associatif, qui est vu maintenant comme un lieu reconnu d'une véritable expérience »<sup>9</sup>. Cependant, encore aujourd'hui, dans de nombreux secteurs, l'engagement peut être encore perçu négativement par certaines entreprises qui le considèrent comme du temps personnel / informel / non professionnel pouvant impacter le temps professionnel.

---

<sup>8</sup> et <sup>9</sup> « Du bénévole au jeune cadre, la place des activités associatives dans les candidatures des jeunes diplômés » - Thèse de doctorat de Sciences de l'Education - Claire Margaria - Université Paris Descartes



23. De plus en plus de jeunes voient l'engagement, notamment dans le cadre d'un dispositif de volontariat, comme une source d'apprentissage et d'acquisition de compétences que le champ de l'éducation formelle ne permet pas d'acquérir complètement, notamment des compétences sociales et des savoirs-être.
24. La question de la valorisation des compétences acquises dans un cadre non formel est une préoccupation forte du monde associatif depuis les années 2000 et la demande de reconnaissance des compétences acquises croit fortement chez les jeunes bénévoles. La réflexion est centrée sur la création d'outils, principalement de deux natures :
- a. Des outils « d'identification /valorisation » : des valorisations symboliques type passeport permettant de décliner son parcours militant (exemple passeport de France bénévolat, carnet de vie du bénévole du CNOSF, scouts etc..) : ces outils permettent au jeune de prendre conscience des compétences acquises et d'illustrer ces compétences lors d'un entretien professionnel en les rapportant à une expérience associative ou dans le cadre de l'orientation. Ces outils sont très nombreux et peuvent être développés par chaque association, au plus près des missions réalisées par le bénévole ;
  - b. Des outils de « valorisation / certification » ou de valorisation technique des compétences (exemple portefeuille de compétence porté par la DJEPVA en 2011 permettant de traduire ses actions bénévoles en compétences mobilisables dans d'autres cadres notamment professionnel). Ces outils ont pour objectif à terme de parvenir à une forme de certification permettant une reconnaissance par l'entreprise (ex open badges).

25. Deux constats s'imposent : la multiplicité des outils entraîne un manque d'articulation entre eux et dans les faits l'utilisation de ces outils par les bénévoles est faible (par exemple sur les 5 millions de bénévoles sportifs, seuls 6000 ont rempli le carnet de vie bénévole du CNOSF). Cependant la pertinence des outils d'identification est avérée s'ils sont couplés à une méthode d'accompagnement.
26. Au regard de ces constats, il apparaît fondamental de mieux accompagner les jeunes dans leur parcours d'engagement et dans la valorisation des compétences qu'ils ont pu acquérir en s'engageant.

**Rappellent que :**

27. Pour acquérir des compétences liées à l'engagement, il convient avant tout de s'engager et pour s'engager, il convient d'avoir été sensibilisé et/ou accompagné à l'engagement. Pour répondre à cet enjeu, il convient donc de sensibiliser davantage les jeunes dès leur plus jeune âge en leur montrant la diversité des formes d'engagement. A cet égard, le premier engagement a souvent lieu dans le cadre scolaire (délégué de classe) mais n'est souvent pas identifié comme tel par les jeunes eux-mêmes. L'accompagnement du jeune vers l'engagement est primordial et nécessite dès lors une sensibilisation de l'ensemble du corps enseignant et pédagogique et des divers interlocuteurs des jeunes
28. Cependant, l'accès à l'engagement n'est pas égalitaire entre les jeunes. Les jeunes engagés depuis leur plus jeune âge sont, en général, ceux bénéficiant d'un bagage culturel et social important. Ils sont souvent accompagnés par leurs parents ou des adultes référents dans leur démarche d'engagement.
29. L'engagement est fortement tributaire de déterminismes sociaux et territoriaux et une partie des jeunes les moins diplômés ou ayant un bagage culturel et social moindre peut avoir un sentiment d'illégitimité pour s'engager.

30. S'il existe certains dispositifs de soutien à l'engagement pour les étudiants trop souvent défaillant, aucune solution n'a été mise en place pour permettre l'engagement des apprentis aussi bien par les centres de formation que par les entreprises, les privant de cette opportunité d'acquérir des compétences sociales.
31. Aujourd'hui, au regard des constats infra, il apparait une certaine contradiction entre une injonction à s'engager et l'incapacité à pouvoir le faire, soit pour les raisons citées ci-dessus, soit car l'engagement nécessite du temps, or de trop nombreux cursus d'étude ne permettent pas de tenir compte des contraintes liées à l'engagement et ne prennent pas en compte les apports de compétences liées à l'engagement.
32. Dans ce cadre, il existe également une inégalité entre des étudiants dont le cursus intègre un temps d'engagement obligatoire, structuré, non rémunéré et valorisé comme tel et les autres dont le cursus n'intègre ni ne valorise ce type d'expérience. De même, l'engagement obligatoire dans le cadre du cursus et l'engagement volontaire sont deux démarches différentes dont les enjeux sont perçus différemment par l'enseignement formel.
33. Il existe également une distinction dans la répartition entre un engagement citoyen peu contraignant et spontané, où les femmes sont surreprésentées et un engagement traditionnel et militant attirant davantage les hommes. La diversité des formes d'engagement peut avoir un impact sur le développement et la valorisation de compétences.

**Soulignent que :**

- 34.** Les nombreuses évaluations d'expériences et d'expérimentations, études et enquêtes, aussi bien de portée nationale qu'européenne, ont pu démontrer les apports de l'engagement, notamment le bénévolat associatif, qui apparaît très formateur pour les jeunes qui peuvent y acquérir des éléments d'apprentissage en dehors de l'éducation formelle (gestion de projets, communication, comptabilité...) tout autant que se construire une expérience par les rencontres, se construire des réseaux relationnels, acquérir de la maturité et de la confiance en eux...
- 35.** Pour un jeune sortant d'étude et ayant une faible expérience professionnelle, la valorisation de l'expérience de bénévolat ou de volontariat revêt une grande importance.
- 36.** Les suivis de cohorte effectués dans le cadre du dispositif du service civique ont montré qu'une expérience de volontariat permet une meilleure insertion sociale et professionnelle, notamment pour les jeunes les plus fragiles (NEET).
- 37.** Les entreprises, qui ont identifié l'intérêt des expériences d'engagement, s'approprient, voire développent, désormais des outils pour repérer les compétences acquises par le bénévolat ou le volontariat comme par exemple, la « charte du recruteur citoyen » ou le « cv citoyen »<sup>10</sup>.
- 38.** La crise sanitaire liée au Covid a eu un double effet inverse :
- a.** De nombreux jeunes ont souhaité s'engager et le succès de la Réserve civique l'illustre parfaitement, cette dernière comptant plus d'un jeune sur deux inscrits. L'engagement bénévole durant la période de confinement a traversé le corps social et davantage mobilisé la jeunesse, quel que soit son niveau de ressources. Par ailleurs, de nombreux nouveaux jeunes bénévoles ont maintenu leur engagement par la suite ;

---

<sup>10</sup> Le cv citoyen et la charte du recrutement citoyen sont à l'initiative de la Jeune Chambre Economique française

- b. A l'inverse, d'autres jeunes déjà engagés ont vu leurs engagements contrariés par la crise.

39. « La crise sanitaire a vu l'émergence d'une « génération COVID » avec une plus grande conscience générationnelle et un fort désir d'engagement. Mais il existe une distinction entre jeunes optimistes, engagés bénévolement, mobiles pour leurs études comme pour leurs loisirs et des jeunes plus pessimistes, ayant le sentiment que leur avis compte peu, résignés à l'égard des pouvoirs publics, moins mobiles, profitant moins de vacances thématiques et n'ayant plus généralement l'espace mental pour se consacrer à des causes leur tenant à cœur, tant leurs inquiétudes pour l'avenir sont grandes »<sup>11</sup>.

40. Le domaine de l'environnement est un moteur fort d'engagement, notamment pour les jeunes non-bénévoles. Il est aussi un levier d'engagement supplémentaire pour les jeunes déjà bénévoles. L'intérêt pour l'action humanitaire et l'aide au développement augmente à la différence d'un engagement pour la paix dans le monde qui mobilise moins les jeunes.

#### Alertent que :

41. Dans la mesure où l'engagement tend à se développer de manière régulière chez les jeunes, il convient de les accompagner dans la valorisation des compétences acquises dans ce cadre.

42. Cependant, aujourd'hui, persistent de très nombreux freins à cette valorisation :

- a. D'une manière générale, la scolarité, du primaire au supérieur (à l'exception de l'enseignement agricole et des grandes écoles), ne reconnaît pas ou pas assez les engagements au sein ou en dehors de l'éducation formelle, et donc les compétences acquises ;

---

<sup>11</sup> INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse

- b. Si la diversité des outils d'identification des compétences est importante à conserver pour s'adapter à tous les profils, il existe une trop grande multiplicité d'outils de valorisation : UC dans quelques cursus, open badge, outils développés par l'Etat ou des collectivités territoriales, outils associatifs ou d'entreprises... ;
  - c. Paradoxalement, ces nombreux outils ne sont pas connus des jeunes ;
  - d. De nombreux outils apparaissent pas ou peu adaptés et connaissent une obsolescence rapide ;
  - e. Les jeunes, dans la grande majorité des cas, ne sont pas accompagnés dans l'identification de leurs compétences.
43. Pour une partie de la société, du secteur de l'enseignement formel, des entreprises, l'expérience d'engagement au sein d'une association ou non, n'est pas encore assez perçue comme un lieu d'acquisition de compétences sociales, y compris de savoir-faire.
44. Face à la multiplicité des outils d'identification, il conviendrait de réaliser un recueil, difficilement exhaustif, mais permettant de constituer une base de ressources inspirantes pour les structures qui en auraient besoin.
45. Face à la multiplicité des outils de valorisation, il conviendrait de réaliser un travail de mise en cohérence des différents outils existants pour arriver à un outil unique de référence.

