

APTE



APTE : A pathway to employment



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



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

Partners

Groupe One, *Belgium*

Pour la Solidarité-PLS, *Belgium*

Pro Bono Lab, *France*

Onkentes, *Hungary*

Work for Social, *Spain*

Coordinator

Pro Bono Lab

Design

Pour la Solidarité - PLS, 2023

Project Number : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. Le projet	1
2. Les partenaires	1
3. Le rapport	3
QU'EST CE QUE L'ÉCONOMIE SOCIALE ?	4
1. L'économie sociale en Europe	4
1.1. Des éléments de définition	4
1.2. Les défis socio-professionnels actuels	6
1.3. La stratégie européenne	7
2. L'économie sociale et l'emploi dans les pays partenaires	8
2.1. Belgique	8
2.2. France	9
2.3. Hongrie	10
2.4. Espagne	11
COMMENT ACCOMPAGNER LES CHERCHEURS D'EMPLOI ?	12
1. APTE : enquête et groupes de discussions	12
1.1. Contexte	14
1.2. Analyse démographique	16
1.3. Principaux résultats	19
2. Les points clés d'un parcours vers l'emploi	
CONCLUSION	21
BIBLIOGRAPHIE	22



INTRODUCTION

1. LE PROJET

APTE (A Pathway To Employment) est un projet européen qui, à travers un parcours innovant, vise à **faciliter l'insertion socio-professionnelle** des jeunes demandeur·euse·s d'emploi peu ou pas qualifié·e·s ainsi que ceux de plus de 45 ans. La **découverte et l'apprentissage de ce qu'est l'économie sociale** et durable jalonne ce parcours ; au travers d'ateliers pour ce qui est de la théorie, et en s'engageant auprès d'associations pour la pratique.

Par ailleurs et d'une part, afin d'ouvrir le champ des possibles, les participant·e·s bénéficient de **mentorat**, participent à des **missions d'engagement de pro bono** ainsi qu'à des modules d'apprentissages, ce qui leur permet entre autres, de prendre conscience de leurs compétences. D'autre part, la cohabitation de ces deux groupes d'âge, permet non seulement de créer des liens intergénérationnels grâce au mentorat réciproque, mais également, dans une visée plus professionnelle, de leur faire **découvrir un secteur et des métiers d'avenir**.

Pour mener à bien nos objectifs :

1. Nous avons réalisé auprès du public cible, une **enquête** portant sur leurs besoins, attentes, et motivations, qui a entre autres, permis la publication de ce rapport.
2. Nous allons créer des outils pour mettre en place un parcours d'employabilité axé sur la découverte de l'économie sociale et durable. Ce parcours sera testé dans 4 pays pour prendre en compte des contextes et des environnements différents.
3. Nous créerons des **outils complémentaires afin de faciliter la duplication** et la diffusion du projet auprès des acteurs accompagnant les demandeur·euse·s d'emploi, de ceux impliqués dans le mentorat et dans le bénévolat.

2. LES PARTENAIRES

Ce projet européen réunit **cinq organisations partenaires de 4 états membres**, dont les expertises sont complémentaires.

Pro Bono Lab est le chef de file de ce projet. Créée en 2011 et basée en France, cette organisation mobilise des équipes de volontaires qui partagent leurs compétences (c'est-à-dire pro bono) à des petites et moyennes organisations non lucratives. Cette association mène aussi des études dont l'objectif est d'une part de mesurer l'impact de ses activités et d'autre part, de produire des ressources afin de faciliter la duplication de ses activités.

Au fil des années, elle a acquis une méthodologie qui garantit la pertinence de cette forme d'engagement basée sur les compétences, tant pour l'association bénéficiaire que pour les volontaires impliqués.

Pro Bono Lab a également développé des programmes d'engagement à destination des jeunes et des personnes en recherche d'emploi. De fait, elle a pu en mesurer les bénéfices, comme le fait de reprendre confiance en soi et de développer des compétences ; raison qui la motive à aller plus loin dans l'engagement auprès des groupes vulnérables.

Work for Social est une association à but non lucratif dont l'objectif est de promouvoir la pratique du pro bono (volontariat professionnel) dans différents secteurs économiques et, par conséquent, de fournir aux ONG des talents et des ressources tout en minimisant l'écart de talents entre le secteur social et le secteur privé.

Elle constitue non seulement le premier intermédiaire du pro bono en Espagne mais également le premier du pays à rejoindre le Global Pro Bono Network (2015). En tant qu'intermédiaire, elle met en relation des ONG et d'autres organisations sociales avec des entreprises et des particuliers qui sont prêts à offrir gratuitement leurs services professionnels.

Önkéntes Központ Alapítvány - Volontariat Hongrie/Centre pour l'innovation sociale - (ÖKA) a été fondé en 2002 en tant qu'ONG indépendante dans le but non seulement de développer et de coordonner les efforts pour la mise en place d'un meilleur environnement de volontariat mais également d'encourager la participation communautaire en Hongrie.

Au cours des 15 dernières années, elle a coordonné de nombreux projets locaux, nationaux et internationaux dans le domaine du développement et de la formation des volontaires. Elle dispose d'un vaste réseau de coopérations, comprenant d'autres ONG, mais aussi des agences gouvernementales et le monde des affaires. ÖKA possède une vaste expérience dans l'accompagnement à l'emploi par le biais du volontariat et de la formation.

POUR LA SOLIDARITÉ (PLS) est un think-tank et do-thank européen indépendant et engagé pour une Europe solidaire et durable. Il œuvre à la défense et à la consolidation du modèle social européen, qui repose sur un équilibre fragile entre développement économique et justice sociale. PLS possède près de vingt ans d'expérience dans la coordination et la mise en œuvre de projets européens. Pionnier à Bruxelles sur la question du mentorat, il travaille activement non seulement à la résolution des problèmes d'accès à l'emploi des groupes vulnérables mais également à l'intégration professionnelle des jeunes sous-qualifié·e·s et des plus de 45 ans dont les diplômes ne sont pas reconnus. Grâce à son expérience, le groupe de réflexion est à même de créer les binômes les plus efficaces possibles. Il envisage aujourd'hui de mettre en place un parcours différent par l'intégration de missions pro Bono afin de permettre aux bénéficiaires de davantage développer leurs compétences.

GROUPE ONE ASBL est une structure associative fondée en 1997 qui soutient l'autocréation d'emplois. Elle est basée en Belgique, dans la région de Bruxelles-Capitale ainsi que dans la Wallonie.

Groupe One propose une approche basée sur la pédagogie active par le biais de jeux de rôles interactifs, de méthodes innovantes telles que le neuro-management et les techniques d'intelligence collective. La structure propose un service gratuit d'accompagnement professionnel à tout·e porteur·euse de projet et notamment aux demandeur·euse·s d'emploi. Elle les guide dans la création de leur business plan et leur recherche de financements, en s'inscrivant dans une démarche de développement durable. À cette fin, l'association a développé une gamme d'outils de gestion financière simples et innovants, adaptés aux petites entreprises, afin de les aider à créer des emplois durables et locaux.

3. LE RAPPORT

Comme nous voulions **comprendre les besoins, les attentes et les motivations** des bénéficiaires cibles de ce projet, nous avons organisé des groupes de discussion réunissant des professionnel·le·s et des organisations qui travaillent auprès d'eux. Nous avons également réalisé une étude quantitative qui consistait en un questionnaire distribué aux personnes en recherche d'emploi.