**Préconisent que :**

46. En premier lieu, partant du principe : « pas d'engagement = pas de compétence à valoriser », avant de pouvoir identifier des compétences, il convient de pouvoir permettre aux jeunes de s'engager, et dans ce cadre, la lutte contre tous les freins identifiés ci-dessus doit être une priorité.
47. Pour répondre à cette priorité, il convient :
- a. D'aménager tous les cursus d'étude pour permettre aux jeunes de s'engager, tout en prenant en compte les spécificités de certaines formations notamment celles de l'apprentissage ;
  - b. Mobiliser des mentors de l'engagement ;
  - c. De lancer une réflexion territorialisée pour avoir des bilans d'engagement (à l'image des bilans carbone) dotés d'indicateurs ;
  - d. De tenir compte des profils des jeunes, de leur disponibilité, de leurs attentes pour proposer différentes formes d'engagement ;
  - e. De sensibiliser, dès le plus jeune âge, les jeunes sur les apports de l'engagement et de l'impact sur le territoire, pour eux, pour les autres. Une attention particulière sera portée sur l'engagement de jeunes pessimistes ou peu informés ;
  - f. De soutenir les associations dans leur transition, notamment numérique, pour qu'elles puissent innover et proposer un engagement régulier aux jeunes (missions en distanciel par exemple).

48. La valorisation des compétences sociales liées à l'engagement nécessite de :

- a. Permettre aux élèves/étudiants de valider les compétences de l'engagement acquises en dehors de l'éducation formelle ;
- b. De rendre obligatoire la reconnaissance des compétences liées à l'engagement par le biais de la réglementation en l'intégrant dans tous les parcours de formation (universités, apprentissage...) ;
- c. Systématiser la reconnaissance des capacités des parcours associatifs (requapass<sup>12</sup>) ;
- d. Prendre en compte la question de l'engagement des apprentis (CFA) car leur envie d'engagement n'est pas moindre mais, pris dans une logique d'insertion dans le monde du travail, ils peuvent manquer de temps. Des crédits pourraient être octroyés afin d'inciter les jeunes à entreprendre une action citoyenne dans un parcours dédié à l'engagement durant toute la durée de leur formation ;
- e. Accompagner régulièrement les jeunes dans leur parcours d'engagement pour les aider à identifier les compétences alors acquises ou développées ;
- f. Former et soutenir les associations et structures à la manière d'accueillir, d'accompagner et de reconnaître (notamment juridiquement) un bénévole ;
- g. Favoriser la prise de responsabilité au sein des organes dirigeants notamment grâce au certificat à la formation gestion associative.

---

<sup>12</sup> <https://requapass.eu/>



49. Concernant les outils de valorisation des compétences sociales, il convient de :
- a. Lancer une étude nationale et exhaustive pour identifier tous les outils de valorisation normés et analyser leur efficacité ;
  - b. Créer un outil unique reconnu par le secteur de l'éducation formel et accompagné par la mise en place d'un réseau de professionnels ou de bénévoles accompagnant les jeunes de manière individualisée dans l'identification de leurs compétences ;
  - c. Lancer des expérimentations intégrant l'ensemble des branches professionnelles pour développer des outils de valorisation des compétences à l'image de l'expérience menée dans le cadre de l'EDEC « Grands événements sportifs et culturels » ;
  - d. Former les bénévoles pour leur permettre de mobiliser leur expérience associative et d'en intégrer les compétences dans leur CV.
50. La prise en compte des compétences liées à l'engagement nécessite de mobiliser les structures employeuses en :
- a. Sensibilisant les entreprises au fait que l'expérience d'engagement apporte des compétences ;
  - b. Mettant à disposition des jeunes des outils reconnus par les employeurs à l'exemple du cv citoyen pour entreprise et de la charte du recruteur citoyen ;
  - c. Développant davantage les partenariats entre entreprises et associations, notamment à travers le mécénat de compétence ;

- d. Faisant évoluer les outils suivants :
  - i. L'entretien professionnel pourrait intégrer des éléments liés à l'engagement en dehors du temps de travail,
  - ii. Le compte engagement citoyen pourrait être simplifié pour une utilisation plus systématique,
  - iii. Le congé bénévolat pourrait ne pas se limiter aux seuls dirigeants et encadrants d'autres bénévoles associatifs mais à tous les bénévoles ;
- e. En intégrant dans les concours de la fonction publique la possibilité de valoriser les expériences d'engagement.

51. Enfin, l'ensemble de ces actions nécessite un accompagnement et un pilotage régulier des pouvoirs publics.



# ANNEXES

En complément de leurs échanges et des auditions qu'ils ont menés, les membres de l'inter-commission ont souhaité réaliser une enquête auprès des jeunes sur leurs engagements et la valorisation de ceux-ci.

L'objectif n'était pas d'illustrer par une enquête scientifique les constats présentés dans le document mais de nourrir la réflexion grâce aux retours des jeunes. En ce sens, l'enquête ne peut pas être jugée comme représentative de l'ensemble des jeunes. Cependant, ses résultats confirment les constats des membres du COJ et corroborent certaines de leurs préconisations.

L'enquête a pris la forme de deux questionnaires :

- Un questionnaire à l'attention des 6-15 ans
- Un questionnaire à l'attention des 16-30 ans

Les résultats de cette enquête sont présentés sous la forme de deux documents différenciés.

**Analyse du questionnaire 6-15 ans**

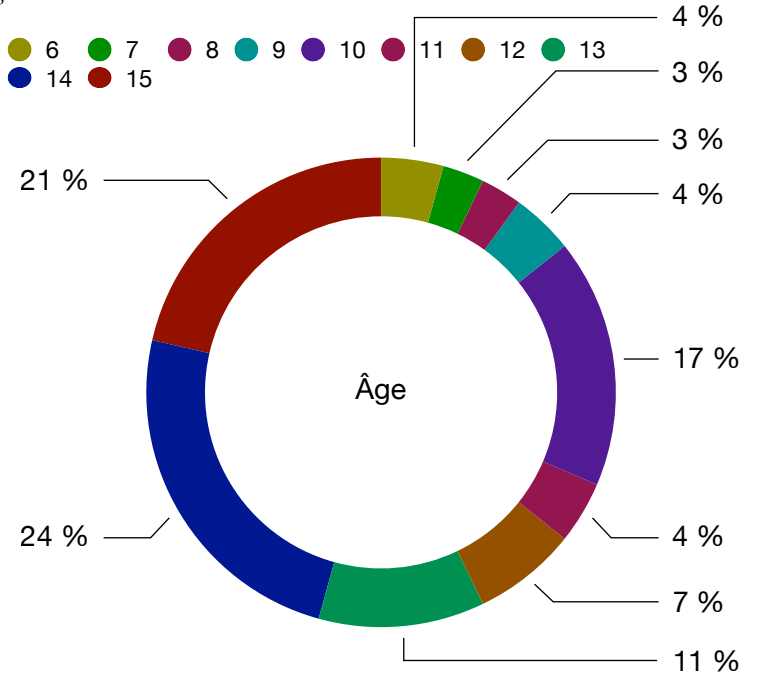
**Partie 1 : Profil des répondants**

Nombre total de répondants : 70

**Age des répondants :** la moitié à entre 13 et 15 ans

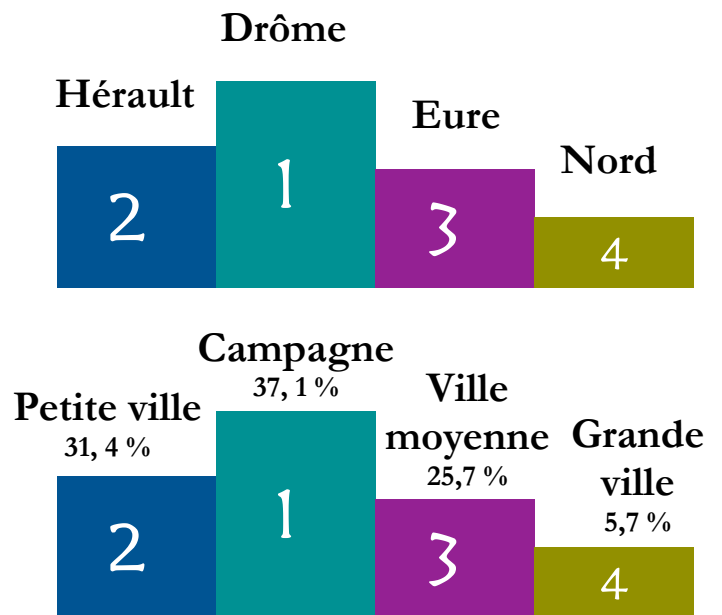
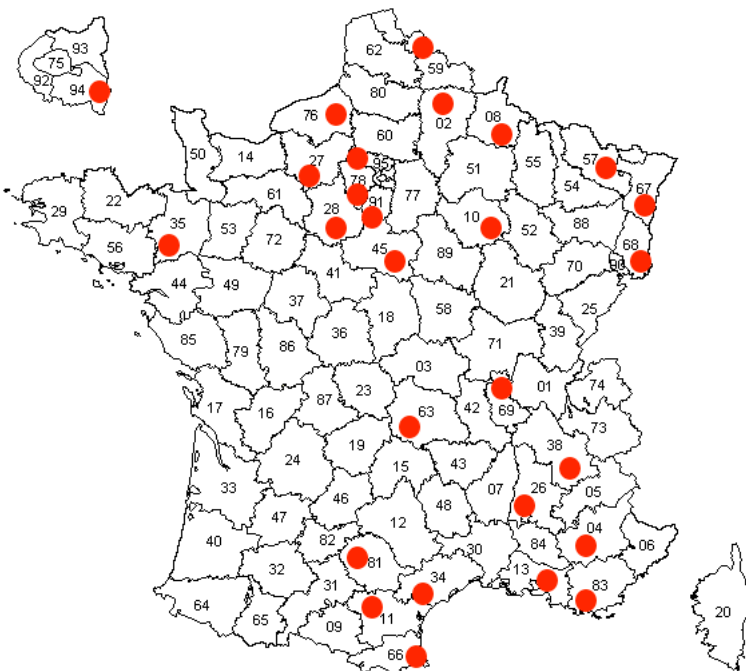
70 réponses