Ce rapport, est pour nous et d'une part, l'opportunité de **sensibiliser et promouvoir** le potentiel d'une **économie sociale** et durable en Europe, en mettant l'accent sur chaque pays partenaire. En effet, pour atteindre les objectifs du développement durable, les citoyens doivent prendre conscience des défis sociaux, sociétaux et environnementaux auxquels nos sociétés sont confrontées. Nous espérons d'autre part, pouvoir susciter de l'intérêt dans les secteurs d'avenir. Nous souhaitons enfin à la fois **compléter les ressources des acteurs** de l'économie sociale et des organisations qui accompagnent ces personnes ou le souhaitent (notamment les acteurs du mentorat) mais aussi à leur faire des **recommandations**, de façon à mener au mieux leurs actions.

En bref, ce rapport constituera **le référentiel sur lequel baser nos actions pour ce projet**. A ce propos, nous avons de fortes intuitions quant aux outils à mettre en place pour aboutir à un parcours innovant et pertinent, pour autant, nous souhaitons tout de même les confirmer par d'autres chiffres et par l'identification d'éléments qui amélioreraient ce parcours et le rendraient réaliste pour une duplication optimale.

5] Organisation de coopération et de développement économique (Juillet 2020), Economie sociale et crise liée à la COVID-19 : responsabilités actuelles et à venir.

6] Questions et réponses : le Plan d'action pour l'économie sociale (europa.eu)

[7] Le plan d'action visant à stimuler l'économie sociale et à créer des emplois (europa.eu)

QU'EST-CE QUE L'ÉCONOMIE SOCIALE ?

L'objectif du projet APTE est de sensibiliser les demandeur·euse·s d'emploi à l'économie sociale et durable pour élargir leurs horizons et leur ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles. Indirectement, nous souhaitons également favoriser le développement de ce secteur en attirant une diversité de profils. C'est pourquoi, dans la section suivante, nous allons tenter de définir ce qu'est l'économie sociale, les opportunités qu'elle offre et les défis auxquels elle est confrontée, à la fois au niveau européen puis à l'échelle nationale des pays du consortium.

1. L'ÉCONOMIE SOCIALE EN EUROPE

1.1. ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

L'ÉCONOMIE SOCIALE

La Commission européenne a présenté en 2011 l'Initiative pour les entreprises sociales (SBI). Elle définit une action au niveau européen par des mesures concrètes pour établir un environnement favorable aux entreprises sociales. Les travaux menés au cours des 10 années qui suivirent ont abouti en décembre 2021 au plan d'action[1] européen en faveur de l'économie sociale (ES). Ce plan établit les actions à mener tant par la Commission que par les États membres et les parties prenantes afin de développer l'ES sur les dix prochaines années.

Traditionnellement, le terme d'économie sociale désigne quatre grands types d'entités qui proposent des biens et des services à leurs membres ou à la société dans son ensemble : les coopératives, les mutuelles, les associations (y compris les organisations caritatives) et les fondations. Ce sont des entités privées, indépendantes des pouvoirs publics et dotées de formes juridiques spécifiques. Les entreprises sociales sont à présent, généralement considérées comme partie intégrante de l'économie sociale.[2]

Plus récemment, en juin 2022, l'Organisation internationale du travail (OIT), a établi la première définition tripartite[3] de **l'économie sociale et solidaire** (ESS). Selon cette définition, « *l'ESS englobe les entreprises, organisations et autres entités engagées dans des activités économiques, sociales et environnementales au service de l'intérêt collectif et/ou général. Elles sont fondées sur les principes de coopération volontaire et d'entraide, de gouvernance démocratique et/ou participative, d'autonomie et d'indépendance, ainsi que sur la primauté des personnes et la prévalence sociale sur le capital dans la distribution et l'utilisation des excédents, des bénéfices et des actifs. Les entités de l'ESS aspirent à la pérennité et à la durabilité, ainsi qu'à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, et opèrent dans tous les secteurs de l'économie* » [4] .

[[1] Commission Européenne : le plan d'action pour l'économie sociale

[2] Ibid.

[3] L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est l'unique agence des Nations Unies dont les membres sont des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

[4] ILC.110/Résolution II: Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire (ilo.org).

L'économie sociale joue deux rôles principaux dans le système économique :
Un rôle de réparation en répondant aux besoins sociaux non couverts par l'économie de marché et les actions publiques ;
Un rôle de transformation en expérimentant et en mettant en œuvre des moyens innovants pour organiser l'activité économique d'une manière plus inclusive et durable.[5]

ENTITÉS

En Europe, l'économie sociale fait principalement référence aux coopératives, aux mutuelles, aux associations (y compris les organisations caritatives), ainsi qu'aux fondations et entreprises sociales.[6]

Les **coopératives** désignent des entreprises tournées vers les personnes, possédées collectivement et contrôlées démocratiquement par et pour leurs membres afin d'atteindre des objectifs sociaux et économiques communs. Elles offrent une solution aux travailleur·euse·s qui souhaitent acheter collectivement leur entreprise.

Les **mutuelles** sont des entités privées détenues et régies par leurs membres. Elles jouent un rôle important dans plusieurs domaines :

L'assurance maladie ;

La délivrance de services de santé de qualité, abordables et universellement accessibles ;

L'accès aux soins de longue durée ;

D'autres services liés à la sécurité sociale comme les soins généraux.

Ces mutuelles sont attachées aux principes de solidarité, d'accessibilité financière, de non discrimination et de non-exclusion et sont souvent des partenaires clé des pouvoirs publics.

Les **associations** offrent un espace unique où les citoyen·ne·s s'engagent pour des intérêts communs ce qui génère une cohésion sociale et une compréhension mutuelle.

Les **fondations** d'utilité publique fonctionnent grâce aux actifs et interviennent dans divers domaines tels que l'environnement, les services sociaux, la santé et l'éducation mais également la science, la recherche, les arts et la culture.

Les **entreprises sociales** sont également considérées comme faisant partie de l'économie sociale. Elles mettent sur le marché des biens et des services dans une logique d'entreprise et souvent de manière innovante, tout en poursuivant des objectifs sociaux et/ou environnementaux dans le cadre de leur activité commerciale. Les bénéfices sont principalement réinvestis en vue d'atteindre leur objectif socio-économique.

CHIFFRES CLÉS

L'économie sociale est un acteur socio-économique majeur de l'économie européenne. On dénombre 2,8 millions d'entreprises et d'organisations de l'économie sociale, allant des petits aux grands groupes européens [7].

[5] Organisation de coopération et de développement économique (Juillet 2020), Economie sociale et crise liée à la COVID-19 : responsabilités actuelles et à venir.

[6] Questions et réponses : le Plan d'action pour l'économie sociale (europa.eu)

[7] Le plan d'action visant à stimuler l'économie sociale et à créer des emplois (europa.eu)

Tous secteurs confondus, les acteurs de l'économie sociale emploient 13,6 millions d'individus (environ 6,2 % de la force de travail de l'UE) et représentent 8 % du produit intérieur brut (PIB) de l'UE. Ce secteur mobilise également de nombreux volontaires.

1.2. LES DÉFIS SOCIO PROFESSIONNELS ACTUELS

L'économie sociale et solidaire est une source d'emplois directs et indirects. Certains emplois sont créés directement au sein des entités de l'ESS. D'autres sont créés et maintenus grâce aux biens et aux services fournis par ces entités dans divers secteurs, allant de l'alimentation et du logement aux soins pédiatriques et gériatriques en passant par les services financiers[8].

Bien que l'économie sociale et solidaire joue un rôle dans la création d'emplois et de revenus, des défis de taille subsistent.

FINANCEMENT

Malgré l'alternative qu'elle représente, l'économie sociale reste ancrée dans l'économie capitaliste et dans une logique de marché [9]. Par conséquent, l'accès au financement est un enjeu majeur pour son développement. Certains des caractéristiques des entités de l'ESS, facilitent l'accès à certaines formes de financement telles que les aides, les subventions, les prêts gouvernementaux abordables ou les systèmes de monnaie complémentaire. En revanche, ces entités ont souvent un **accès très limité au système bancaire traditionnel**. Elles sont confrontées aux mêmes obstacles que ceux rencontrés fréquemment par les petites et moyennes entreprises. En outre, le **manque d'informations sur les programmes de soutien existants et le coût élevé des services de conseil** constituent d'autres obstacles importants au développement de l'ESS.

Par ailleurs, il existe toujours une crainte que le recours aux mécanismes de financement conventionnels ne porte **atteinte aux valeurs et aux pratiques de l'ESS**, particulièrement en ce qui concerne la dimension démocratique de sa gouvernance et l'encadrement de la distribution des bénéficiaires.

A l'heure où les entités de l'ESS développent et diversifient leurs activités dans différents secteurs et où leurs besoins en capitaux semblent augmenter, il sera très probablement nécessaire de veiller à ce que ces entités aient accès à une gamme plus large d'instruments financiers.

DOUBLE TRANSITION: DIGITALE ET ÉCOLOGIQUE

Comme les entreprises traditionnelles, les organisations de l'économie sociale profitent également des avantages offerts par la digitalisation. Les entités de l'économie sociale contribuent à rendre la transition numérique plus équitable [10].

[8] Rapport VI: Le travail décent et l'économie sociale et solidaire (Organisation internationale du travail, 2022)

[9] Microsoft Word - A2108 - Financements privés de l'ES.docx (exactdn.com)

[10] Staff working document on the transition pathway (Commission Européenne, 9/12/2021)

[11] CIT110/VI - Rapport VI : Le travail décent et l'économie sociale et solidaire (ess-europe.eu)

Les plateformes de travail digital transforment peu à peu le processus commercial en mettant en relation les entreprises et les client·e·s directement avec les employé·e·s ce qui a de profondes répercussions sur le futur du travail [11]. Les plateformes commerciales et coopératives passent toutes par un site web ou une application afin de vendre leurs biens et leurs services. La principale différence des plateformes coopératives est qu'elles sont basées sur un système de management démocratique et/ou de propriété partagée.

Même si la digitalisation est vectrice d'avantages considérables, une fracture digitale existe avec ceux qui n'ont pas accès aux compétences ou à l'équipement nécessaire. La crise du COVID-19 a rendu cette fracture encore plus visible, c'est pourquoi la transition digitale du secteur a encore de nombreux défis à relever.

Quatre domaines clés ont été identifiés [12] :

1. Former et faire monter en compétence les individus pour améliorer l'inclusion sociale
2. Démocratiser l'accès à des technologies adaptées et avancées
3. Investir dans l'opérabilité, la mise à l'échelle et la visibilité
4. Investir dans des infrastructures de stockage décentralisées et dans l'analyse de gestion des données.

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les entités de l'ESS contribuent à la mise en place d'une transition appropriée vers une durabilité environnementale.

Même si certaines entités de l'ESS s'attellent à promouvoir cette transition vers une économie respectueuse de l'environnement, la transition verte est bien souvent reléguée au second plan car elle nécessite **beaucoup d'investissement, de temps et d'organisation**.

Les compétences vertes, ou green skills, qui se définissent comme l'ensemble des connaissances, des capacités, des valeurs et des attitudes nécessaires au développement de la vie au sein d'une société durable et économe en ressources, font défaut aux entités de l'économie sociale et de proximité. Il faudra palier ce **défait de compétences** dans toutes les strates de l'entreprise, au niveau du management, des employé·e·s ou encore des groupes de paires (sensibilisation) [13].

RECONNAISSANCE

L'ESS souffre d'un manque de reconnaissance de ses contributions de la part des citoyen·ne·s ainsi que des partenaires sociaux et financiers.

En effet, de nombreux consommateur·rice·s souhaitent acheter de manière plus responsable. Iels veulent connaître l'origine des biens et des services qu'iels consomment, mais ne savent pas toujours comment s'y prendre. C'est pourquoi la commission s'engage à renforcer sa communication afin de faciliter le développement de certaines données statistiques sur l'ESS ainsi que celui d'études comparatives concernant l'ensemble des États membres [14].

[[12] Le parcours de transition pour l'économie de proximité et l'économie sociale

[13] Ibid.

[14] Ibid.

[15] Plan d'action pour stimuler l'économie sociale et créer de nouveaux emplois (europa.eu)

1.3. LA STRATÉGIE EUROPENNE

En novembre 2017, la Commission européenne a adopté un socle européen des droits sociaux afin de relancer une Europe plus sociale par des engagements budgétaires, des actions légales et la coordination des politiques nationales [15]. Les principes et droits du socle européen sont articulés en trois axes :

1. **L'égalité des chances et l'accès au marché du travail**

2. **L'équité des conditions de travail**

3. **L'inclusion et la protection sociale**

Ces trois axes offrent un socle commun pour l'établissement des droits sociaux des citoyen·ne·s européen·ne·s qui a abouti à l'élaboration d'un nouveau plan d'action en faveur de l'économie sociale adopté en décembre 2021.

Ce plan a pour but de relancer l'innovation sociale, de promouvoir le développement de l'ES et de renforcer son pouvoir en tant que transformateur social et économique. Il formule une série d'actions pour la période 2021-2030 qui ont conjointement plusieurs objectifs [16] :

- Établir une politique de soutien et un cadre juridique pour le développement de l'ES
- Offrir aux organisations de l'ES la possibilité de se lancer et de se développer
- Assurer la reconnaissance de l'ES et de son potentiel

2. L'ÉCONOMIE SOCIALE ET L'EMPLOI DANS LES PAYS PARTENAIRES [17]

2.1. BELGIQUE

En Belgique, l'économie et l'emploi sont des domaines qui relèvent de la **responsabilité des régions**. La Flandre, la région Bruxelles Capitale et la Wallonie présentent différentes politiques publiques concernant l'économie sociale. La Wallonie et la région bruxelloise partagent une vision de l'économie sociale proche de celle de l'UE, à savoir une économie activement développée par les associations, les coopératives, les mutuelles et les fondations et qui ne cherche pas la maximisation économique. Un décret a été passé en 2018 à Bruxelles afin de définir ce qu'est une entreprise sociale en se basant sur les critères du groupe de recherche spécialisé EMES. Selon ce réseau, « une entreprise sociale comprend les éléments suivants : 1) la mise en place d'un projet économique, 2) la poursuite d'un objectif social, 3) l'exercice d'une gouvernance démocratique ».

Dans ces deux régions, économie sociale et entreprise sociale sont souvent utilisés comme synonymes, ce qui n'est pas le cas en Flandre.

Historiquement, dans cette dernière, le terme d'ES désignait principalement l'insertion des travailleur·euse·s sous qualifié·e·s sur le marché du travail (pris en charge par les ESI : Entreprises sociales d'inclusion), mais la situation a progressivement évolué. L'ES est légalement définie depuis 2012 par le décret d'*Ondersteuningsdecreet* [18] comme un ensemble de « valeurs sociales et entrepreneuriales » partagées par plusieurs types d'organisations dans différents secteurs d'activité. L'économie sociale est donc considérée comme un sous-ensemble de l'entrepreneuriat social et de l'entreprise sociale.