Âges	Réponses
6	3
7	2
8	2
9	3
10	12
11	3
12	5
13	8
14	17
15	15



**Lieux de résidence :** une répartition géographique peu conforme à la réalité avec une prédominance de jeunes ruraux ou de petites villes

70 réponses



**Partie 2 : L'engagement des 6-15 ans**

**L'engagement en dehors de l'école ou du collège** : 1/4 des répondants est membre d'un conseil ; 1/3 n'est pas engagé

70 réponses

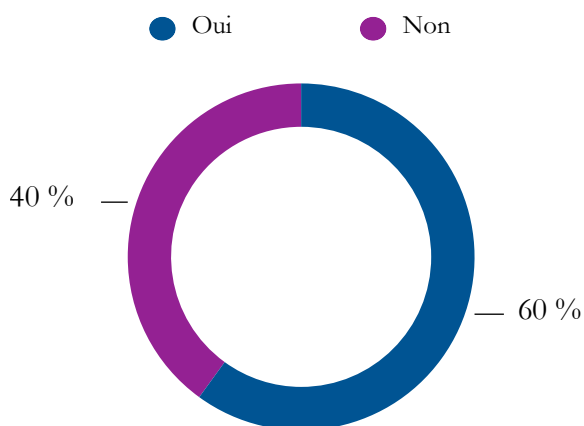
Non	Membre d'un conseil de jeune ou d'enfant (municipal / départemental / régional ...)	Bénévoles dans une association ou hors d'un association	Volontaire (sapeur pompier / cadet de la protection civile ...)	Scout
29	24	13	2	2

**L'engagement à l'école ou au collège** : Près des 3/4 sont engagés dont 1/3 comme délégué de classe

70 réponses (question 5)

46 réponses (question 6)

Délégué de classe	28
Bénévoles (compétition sportive, fête de l'école...)	7
Éco-délégué	6
Conseil de vie collégienne	5
CDJ	4
Maison des lycéen	1
Médiateur	1
Ambassadeur	1
Autre	2
Plusieurs postes ci dessus	5

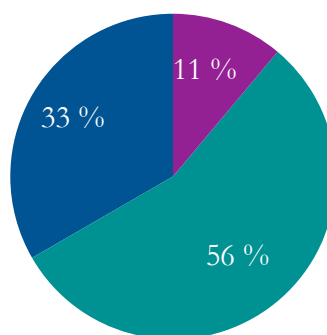


**Les enfants ayant répondu ont commencé à s'engager**

**dès l'école primaire**

63 réponses

- Je ne me suis jamais engagé à
- l'école primaire
- au collège



**Ce que retiennent les enfants de leur engagement :** avant tout des apports positifs pour leur personnalité mais également l'identification d'espaces de prise en considération de leur rôle et de leur parole

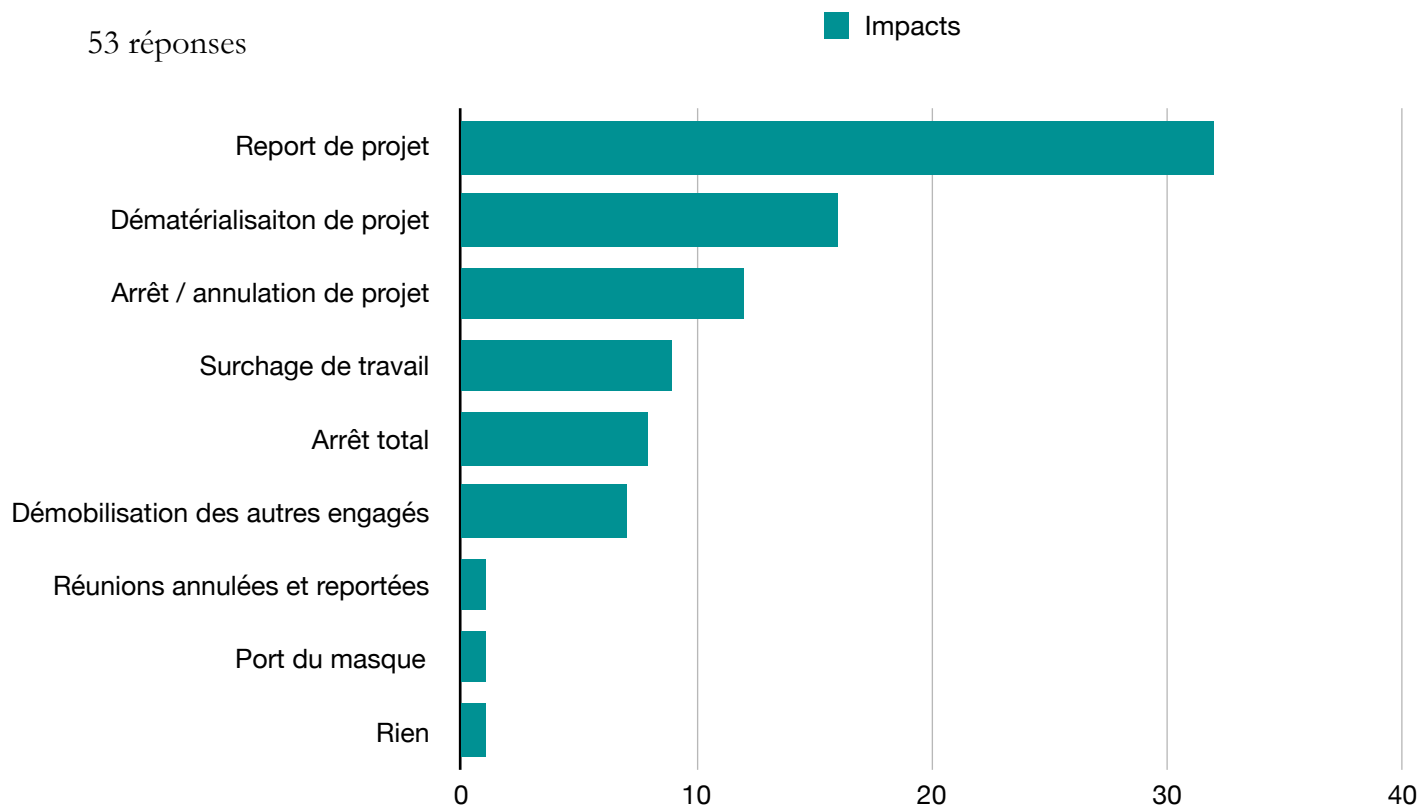
43 réponses

Enrichissement personnel / Confiance en soit / épanouissement	10	
Responsabilité	7	
Améliorer la vie des gens	6	
Culture / connaissances / apprend	6	
Faire valoir mes idées / défendre mes opinions / défendre ce qui me tient à coeur	5	Idée également que le cadre institutionnel (conseil notamment) permet de légitimer la parole et oblige les adultes à plus écouter et prendre en consideration
Rencontrer des personnes	4	
Contribuer à l'amélioration de sa ville	4	
Savoir vivre ensemble / travailler ensemble	3	
Compétence : - conduire des projets	3	
Fierté	2	
Compétence : - écouter les autres	2	
Compétence : - Organisation / gestion	2	
Compétence : - compétence oral	2	
Voyager		
Partager de bons moments		
Autonomie		
Me sentir utile		
Solidarité		
Meilleure compréhension du fonctionnement du monde qui m'entoure		
Permet aux mineurs de faire partie de manière concrète de la société		
Rien		

**Partie 3 : L'impact de la crise du Covid-19 sur l'engagement des 6-15 ans**

**L'engagement des 6-15 ans perturbé par le Covid :** essentiellement un report des projets ou leur dématérialisation (réponses multiples possibles)

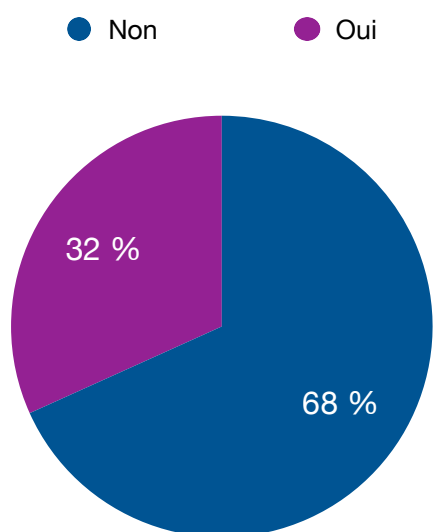
53 réponses



**La crise sanitaire n'a pas majoritairement donné l'envie de s'engager aux 6-15 ans. Pour ceux qui se sont engagés, une grande diversité d'actions**