[16] 2022.01 Note Stratégique Europe.pdf (lelabo-ess.org)

[17] Publications catalogue - Emploi, Affaires sociales & inclusion - Commission européenne (europa.eu)

[18] Ondersteuningsdecreet | Sociale Economie

[19] Les entreprises sociales et leurs écosystèmes en Europe. Updated country report Belgium.pdf

Néanmoins, le travail d'uniformisation réalisé au niveau européen et international [19] tend à faire disparaître des différences régionales quant à l'interprétation du concept d'économie sociale.

Répartition de l'emploi par forme juridique (2020) [20]

	Bruxelles	Wallonie
	Nombre de salarié.e.s	
Associations	81 216	136 301
Coopératives	2 305	2 338
Fondations	2 542	2 034
Mutuelles	6 107	4 040
Entreprises sociales	705	9 707
Total	92 875	154 420

Les associations sont celles qui emploient la grande majorité des collaborateurs de l'économie sociale (88%). Les mutuelles (4,1%) et les sociétés à finalité sociale (4%) complètent le podium, devant les coopératives (1,9%) et les fondations (1,9%).

2.2. FRANCE

Le principe de l'économie sociale était déjà présent en France au XIXe siècle et a été progressivement institutionnalisé au fil du temps. Premièrement par la création du poste de Secrétaire d'État chargé de l'Économie sociale (en 1984) et solidaire (en 2000), avant d'être consolidé par la loi du 31 Juillet 2014[21]. Cette loi définit précisément ce qu'est l'économie sociale et solidaire en France[22] et a pour but d'identifier les intérêts et les points communs entre les acteurs de différents secteurs d'activités. Elle établit quatre principes de base que les entités constituantes de l'ESS doivent respecter :

- La poursuite d'une unité sociale
- La recherche d'un modèle économique viable
- La gouvernance démocratique
- La lucrativité limitée ou la rentabilité mise au service de la finalité sociale

Comme définit par la Commission européenne, le secteur de l'ESS en France inclut les associations, les coopératives, les mutuelles, les fondations et les entreprises sociales et solidaires. La loi française inclut également des entreprises sociales œuvrant sous un statut commercial qui comprennent dans leurs modalités de fonctionnement plusieurs principes fondamentaux, tels que :

1) la gouvernance démocratique, 2) la recherche d'une utilité sociale, 3) la distribution limitée des bénéfices par des règles statutaires.

C'est ce que la loi définit comme le statut d'utilité sociale d'une organisation, ce qui signifie que leur mission sociale principale est de soutenir les personnes en situation de vulnérabilité, de lutter contre l'exclusion et les inégalités, ainsi que de promouvoir l'éducation en matière de citoyenneté, de cohésion sociale et de développement durable.[23]

[20] L'état des lieux de l'Economie sociale 2019-2020

[21] L'institutionnalisation de l'économie sociale et solidaire : Etat et société civile organisée en France de 1981 à 2017 [22] ESS: de quoi parle-t-on? | Avise.org

[23] FR-Entreprises sociales et leurs écosystèmes.pdf

Répartition de l'emploi par forme juridique (2020) [24]

Associations	1 852 000
Coopératives	308 532
Fondations	85 771
Mutuelles	138 415
Total	2 400 000

2.3. HONGRIE

La Hongrie est l'un des pays membres de l'union européenne où la reconnaissance du concept d'économie sociale de la part des acteurs concernés eux-mêmes est très faible. Une situation qui se justifie et s'accroît par l'absence de consensus au niveau des différentes formes légales que peuvent prendre les entreprises sociales. Le concept ne semble pas pouvoir s'appliquer à une seule forme juridique mais est identifiable quand objectifs sociaux et activité commerciale sont réunis (Grants Europe 2018)[25]. Ils utilisent donc la régulation déjà existante sur les activités d'intérêt public ainsi que sur différentes formes juridiques concernées (associations, fondations, entreprises à but non lucratif ou coopératives sociales) afin d'identifier, de financer et de réguler les entreprises de l'ESS. Sur la base de ces informations, on peut donc décrire l'économie sociale en Hongrie comme « un ensemble d'activités économiques sans but lucratif, orientées vers le consommateur, limitées dans temps et dans l'espace, réalisées par des acteurs non gouvernementaux et sans but lucratif (ONG) dans un cadre d'une économie de marché, et axées sur des moyens innovants de répondre aux besoins non satisfaits des deux autres secteurs » [26]. Ces entreprises opèrent principalement dans le secteur social et le service public. Leur activité économique vient en complément des dons privés et des appels d'offres publics.

Répartition de l'emploi par forme juridique

Coopératives et associations	28 177
Fondations	19 689
Mutuelles	12 807
Entreprises sociales	5 159
Total	65 832

[[24] ESS France Atlas infographie 1.pdf (ess-france.org)

[25] Grants Europe Consulting Kft. (2018), „Pénzügyi eszközök és pénzügyi eszközök kihelyezése társadalmi vállalkozásokhoz” kutatás, Budapest : OFA.

[26] Lipták-Siposné-Nagy: Áttekintés a magyarországi szociális gazdaságról és gazdasági szervezeteiről 2019

2.4. ESPAGNE

L'économie sociale en Espagne est définie comme l'ensemble des activités économiques et entrepreneuriales que les entités du secteur privé réalisent en vertu de l'intérêt économique et social commun. Ce concept a été reconnu publiquement et explicitement défini par la loi en 2011. Cette loi constitue un cadre juridique pour toutes les entités qui forment l'économie sociale, elle ne crée pas (ou ne réglemente pas) un nouveau type d'entité juridique mais regroupe simplement (pour identifier et valoriser) des entités aux formes juridiques spécifiques déjà existantes. Cependant, la loi stipule que toutes les entités du secteur doivent suivre des valeurs basées sur certains principes tels que :

La prévalence des intérêts des personnes ou sociaux sur le capital ;

La redistribution des bénéfices sans nécessiter la mise à disposition du capital ;

Le soutien au secteur social ;

L'indépendance vis-à-vis du pouvoir public.

De plus, la loi de 2011 reconnaît les entités traditionnelles de l'économie sociale, entre autres, les coopératives, les mutuelles, les ESI (Entreprise sociale d'inclusion) ainsi que les associations et fondations engagées dans des activités économiques. La loi inclut également dans l'économie sociale « toutes les entreprises dont l'activité économique est basée sur les principes précédemment listés ».

En revanche, le concept d'entreprise sociale a été moins largement reconnu, en raison du développement insuffisant d'une réglementation claire sur le sujet. Même si les entreprises sociales ne sont pas reconnues par une loi spécifique, cela ne signifie pas que les potentielles entreprises sociales ne sont pas encadrées juridiquement. En réalité, il est possible de les inclure dans la loi générale sur l'économie sociale.

Coopératives et associations	20 348
Fondations	14 729
Entreprises sociales	10 313
Entreprises d'insertion	7 134
Total	52 524

COMMENT ACCOMPAGNER LES CHERCHEUR·EUSE·S D'EMPLOI ?

1. APTE: ENQUÊTE ET GROUPES DE DISCUSSIONS

1.1. CONTEXTE

Le projet APTE a pour vocation de permettre aux jeunes peu ou pas diplômé·e·s ainsi qu'aux personnes de plus de 45 ans de s'insérer socialement et professionnellement grâce à un programme innovant. La cohabitation de ces deux groupes permet de créer des **liens intergénérationnels** grâce au mentorat réciproque, mais aussi de leur faire **découvrir un secteur et des métiers d'avenir**. Le projet se concentre sur la découverte et l'apprentissage de l'économie sociale et durable ; au travers d'ateliers pour ce qui est de la théorie, et en s'engageant auprès d'associations, pour la pratique.