63 réponses (question 10)

14 réponses (question 11)



- Accueil des nouveaux conseillers municipaux jeunes
- Jeunes sapeurs pompiers
- Webmaster d'un site de groupe de scoutisme
- Eco-délégué
- Aide aux personnes fragiles (portage de médicaments / de repas)
- Aide dans des associations de proximité (collecte des Restos du Coeur)
- Nettoyage de mon quartier avec mes parents (parcs etc)
- Des actions pour l'écologie
- Je cherche des associations pour m'engager
- J'ai eu envie mais on n'a rien pu faire
- Je suis engagé au HCFEA
- Aider ceux qui en ont besoin
- Aider mon père bénévole



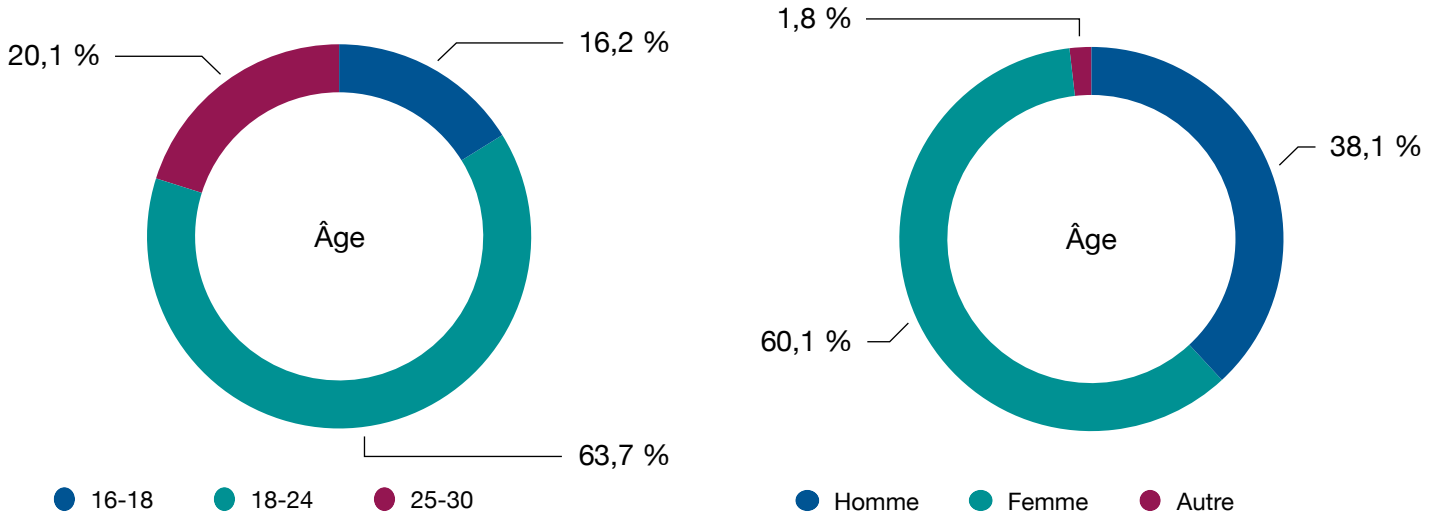
## Analyse du questionnaire 16-30 ans

### Partie 1 : Profil des répondants

Nombre total de répondants : 328

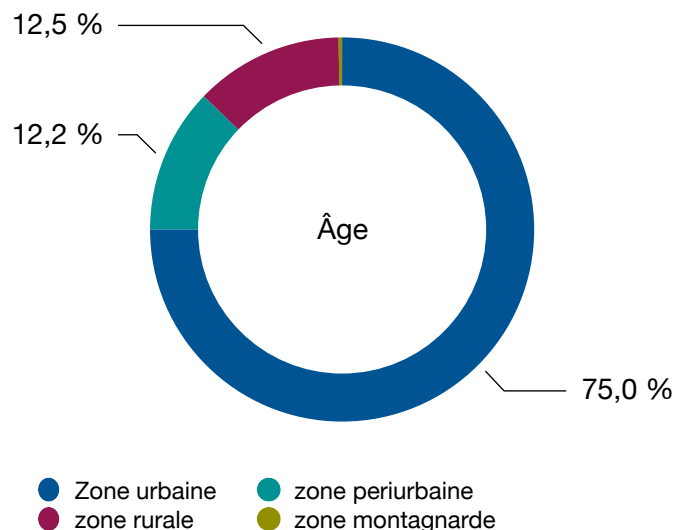
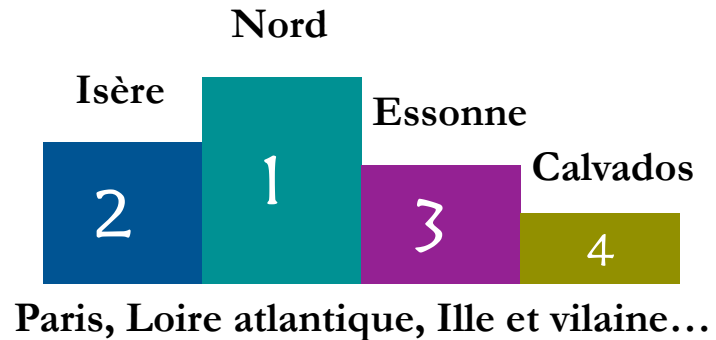
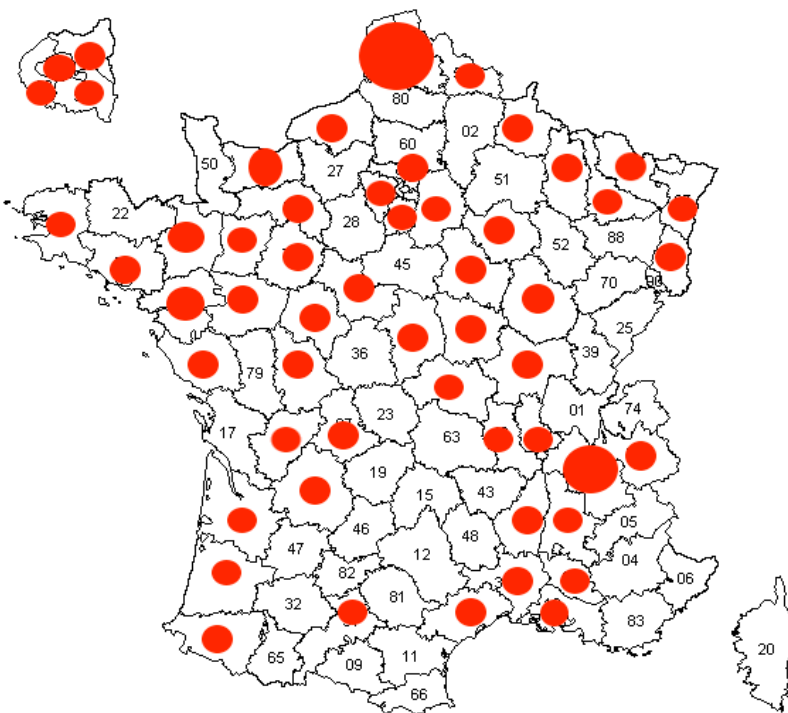
**Age et genre des répondants** : une sur-représentation des 18-24 ans et des femmes

328 réponses



**Lieu de résidence** : plus de 3/4 de jeunes urbains ou péri-urbains et une répartition géographique assez représentative

328 réponses



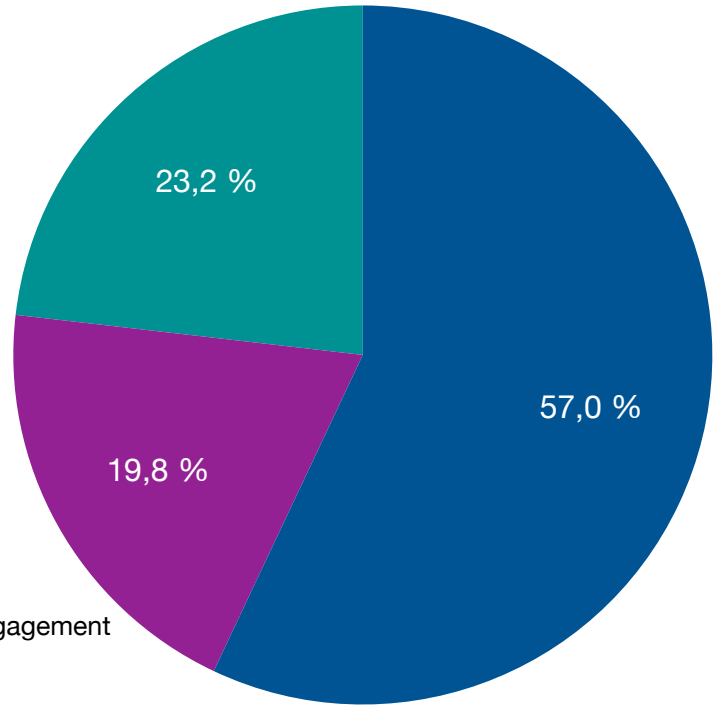
**Le statut des jeunes lors de leur premier engagement** : une grande variété de statuts avec une forte représentation des étudiants et lycéens des filières générales