Nous voulons ouvrir leur champ des possibles, leur faire prendre conscience de leurs compétences et leur faciliter l'accès au marché du travail par trois types d'activités : le mentorat, les ateliers ainsi que les missions pro bono.

La section suivante consiste en une analyse comparative des données collectées dans les quatre pays (Belgique, France, Hongrie et Espagne) où les similitudes et les différences les plus marquées sont mises en évidence.

Toutes les données et tous les chiffres ont été analysés et élaborés pour être inclus dans ce rapport, et couvrent à la fois l'enquête et les groupes de discussion.

METHODOLOGIE

L'objectif principal des groupes de discussion était d'obtenir le point de vue de travailleur·euse·s sociaux·ales professionnel·le·s sur la réalité de l'accompagnement et de la recherche d'emploi des publics cibles. Ces rencontres se sont déroulées soit à distance via Zoom, soit en présentiel pour une durée maximale de 2 heures. Les questions posées étaient destinées à :

- Identifier les obstacles et les difficultés rencontrés par les structures d'accompagnement, relatifs à l'accompagnement de ces publics dans leur recherche d'emploi
- Identifier les obstacles et les difficultés rencontrés par les demandeur·euse·s d'emploi, ainsi que la perception que ces structures d'accompagnement en avaient ; cela de façon à anticiper leurs besoins.
- Identifier les obstacles à l'emploi
- Identifier les investissements nécessaires (temps, ressources, personnel) pour permettre au public de (ré)intégrer le marché de l'emploi

Les différentes questions ont d'abord été traitées au sein de sous-groupes avant d'être discutées en plénière avec l'ensemble des participants. Ce qui a permis de recueillir différentes propositions. Par ailleurs, les résultats des groupes de discussion de chaque pays ont été partagés (en anglais ou en français) dans un document de présentation Word ou Powerpoint.

L'approche quantitative de ce rapport s'est basée sur un questionnaire en ligne destiné aux personnes en recherche d'emploi mais pas uniquement à celles qui le sont actuellement. En effet, nous avons inclus dans notre enquête des jeunes peu qualifié·e·s et des personnes de plus de 45 ans qui, bien qu'en emploi actuellement, avaient été récemment dans une telle situation. A travers ce questionnaire, nous avons cherché à identifier :

Les obstacles et les difficultés qu'ils ont pu rencontrer lors de leur recherche d'emploi.
Les besoins et attentes en termes d'accompagnement dans leur recherche d'emploi
Leur motivation à trouver un emploi

Leur intérêt pour un programme tel que celui proposé par APTE

Le questionnaire a été rédigé en anglais par PLS avec la participation de tous les partenaires. Chaque pays s'est chargé de le traduire dans sa propre langue et de le diffuser numériquement ou physiquement auprès du public cible.

Les différents résultats ont été partagés (en anglais ou en français) à l'aide d'un fichier Excel.

En prenant en compte la réalité des professionnel·le·s mais aussi des personnes les plus directement impliquées dans la recherche d'emploi, nous souhaitons pouvoir recueillir des informations qui se complètent, se contredisent ou se recoupent entre elles.

Ces données seront utiles pour la mise en œuvre d'un programme d'accompagnement ambitieux tel qu'APTE. Au travers de ce programme nous voulons d'une part **apporter des réponses les plus adéquates possibles** aux besoins et attentes des demandeur·euse·s d'emploi et d'autre part, essayer de **surmonter les difficultés et obstacles** auxquels ces dernier·e·s et les acteurs locaux sont couramment confrontés.

PARTICIPANTS

Pour les groupes de discussion, nous avons interrogé un total de 32 professionnel·le·s de 25 organisations différentes dans trois pays du consortium.

Ces personnes ont des profils variés : des formateurs aux responsables d'agences locales pour l'emploi, en passant par des acteurs du secteur associatif travaillant avec des personnes issues de l'immigration.

Pour le questionnaire, nous n'avons pas atteint notre objectif initial de 200 répondants (50/pays). Pour autant, nous avons tout de même réussi à obtenir les réponses de 129 personnes. Le profil des répondant·e·s est détaillé ci-dessous.

	Questionnaire	Groupe de discussion
PLS & G1 – Belgique	43	13 participant.e.s / 13 organisations
PBL – France	30	11 participant.e.s / 6 organisations
OKA – Hongrie	16	
WFS – Espagne	40	8 participant.e.s / 6 organisations
Total	129	32 participant.e.s / 25 organisations

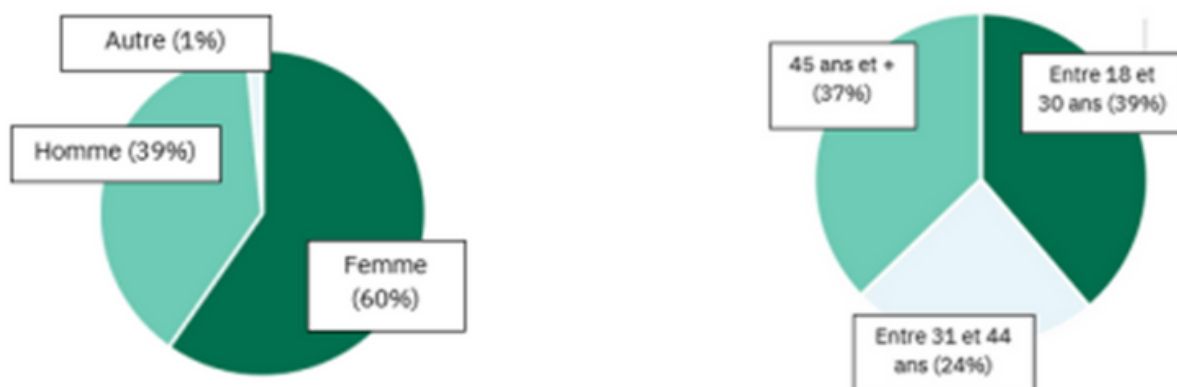
1.2. ANALYSE DÉMOGRAPHIQUE

ÂGE ET SEXE

Des 129 personnes qui ont répondu aux enquêtes menées dans les quatre pays, 77 étaient des femmes, 50 des hommes et 2 personnes s'identifiant comme « autre » ou « non binaire ». 50 participant·e·s se situaient dans la tranche 18-30 ans et 48 d'entre eux avaient plus de 45 ans ; les 31 restants avaient entre 31 et 44 ans.

Une petite majorité des participant·e·s a déclaré être célibataire (51,2 %), 30,1 % ont indiqué être marié·e·s ou en concubinage, 10,6 % divorcé·e·s et 2,5 % veuf·ve·s.

Enfin, la plupart des répondant·e·s sont nationaux·ales de pays européens dans lequel l'enquête a été diffusée (102 sur 129) et parlent couramment au moins une langue officielle de leur pays.