Statut	Nombre
Etudiant en université (licence, master, DUT, Doctorat...)	89
Stagiaire de la formation professionnelle (AFPA, centre de formation, école de la deuxième chance...)	67
En emploi	61
Elève dans un lycée général et technologique	52
Volontaire (service civique...)	26
Demandeur d'emploi	20
Etudiant en école (ingénieur, commerce...)	16
Apprenti	8
Elève dans un lycée professionnel	5
Entrepreneur	3
Elève dans un lycée agricole	2
Etudiant en STS (BTS)	2
Etudiant en classe préparatoire	2
Autres (réorientation/ élève avocat / élève infirmier / stagiaire / Etudiante en école d'art à distance)	5

**Partie 2 : L'expérience dans l'engagement**

**La situation d'engagement actuelle** : plus de la moitié des jeunes répondants sont actuellement engagés

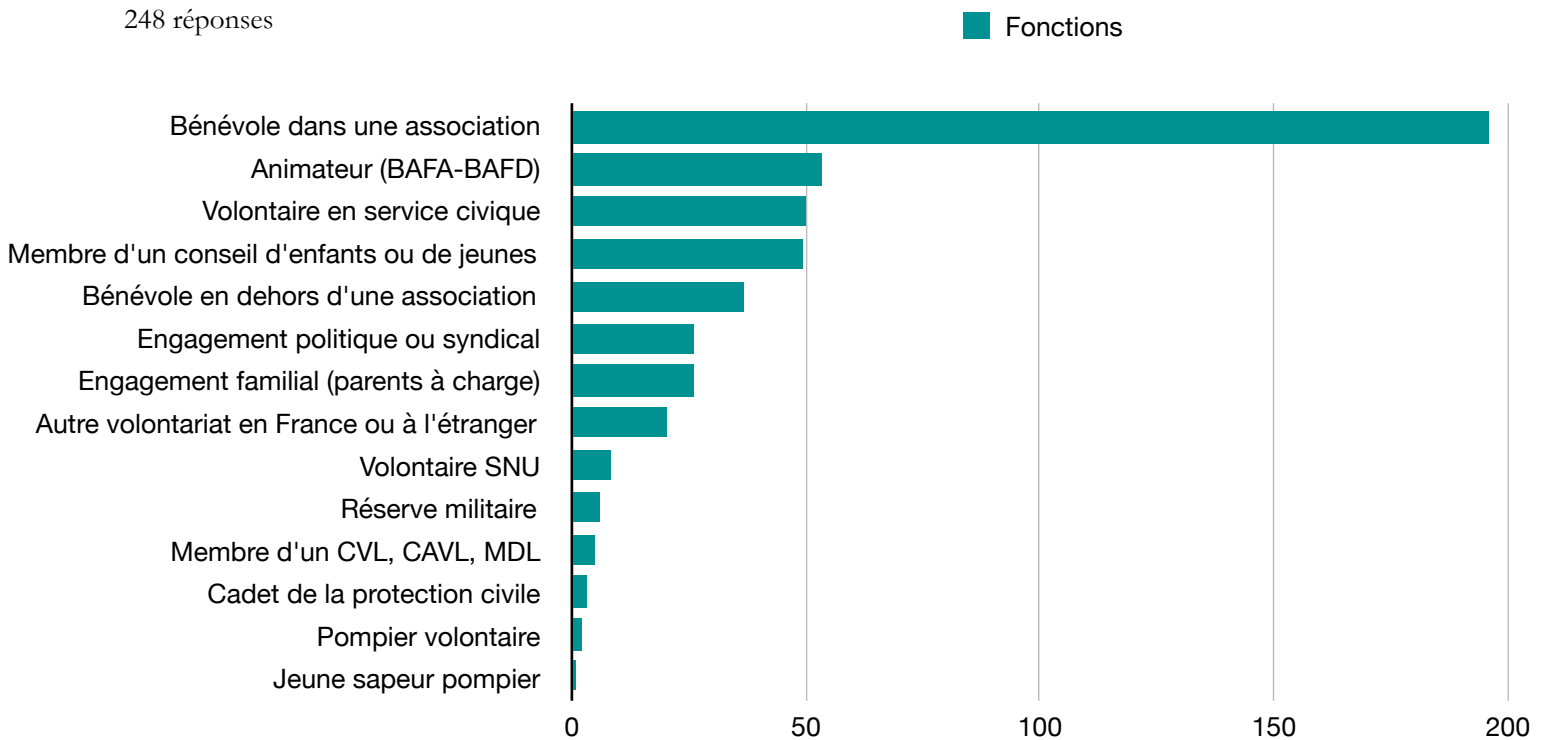
328 réponses



- je suis actuellement engagé(e)
- je ne suis plus engagé(e) mais j'ai déjà mené une expérience d'engagement
- je ne suis pas engagé(e)

**Le(s) type(s) d'engagement mené(s) actuellement ou dans le passé par les jeunes** : la prépondérance du bénévolat (réponses multiples possibles)

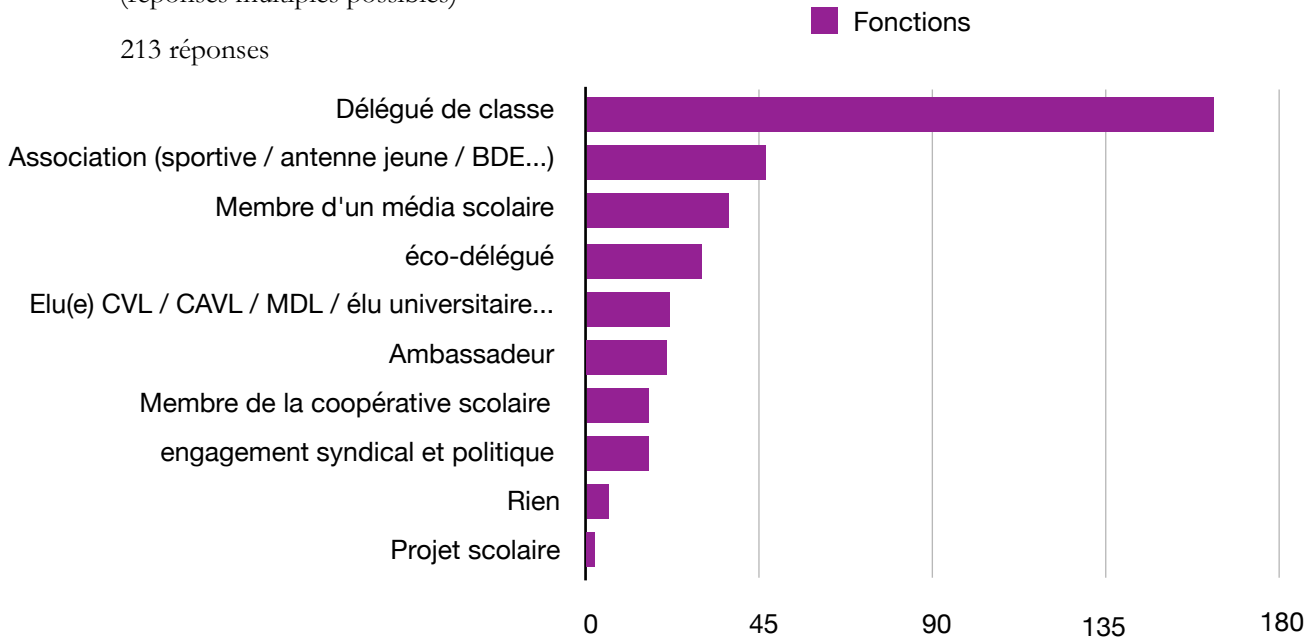
248 réponses



Mais aussi : animateur sans formation, investissement confessionnel, travail dans le social

**Le(s) type(s) d'engagement mené(s) actuellement ou par le passé par les jeunes dans le cadre scolaire/enseignement supérieur :** le délégué de classe est souvent la première expérience d'engagement (réponses multiples possibles)

213 réponses

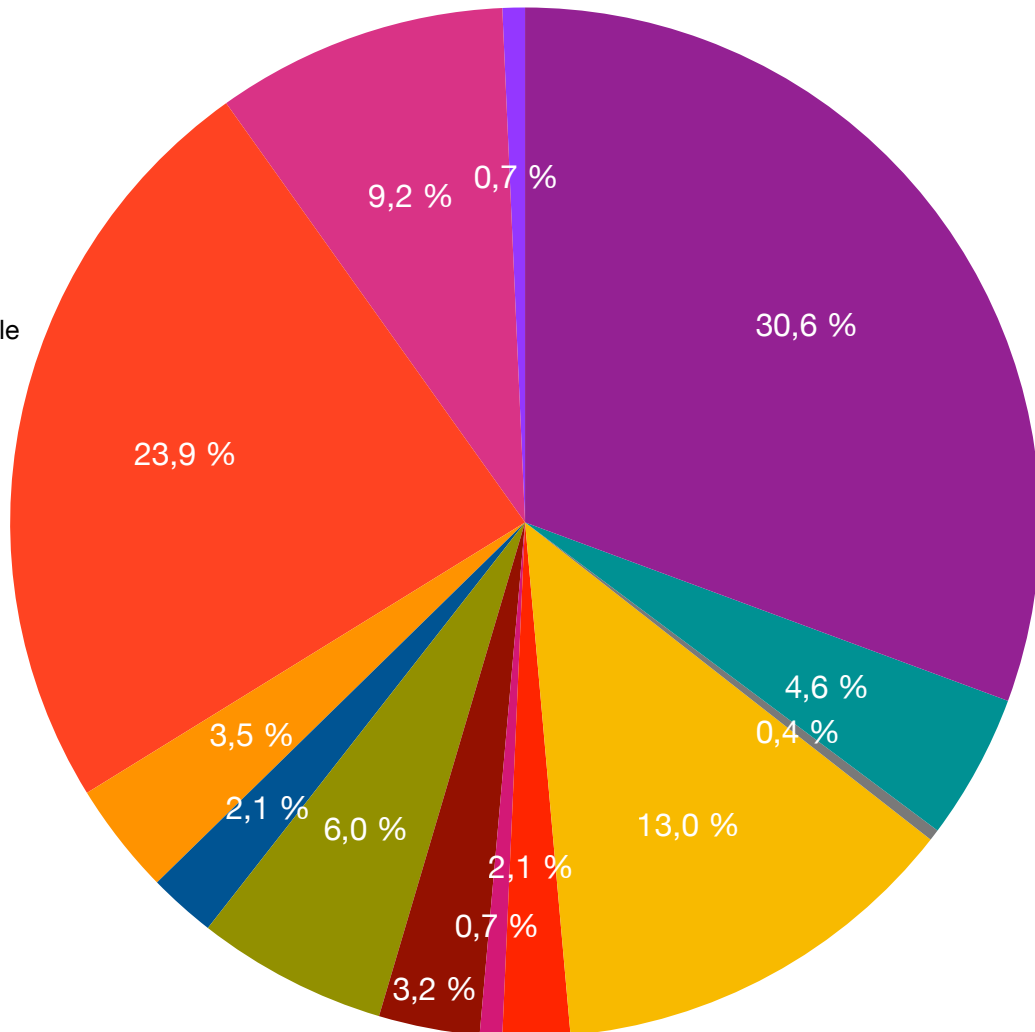


=> Il est intéressant de noter un cumul des mandats dans la catégorie des « élu(e)s ».

**Le statut des jeunes lors de leur premier engagement :** les jeunes s'engagent majoritairement entre 10 et 18 ans, lorsqu'ils sont collégiens ou lycéens

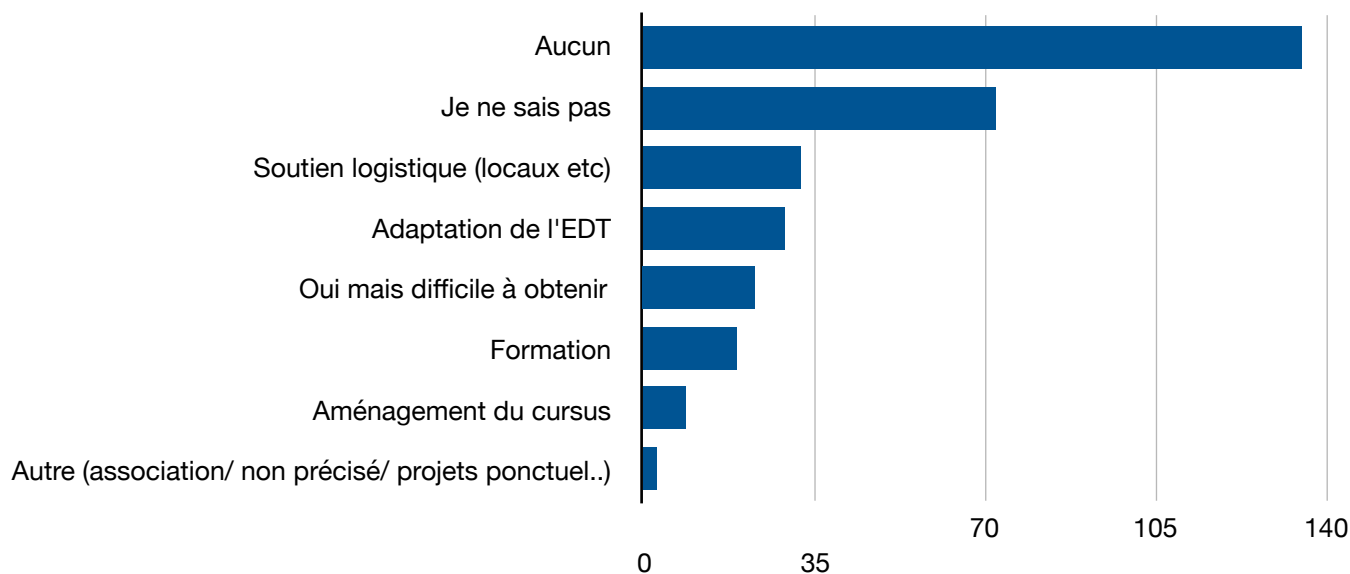
283 réponses

- Lycée général
- Lycée pro
- Lycée agricole
- Université
- Ecoles
- Apprenti
- En emploi
- Stagiaire de la formation professionnelle
- Volontaire
- Demandeur d'emploi
- Collège
- Primaire
- Aucun



**Les aménagements de cursus pour permettre l'engagement :** en général, le cursus d'étude ne prévoit ou ne prévoyait pas d'aménagements et/ou de facilités d'accès pour permettre aux jeunes de réaliser leur engagement (réponses multiples)

288 réponses



**Ce que retiennent les jeunes de leur(s) engagement(s) à titre personnel :** un enrichissement personnel, des rencontres, une utilité pour la société ; le développement des compétences n'apparaît qu'au cinquième rang

206 réponses

<u>Positif</u>	
Apprentissage sur soi-même / enrichissement personnel	37
Rencontres / réseau	34
Améliorer la vie d'autrui / la société / utilité	33
Plaisirs / émotions	29
Développement de compétences diverses	25
Autonomie / lutte contre la timidité / confiance en soit	22
Connaissance / culture	18
Responsabilités	15
Maturité	12
Solidarité / entraide	11
Ouverture d'esprit	9
Confirmation / découvertes des futurs choix professionnels / aide à trouver un emploi	9
Ouverture sur le monde	8
Partage de valeurs	7
Compétence orale	6
Compétence en organisation	6

Compétence en gestion de projet	6
Travailler en groupe	5
Apprentissage de la « vie réelle »	5
Voyages	3
Esprit critique	2
Compétence en matière d'innovation / gestion de crise	2
Approche moins théorique et plus pratique	2
Reconnaissance	2
Sortir de la routine scolaire	
Ponctualité	
Respect	
Importance de la parole des jeunes	
<b><u>Négatif</u></b>	
Je ne sais pas	2
ça ne m'a pas plu	2
Engagement syndical mal vu par les enseignants et la direction scolaire	
Inutile pour l'aspect élu lycéen	
Pas grand chose	
Resultats des experiences dans le cadre scolaire décevant	
Stress / charge de travail	
Fatigue	
Difficulté de se faire entendre des adultes	
Rien	

**La plus-value de l'engagement dans la vie professionnelle/étudiante des jeunes** : une grande variété d'apports aux premiers rangs desquels se trouvent des compétences non apportées par l'éducation formelle, la création de réseau y compris professionnels ainsi que des savoir-être

188 réponses

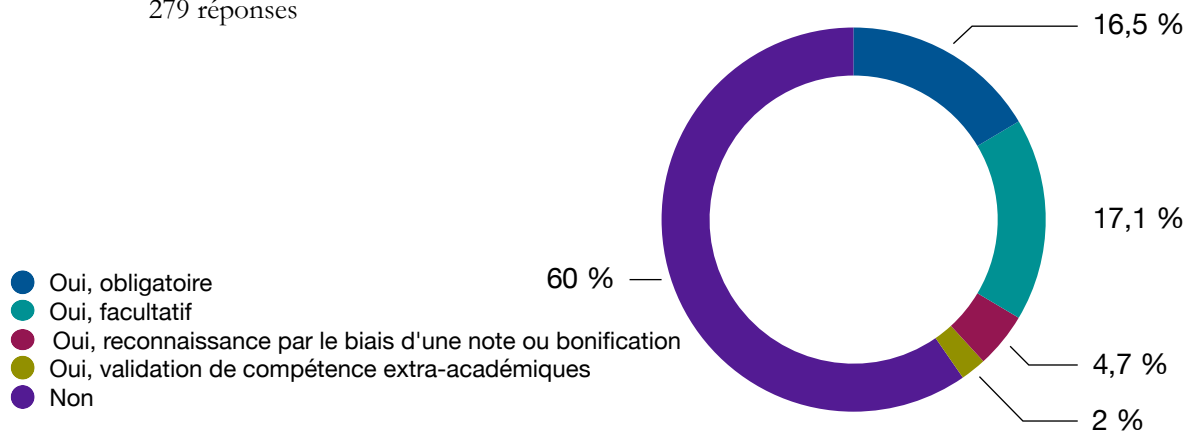
<b><u>Positif</u></b>	
Compétences hors champs scolaire / non formelles, connaissances	37
Réseaux / notamment rencontre de professionnels / rencontre pairs	32
Compétences orales	16

Confiance en soit	16
Ouverture aux autres / d'esprit	15
Organisation	15
Aide pour l'entrée dans le monde professionnel (conseils de bénévoles ou reconnaissance lors du recrutement / stage)	14
Autonomie	12
Expérience	14
Maturité	11
Gestion de projet	11
Plaisir / enrichissement perso	11
Aide à l'orientation professionnelle / découverte	10
Responsabilité	10
Utilité à la société	10
Travail de groupe	9
Valorisation parcoursup / recrutement scolaire	9
Rattachement à mon CV	9
Meilleure appréhension des enjeux	9
Reconnaissance	6
Solidarité	5
Management / gestion d'équipe	4
Poste élu	2
Brevet PSE2 / BAFA	3
Leadership	3
Tolérance	2
Partage	2
Voyage / représentation internationale	2
Valeurs	2
Fierté	2
Perseverance	
Regard critique	
Apprentissage des gestes de premiers secours	
Crédibilité	