ÉDUCATION ET EMPLOYABILITÉ

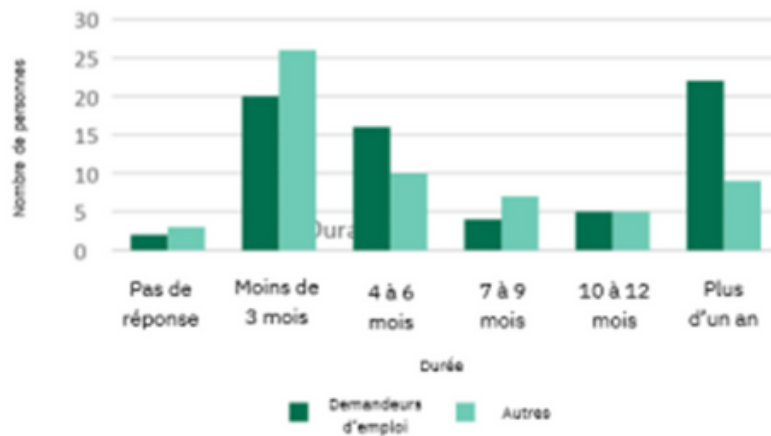
Un peu moins de la moitié des répondant·e·s au questionnaire (58 participant·e·s) ont un niveau d'éducation secondaire comme plus haute qualification. Sur ces 58 personnes, 65 % (38/58) étaient des demandeur·euse·s d'emploi. Pour 20 d'entre elles, la durée de recherche d'emploi était inférieure à 3 mois et pour 22 d'entre elles, cette durée était supérieure à un an.

D'une manière générale, les personnes en recherche d'emploi qui ont répondu à notre questionnaire sont peu qualifiées, ce qui correspond au profil des personnes que nous ciblons pour ce parcours.



Le reste des participant·e·s (60 personnes) étaient principalement des travailleur·euse·s (salarié·e·s ou indépendant·e·s) voire des étudiant·e·s. Parmi ces 60 non-demandeur·euse·s d'emploi, lorsqu'on leur a demandé d'indiquer le temps qu'il leur a fallu pour trouver leur emploi actuel ou leur dernier emploi, plus d'un tiers d'entre elleux (26/60) ont indiqué qu'il leur avait fallu moins de 3 mois.

Durée de recherche d'emploi



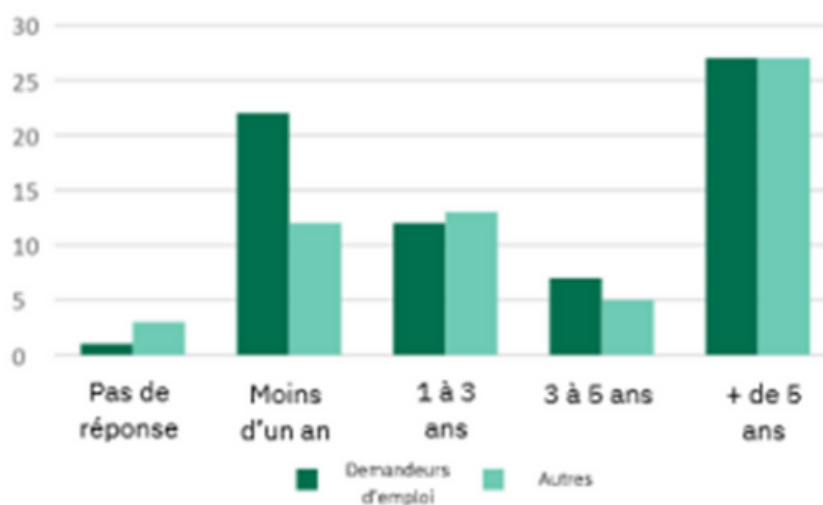
EXPÉRIENCE

Sur les 69 répondant·e·s demandeur·euse·s d'emploi, 22 (32%) ont moins d'un an d'expérience professionnelle et 27 (39%) ont plus de 5 ans d'expérience.

En ce qui concerne la durée de la recherche d'emploi, nous observons que les valeurs extrêmes (peu d'expérience vs beaucoup d'expérience ; courte durée de recherche d'emploi vs longue durée de recherche d'emploi) sont celles où se trouvent la majorité des participant·e·s. Ces valeurs peuvent être mises en relation avec les publics auxquels nous nous intéressons pour notre parcours.

Les jeunes peu qualifié·e·s sont généralement inexpérimenté·e·s, ce qui freine leur entrée dans le monde du travail. Quant aux personnes de plus de 45 ans à la recherche d'un emploi, elles ont de l'expérience mais leur âge peut les empêcher de réintégrer le marché du travail.

Expérience professionnelle



1.3. PRINCIPAUX RÉSULTATS

DÉFIS

Pour évaluer les difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi, il leur a été demandé d'identifier les trois principales auxquelles ils sont/ont été confronté·e·s. Les réponses varient selon le pays d'origine des participant·e·s.

Le **manque d'expérience** semble cependant l'un des plus importants et ce pour l'ensemble des pays, un autre obstacle commun est la capacité dans la démarche pour **trouver des offres**.

En regardant plus en détails, on peut observer qu'en Hongrie par exemple, plus de la moitié des demandeur·euse·s d'emploi interrogé·e·s identifiaient comme principale difficulté le **manque de cohérence entre leurs propres qualifications** et les demandes du marché du travail (10/16). D'autres difficultés mentionnées étaient le **manque de reconnaissance de certaines compétences** par les employeur·euse·s, un salaire proposé trop bas ou encore le fait de ne pas être Hongrois·e.

Pour ce qui est du marché français, la principale difficulté était de trouver des offres d'emploi, ont également été mentionnés le manque d'expérience, la localisation ainsi que le fait d'avoir des origines étrangères.

A cela s'ajoutent d'autres observations faites lors des focus groups en France, telles que : le manque de connaissance relatif à la manière d'aborder le marché du travail, le manque de connaissance des codes de l'entreprise, le manque de méthodologie dans la recherche d'emploi, le manque de réseau, mais aussi le manque de confiance et la difficulté à valoriser sa carrière.

En lien avec ce dernier constat, les professionnel·le·s observent également que ces demandeur·euse·s d'emploi jeunes ou moins jeunes ont tendance à se focaliser sur les éléments " négatifs " liés à leur profil, ce qui peut les conduire à s'auto-limiter ou à s'auto-dévaloriser.

L'Espagne partage les mêmes facteurs que la France, à l'addition d'un salaire généralement trop bas.

Lors des groupes de discussion, les professionnel·le·s ont également souligné les difficultés sociales qui font que le public, notamment les jeunes peu qualifié·e·s, occupent souvent des jobs alimentaires. Ils sont piégé·e·s dans un réseau inférieur d'égaux, ce qui conduit à des emplois précaires, non réglementés, qui empêchent un projet professionnel à long terme. Cette urgence à travailler réduit donc leur développement personnel et professionnel.

De plus, ces populations ne parviennent pas à surmonter les préjugés et les stéréotypes, si bien qu'elles finissent par se sentir identifiées à ces emplois précaires.

En Belgique, le public cible a également mentionné la difficulté de trouver d'emploi, le manque de reconnaissance du niveau d'études ainsi que le fait que ce ne soit pas adapté au niveau de la formation. Les professionnel·le·s ont également ajouté que l'une des difficultés des jeunes est qu'ils ne savent pas ce qu'ils veulent faire.

Comme identifié en France et en Espagne, les stéréotypes et les préjugés auxquels sont confrontés ces groupes, et en particulier les jeunes, les démotivent en raison de la discrimination qu'ils provoquent.

	Défi 1	Défi 2	Défi 3
Belgique	Manque d'expérience	Trouver des offres d'emploi	Peu de reconnaissance des diplômes
France	Trouver des offres d'emploi	Manque d'expérience	Mobilité géographique
Hongrie	Qualification non conforme au marché du travail	Manque d'expérience	Peu ou pas de reconnaissance des compétences
Espagne	Trouver des offres d'emploi	Manque d'expérience	Mobilité géographique

ATTENTES

D'une manière générale, les chercheur·euse·s d'emploi des quatre pays concernés ont exprimé leur **satisfaction quant au niveau de soutien** qu'ils ont reçu durant leur recherche d'emploi. Cela peut s'expliquer par la qualité de l'accompagnement au niveau individuel.