Motivation	
<b>Négatif</b>	
Aucune	5
Je ne sais pas	5
Plus-value personnelle uniquement, manque de reconnaissance externe	
Contrainte dans ma vie pro : lier les deux toujours compliqué	
Tremplin vers l'emploi mais en cachant sur le CV qu'il s'agissait d'un service civique	
L'associatif est parfois à mettre de côté car mal vue	
Faillit loucher mon Bac à cause de cela	
Sur le CV mais pas sur de l'utilité	
Pas grand chose à cause du Covid	

**L'intégration de l'engagement dans le parcours scolaire, universitaire, professionnel : l'intégration concerne une minorité de jeunes**

279 réponses

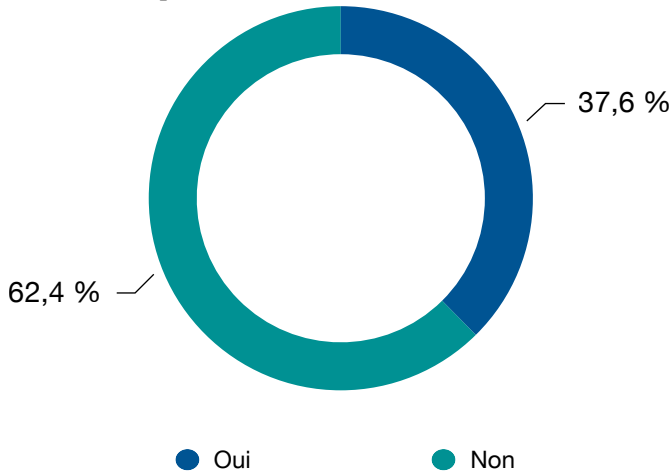


Oui mais très compliqué et incertain d'obtenir la bonification

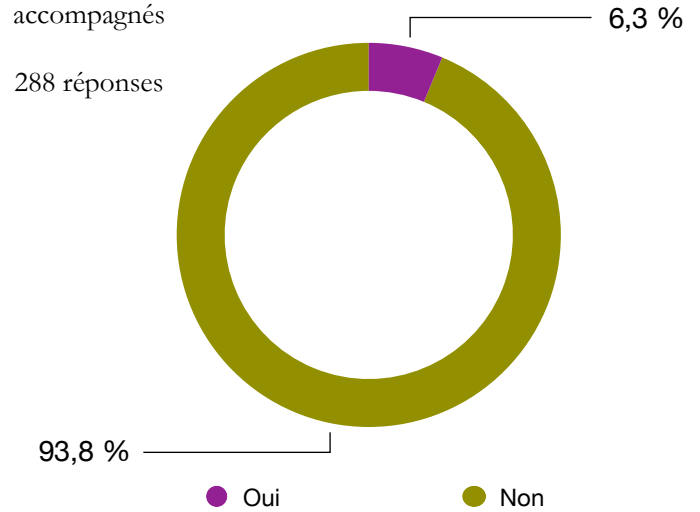
Uniquement pour certains engagements (x2)



**Savez-vous qu'il existe des dispositifs/ outils de valorisation des compétences liées à l'engagement ?** près des 2/3 des jeunes n'en ont pas connaissance  
290 réponses



**Avez-vous bénéficié d'un dispositif/outil d'aide à la valorisation de vos compétences liées à votre engagement (ex : Youthpass) ?** une extrême minorité des jeunes ont été accompagnés  
288 réponses



**Pour les jeunes accompagnés dans la valorisation, une multitude d'outils** (autant d'outils que de réponses)

- Sur le site des scouts de France x2
- Youthpass x2
- Unis cité
- Teame
- CEC + congé engagement associatif
- Compte engagement
- Volontariat européen avec le Corps de Solidarité Européen
- Prix de l'engagement municipal
- Diplôme d'engagement annuel et prix au collège
- Compte formation
- Bonification
- Aide de la conseillère d'orientation
- Bénévolat et compétence Animafac
- Jobraidy

**Pour les jeunes qui n'ont pas été accompagnés, la majorité aurait souhaité une aide pour valoriser les compétences**

125 réponses

Oui	Non	Pas nécessairement	Je ne sais pas
72	30	13	4

**Propositions des jeunes :**

<b>Lutte contre les freins</b>
Aide financière : difficulté de conduire étude/engagement/emploi alimentaire « Ne pas avoir à choisir entre manger et aider quelqu'un à manger » x2
Aménagement emploi du temps x6
Faciliter les procédures (bonifications ou autre) x2

<b>Aide à la valorisation</b>
Attestation officielle / certificats (attestant la participation, ce que l'on apporte à l'association ainsi que ce que l'on apprend et les compétences que l'on développe). x3
Pass compétence officiel ou diplôme de compétence (de l'éducation nationale notamment) x3
Valorisation scolaire x4
Meilleure communication sur les moyens de valorisation existant x3
Création d'un outil unique reconnu par tous (scolaire/pro/recruteur)
<b><u>Aide à l'identification des compétences</u></b>
Enseigner au cours de l'enseignement supérieur mais aussi avant, les compétences développées lors d'expériences externes au cursus scolaire => une année de bénévolat n'est pas une « pause » dans un cursus x4
Entretien avec des spécialistes de l'engagement (ex : institut de l'engagement)
Accompagnement humain (ex : post service civique) x3
VAE / RAE x2
Reconnaissance universelle au sein des CV et lettres de motivation
Une carte de l'engagé (comme une CNI)
Répertoire détaillé des outils disponibles et de leurs spécificités
Bilan de compétence automatique à la fin d'un mandat notamment VPE

**Certains s'opposent au concept même de valorisation :**

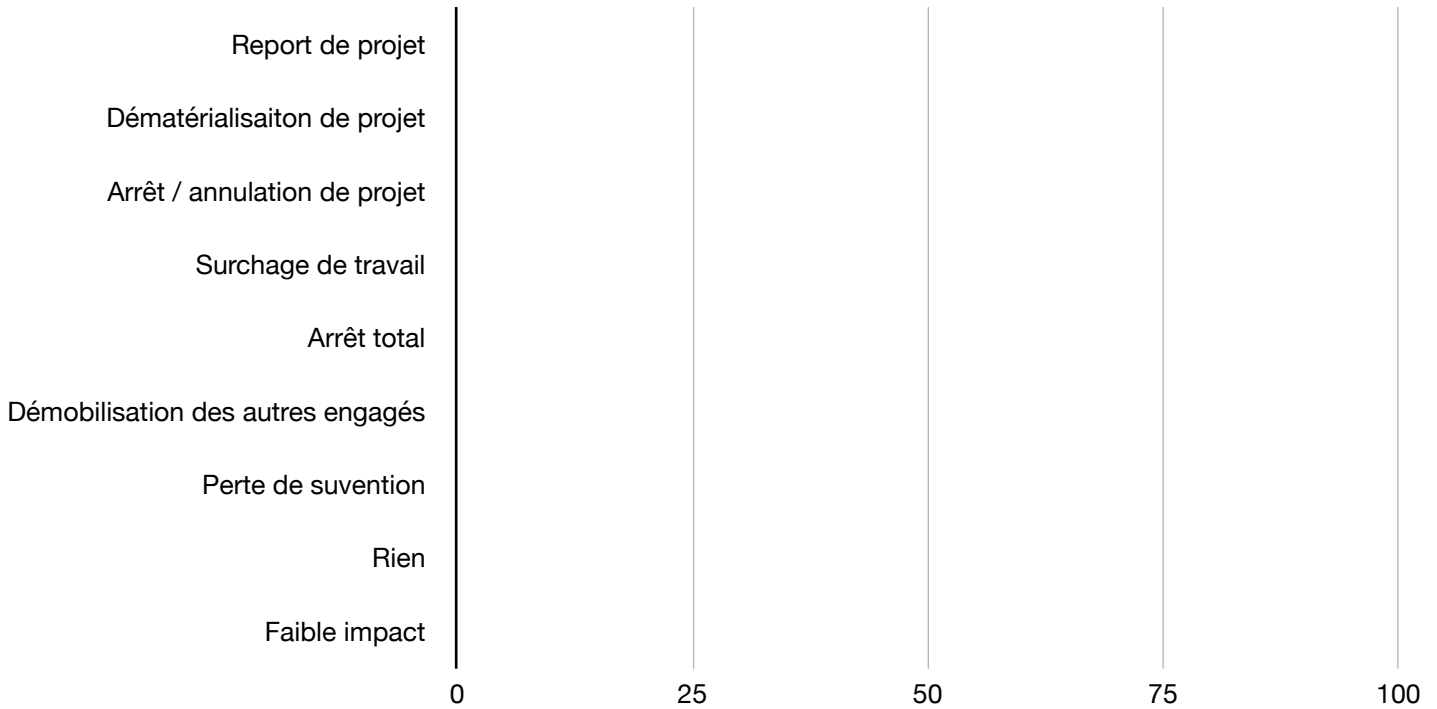
- Contre le caractère obligatoire de l'engagement => peur de le dénaturer
- Engagement pas assez important pour une aide => l'engagement n'a pas pour objectif d'obtenir un avantage
- Mal à l'aise avec les personnes se vantant de leurs engagements
- Privilèges intrinsèques au statut au sein de l'organisation largement suffisant
- Je ne m'engage que par générosité x2
- Je ne cherche l'approbation de personne x2

### Partie 3 : La crise du Covid-19 et l'engagement des 16-30 ans

L'impact du Covid sur l'engagement des jeunes : entre arrêt ou report des projets, démobilitation des jeunes et dématérialisation

222 réponses

■ Impacts



#### Autres remarques

##### **Négatives :**

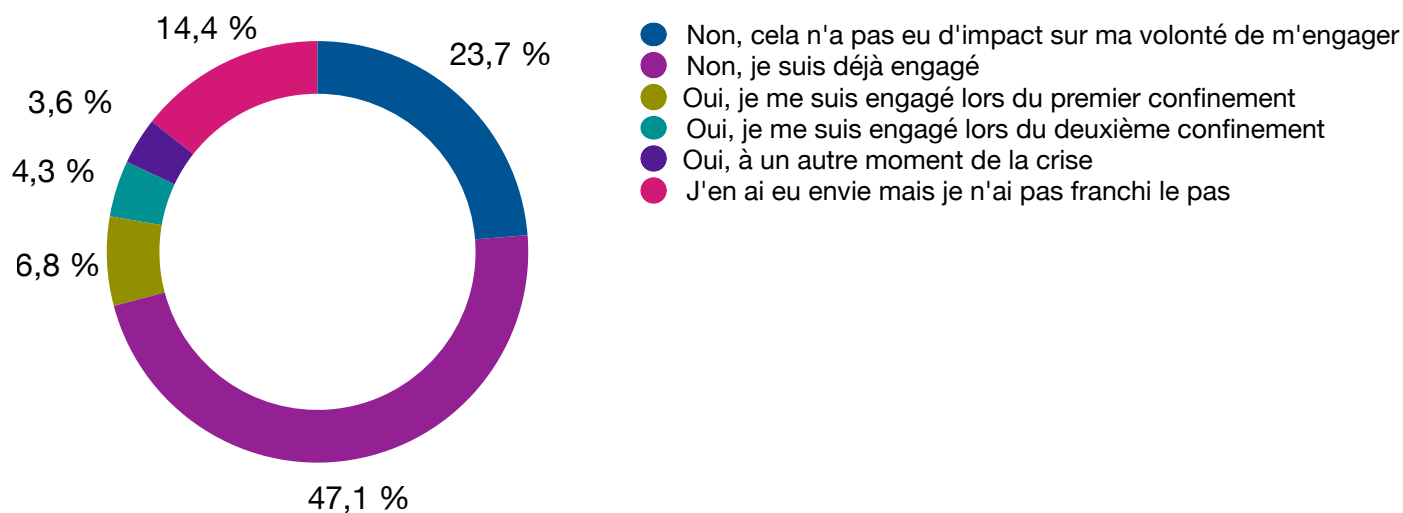
- Difficulté de rester soi-même
- Ralentissement des actions x2
- Impossibilité d'accéder aux lieux d'engagement (lieux scolaire)
- Arrêt léger
- Difficulté de réunion
- Pas possible chaque semaine de se réunir
- Organisations plus complexe
- Investissement moindre

##### **Preuve de résilience :**

- Passage au télétravail pour les services civiques
- Frein pour certaines actions mais accélération d'autres
- Adaptation du projet
- Modalités et projet repensés
- Actions différentes
- Le confinement m'a donné le temps de me consacrer à l'associatif
- Nécessité de s'adapter
- Arrêt puis reprise

**La crise sanitaire n'a poussé qu'une minorité des jeunes à s'engager réellement**

278 réponses

**Pour les 14,4 % de jeunes ayant eu envie de s'engager mais n'ayant pas franchi le pas, le manque de temps est mis en avant comme frein**

38 réponses

Manque de temps	9
Peur que cela prenne trop de temps par rapport à mes études / surcharge de travail	8
Manque de visibilité sur les engagements possible / manque d'information	7
Je ne sais pas	3
Fatigue de la période	3
Pas assez confiance en moi	2
Déménagement de lieu de vie lié au confinement	2
Perte de motivation durant la crise	2
Pas de mission sur la réserve civique	
Impression que tout avait été mis en pause	
Impression de déranger	
Difficultés pratiques	
Pas de projet intéressant dans les conditions	

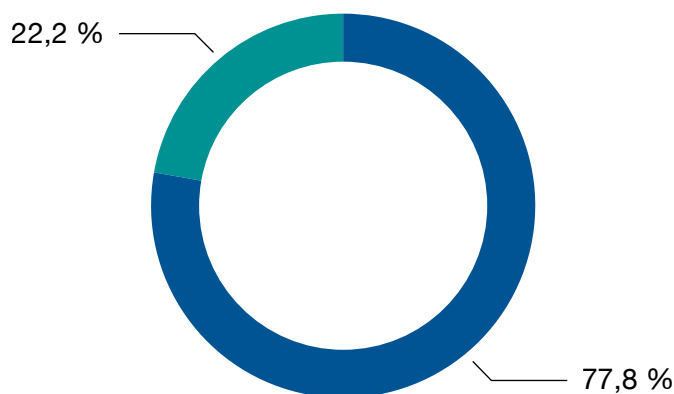
Impossibilité de repartir s'engager sur le terrain	
J'ai aidé autrui mais sans passer par l'engagement	

**Pour les jeunes engagés pendant le premier confinement, un maintien de l'engagement par la suite pour plus des 3/4 d'entre eux. Pour ceux n'ayant pas maintenu leur engagement, des raisons très variées**

108 réponses (question 20)

21 réponses (question 21)

**Pourquoi ?**



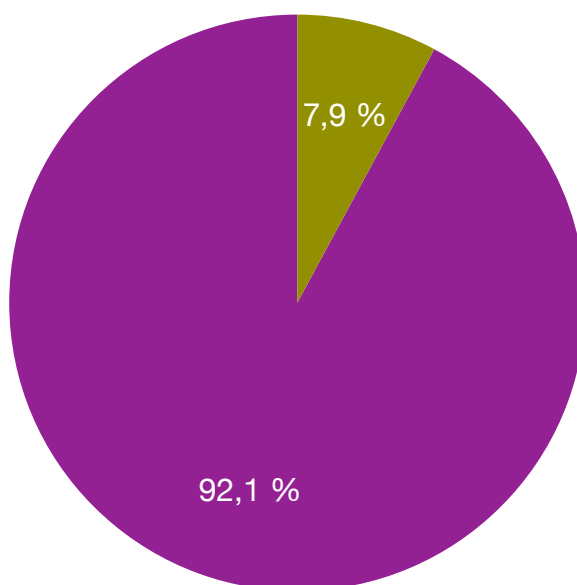
- Oui, j'ai continué après le confinement
- Non, j'ai arrêté depuis le confinement

- Les journées ne font que 24h / manque de temps x5
- Autres engagements x4
- Je me consacre à mes études x4
- Déménagement x4
- Associations n'ont plus données de nouvelles x3
- Le Covid a tout stoppé / trop chamboulé x2
- J'attends encore une réponse
- Engagement ailleurs
- Annulation de contrat de professionnalisation
- Manque de motivation

**L'inscription des jeunes dans la Réserve civique : une minorité**

279 réponses

- Oui
- Non



Pour mener à bien ce travail, les membres de l'inter-commission du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse ont auditionné :

- Jack AUBERT, Directeur de partenariat et des relations institutionnelles, OPCO AFDAS
- Anne-Sophie COUSTEAUX, Cheffe de la mission expérimentation et évaluation des politiques publiques (MEEP), Institut national de la jeunesse de l'éducation populaire (INJEP)
- Charline DAGNEAU, sales support manager, Farm Frites, jeune bénévole
- Dimitri FORGES, Chargé de mission, Mission Anticipation Développement Emplois et Compétences, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (MTEI)
- Michael FORTIER, Professeur, IUT de Belfort
- Yoann LACOMBES, membre de la Jeune Chambre économique française (JCEF), membre du COJ au sein du collège des personnalités qualifiées
- Hugo MARTINEZ, étudiant en alternance, président-fondateur de l'association HUGO !, jeune bénévole
- Carole ORCHAMPT, Présidente de la commission engagement, Michel DE TAPOL, membre de la commission engagement, Haut-Conseil à la vie associative (HCVA)
- Yannick PROST, Chef de mission Réserve civique, Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS)
- Amaryllis SIMON, étudiante, jeune bénévole

Qu'ils et elles en soient remercié(e)s !

Par ailleurs, les membres de l'inter-commission remercient les équipes de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) ainsi que Claire THOURY, membre du COJ au sein du collège des personnalités qualifiées, pour leur aide.

## REMERCIEMENTS

Aux participantes et aux participants de l'inter-commission pour leur investissement dans la production de cette contribution

A Théo ABADIE animateur de l'inter-commission

Au Secrétariat général du COJ :

- Naouel AMAR, adjointe au secrétaire général
- Pierre MONTAUDON, secrétaire général
- Nora MOUNIB, assistante
- Baptiste NORMAND, apprenti
- Bastien VAN DE CASTEELE, stagiaire



# PREMIER MINISTRE

*Liberté*  
*Égalité*  
*Fraternité*

Le Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse est une commission administrative consultative placée auprès du Premier ministre et chargée de créer de la cohérence et de la transversalité dans les politiques publiques concernant les jeunes.

Cette contribution est réalisée sous le pilotage du Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse (COJ).

[www.jeunes.gouv.fr](http://www.jeunes.gouv.fr)