En effet, iels semblent plus satisfait·e·s lorsque l'on met à leur disposition plusieurs sources différentes, qu'une relation de confiance est établie et que les structures leur proposent un accompagnement adapté à leurs besoins.

Les individus qui ne se sentent pas bien accompagnés identifient le **manque d'interactions** des grandes structures comme facteur principal des difficultés qu'ils rencontrent lors de leurs démarches de recherche d'emploi. Iels critiquent notamment que ces structures ne les contactent que trop peu, ou pour leur proposer des offres qui ne correspondent pas à leurs qualifications ou centres intérêts.

MOTIVATIONS

Ce questionnaire aborde les motivations liées à la recherche d'emploi de **deux manières différentes**. D'un côté nous souhaitons identifier le degré d'importance que les chercheur·euse·s d'emploi attachaient à divers éléments qui entrent en compte dans le choix d'un emploi (opportunités de carrière, salaire, horaires, lien social etc.).

De l'autre, nous voulions identifier les concessions ou compromis que les répondant·e·s étaient prêt·e·s à faire afin d'éviter le chômage.

Dans les deux cas, il a été possible d'identifier des points communs ainsi que des divergences entre les différents pays concernés.

« **La sécurité de l'emploi** » est par exemple un facteur que l'on retrouve dans tous les pays. Selon le Conseil national de l'information statistique (CNIS)[27], la sécurité de l'emploi renvoie au fait qu'un individu reste employé au sein d'une même structure à long terme sans interruption, même dans le cas d'un changement de direction. Le terme peut donc se référer (mais pas exclusivement) au type de contrat (cdi, cdd, temps partiel etc.).

Un autre élément que partagent les différents pays, à l'exception de la Hongrie, est l'aspect social rattaché à la recherche de travail. En effet, les participants semblent rechercher un emploi qui leur permet de **créer du lien social et d'aider les autres**.

Pour les répondants français et belges, trouver un **emploi qui les intéresse** est aussi primordial, l'importance du salaire, quant à elle, se fait surtout ressentir en Espagne.

Dans ces trois pays, les répondant·e·s à l'enquête sont notamment prêt·e·s à accepter un salaire moindre si ce dernier leur offre la possibilité **d'acquérir de nouvelles compétences** (grâce à la formation par exemple).

[27] IE 16 JANVIER 2008 (cnis.fr)- Une nouvelle définition de la sécurité de l'emploi- HRSquare

L'Espagne et la Belgique s'accordent également sur un autre compromis, en effet, les répondant·e·s des deux pays ont indiqué qu'ils étaient **prêt·e·s à se déplacer** plus loin de leur domicile juste pour éviter le chômage.

La Hongrie se distingue des autres pays étudiés dans le sens que les chercheur·euse·s d'emploi ne semblent prêt·e·s à accepter aucune concession pour échapper au chômage.

MOTIVATIONS DANS LE CHOIX D'UN TRAVAIL			
	Motivation 1	Motivation 2	Motivation 3
Belgique	Emploi intéressant	Sécurité de l'emploi	Lien social
France	Sécurité de l'emploi	Emploi intéressant	Utilité sociale
Hongrie	Salaire élevé	Sécurité de l'emploi	Horaires flexibles
Espagne	Sécurité de l'emploi	Opportunité de carrière	Utilité sociale

Motivations to leave unemployment			
	1 st motivation	2 nd motivation	3 rd motivation
Belgium	New skills	Working further	Lower paid
France	Part-time job	New skills	Lower paid
Spain	New skills	Working further	Part-time and lower paid

BESOINS

Sur les 129 répondant·e·s, 111 ont indiqué le type d'accompagnement qu'ils souhaiteraient recevoir lors de leur recherche d'emploi.

Celui qui revient le plus souvent est l'accompagnement **méthodologique ou technique**. En effet, un quart des participant·e·s (28) ont exprimé leur souhait de bénéficier d'outils leur permettant d'améliorer la qualité de leur recherche d'emploi afin de trouver des offres qui correspondent à leur profil, leur CV et leurs entretiens.

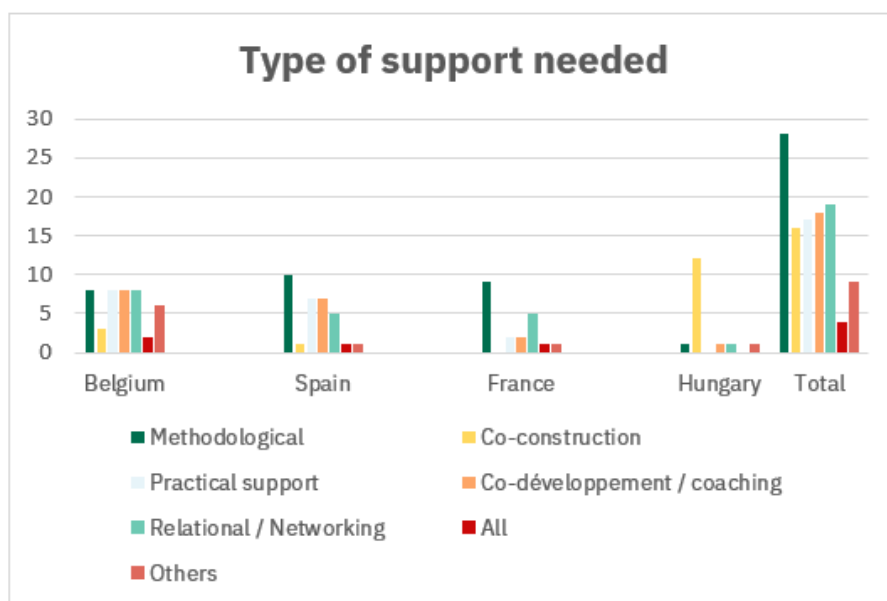
Arrive ensuite le besoin **d'élargir son cercle professionnel** (exprimé par 19 des répondant·e·s), par le biais de rencontres avec des recruteur·euse·s et les entreprises.

18 participant·e·s ont mentionné le besoin d'un accompagnement qui se concentrerait sur la **confiance et l'estime de soi** ainsi que la motivation. En effet, lors des groupes de discussion et ce, dans tous les pays, il a souvent été souligné que certains des obstacles rencontrés par les demandeur·euse·s d'emploi sont dus aux préjugés qu'ils associent eux-mêmes à leur origine.

De plus, 17 d'entre eux considèrent qu'une **immersion professionnelle** dans le monde du travail plus importante serait nécessaire. Comme l'ont identifié les professionnel·le·s dans les groupes de discussion, les demandeur·euse·s d'emploi, en particulier les plus jeunes, ne connaissent pas les codes associés au lieu de travail.

Pour 16 autres, il faudrait plus d'assistance dans la co-construction de leur projet et dans l'analyse conjointe des besoins.

Le reste des participant·e·s (13) ont quant à elleux repris la totalité ou plusieurs des points précédemment mentionnés.



2. LES POINTS CLÉS D'UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

L'objectif de ces enquêtes et groupes de discussion était de comprendre et de sensibiliser sur les besoins, les désirs et les motivations des jeunes demandeur·euse·s d'emploi peu qualifié·e·s et des plus de 45 ans.

Grâce au questionnaire et aux focus groups, nous disposons aujourd'hui d'informations complémentaires qui nous permettent de mieux adapter les activités du parcours que nous allons développer. Ces résultats nous permettent également de proposer des solutions innovantes pour les acteurs qui accompagnent les demandeur·euse·s d'emploi ou ceux qui souhaitent le faire.

Le parcours proposé par les quatre pays du consortium s'appuie sur un système de mentorat réciproque et intergénérationnel, d'ateliers pratiques ainsi que des missions pro bono afin de mieux répondre aux attentes et défis identifiés, tant au bénéfice des demandeur·euse·s d'emploi que des professionnel·le·s.

Les **ateliers** sont l'une des activités centrales de ce projet. Ces activités collectives proposées autour de la notion d'économie sociale et durable, ont pour objectif de mettre en avant des métiers et des secteurs méconnus.

Avec ce projet, et comme l'ont souligné de nombreux·ses professionnel·le·s lors des focus groups, l'objectif ne doit pas être de créer de nouvelles choses. En effet, il en existe déjà beaucoup qu'il ne faut pas négliger et les ateliers servent notamment à effectuer un véritable suivi des solutions existantes pour voir comment les relier entre elles de manière continue.

Comme mentionné précédemment, le secteur de l'économie sociale et durable est un secteur qui souffre d'un manque de reconnaissance de la part des citoyen·ne·s.

Bien que les problèmes rencontrés par le secteur soient bien connus, beaucoup ne savent toujours pas comment ils peuvent participer et contribuer à ce secteur à travers leurs choix professionnels. Ce projet propose donc une série d'ateliers et de modules d'apprentissages pour aider les demandeurs d'emploi à découvrir les possibilités de développement professionnel et personnel que recèle ce secteur.

Le **mentorat** est un autre pilier des activités proposées par le programme APTE. Le mentorat est une relation interpersonnelle volontaire et gratuite de soutien, d'échange et d'apprentissages au cours duquel un individu expérimenté dans un domaine investit du temps et son expertise afin de promouvoir le développement d'un autre individu qui cherche à acquérir de nouvelles connaissances dans un but professionnel ou personnel.[1] Ce que nous proposons au travers de ce programme est un mentorat réciproque, par exemple entre deux chercheur·euse·s d'emploi, l'un·e étant jeune et inexpérimenté·e, l'autre ayant plus de 45 ans. À notre connaissance, cette technique n'est pas encore utilisée dans les pays concernés ou même au sein de l'U.E. d'une manière générale. Nous croyons que cette approche permet tout d'abord aux chercheur·euse·s d'emploi de ne pas être seul·e·s dans cette période difficile socialement et psychologiquement, en leur apportant un sentiment d'utilité puisqu'ils constitueront un soutien et une ressource pour un autre individu dans leur situation.

C'est dans cette dimension que le mentorat peut améliorer la confiance et l'estime de soi pour les chômeur·euse·s. Le fait de travailler à deux offre également la possibilité pour elleux de s'affairer à des aspects concrets de la recherche active d'emploi comme la création de C.V. et de lettre de motivation ainsi que la préparation d'entretiens d'embauche. De cette manière, le mentorat réciproque permet de répondre aux besoins pratiques mais également personnels des individus identifiés au travers du questionnaire au lors du focus group.

En somme, **Pro Bono** (du Latin, « pro Bono publico », pour le bien public) est un acte volontaire par lequel des professionnel·le·s mettent leur expertise et talent dans différents secteurs au service d'un projet social. Les missions pro Bono sont le plus souvent réalisées par des collaborateurs d'entreprises qui disposent d'une expertise métier spécifique et qui peuvent s'en servir dans l'intérêt des entités sociales. Une journée d'engagement pro Bono a généralement un impact sur les entités sociales et se mesure à moyen et long terme.

Grâce à ce programme nous voulons permettre aux chercheur·euse·s d'emploi de prendre conscience de leurs capacités en les mettant au profit d'organisations. En ce sens, le pro Bono permet de pallier à la fois au manque d'expérience auquel les chercheur·euse·s d'emploi semblent souvent faire face, tout en leur permettant de développer des compétences et d'élargir leur réseau professionnel.

[28] Mentorat Québec: Définition et origine

CONCLUSION

D'une manière générale et grâce à ce projet nous souhaitons permettre au public cible d'/de :

- Acquérir des connaissances sur l'économie sociale et durable ;
- Identifier et valoriser leurs compétences ;
- Faire découvrir les métiers de l'économie sociale et durable et éveiller des vocations chez certain·e·s ;
- Se sentir utile et compétent grâce aux missions pro bono collectives et individuelles (volontariat basé sur les compétences) ;
- Valoriser cette expérience de volontariat dans leur CV, lors d'un entretien ou sur LinkedIn par exemple ;
- Être (plus) ouvert·e aux échanges avec des personnes d'autres générations ;
- Trouver un emploi dans les mois qui suivent le stage ou s'inscrire à une formation en vue de se réorienter ou de développer d'autres compétences.

Ce projet est innovant car il permet de réaliser un parcours complet avec des ateliers de sensibilisation sur les thèmes de la transition (durable, numérique), des ateliers d'identification des compétences, un engagement dans une association pour bénéficier d'une expérience de terrain concrète et il permet également un échange intergénérationnel entre les deux groupes de demandeur·euse·s d'emploi.

Il est également innovant sur le plan du mentorat puisqu'il n'y aura pas un·e mentor et un·e mentee mais deux personnes dans la même situation qui vont s'apporter mutuellement un soutien : le mentorat intergénérationnel réciproque.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES:

- Duverger, Timothée., *L'institutionnalisation de l'économie sociale et solidaire : État et société civile organisée en France de 1981 à 2017*, Informations sociales, vol. 199, no. 1, 2019, pp. 28-35.

SOURCES INSTITUTIONNELLES :

- European Commission (January 2020), *Social enterprises and their ecosystems in Europe – Comparative synthesis report*, available online <https://rb.gy/ycrx05>
- European Commission (December 2021), *Social Economy Action Plan*, available online <https://rb.gy/ajmnm6>
- European Commission (December 2021), *Question/Answers : Social Economy Action Plan*, available online <https://rb.gy/urddhm>
- European Commission (December 2021), *Commission presents Action Plan to boost the social economy and create jobs*, available online <https://rb.gy/grvzbm>
- European Commission (December 2021), *Staff working : Scenarios towards co-creation of a transition pathway for a more resilient, sustainable and digital Proximity and Social Economy industrial ecosystem*, available online <https://rb.gy/yxavqo>
- European Commission (November 2022), *Transition pathway for proximity and social economy*, available online <https://rb.gy/35xco4>
- International Labour Organisation (June 2022), *Resolution concerning decent work and the social and solidarity economy*, available online <https://rb.gy/fragnr>
- International Labour Organisation (June 2022), *Le travail décent et l'économie sociale et solidaire*, available online <https://rb.gy/g5ohca>
- Le Labo de l'économie sociale et solidaire (January 2022), *Analyse du plan d'action européen pour l'économie sociale*, available online <https://rb.gy/gjjqko>
- Observatoire de l'économie sociale (Juillet 2022), *L'état des lieux de l'économie sociale 2019-20*, available online <https://rb.gy/bcyvob>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (July 2020), *Social economy and the COVID-19 crisis: current and future roles*, available online <https://rb.gy/1wkajk>

SITES WEB:

- Vlaanderen Sociale Economie, Ondersteuningdecreet, available online : <https://rb.gy/exmuu6>



Project Number : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus + Programme. This publication reflects the views only of the author and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

www.apteprobono.eu

Project coordinator: Pro Bono Lab

Pro Bono Lab

6, Rue des Bateliers

92110 CLICHY

France

www.probonolab.org



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