

« L'évaluation et la certification de l'engagement bénévole afin de valoriser ses apports personnels et sociétaux »



Avec le soutien financier de l'Etat et de la Région Champagne-Ardenne



12 février
2013

Journée d'étude

IUFM de Reims

DEROULEMENT DE LA JOURNEE

Matinée

⇒ *Les outils développés pour valoriser l'engagement bénévole*

Après-midi

⇒ *Table ronde : Evaluer les compétences des bénévoles dans une perspective d'acquisition et de consolidation*

⇒ *Conclusion*

Propos introductifs



▪ Christine Jourdain, directrice de l'IUFM Champagne Ardenne,

Elle réaffirme le lien étroit entre la formation et la recherche qui existe depuis la création de l'IUFM en 1990 et note l'importance de la formation des enseignants qui prend aussi appui sur les travaux de recherche. Elle précise que la grande majorité des enseignants chercheurs qui sont à l'IUFM sont aussi membre du laboratoire CEREP qui a contribué à l'organisation de cette journée d'études.

Depuis 2007, année de la réforme de la formation des enseignants et d'intégration de l'IUFM à l'université, des formations de niveau bac+5 ont été créés avec la volonté de proposer d'autres débouchés que les métiers de l'enseignement. Ces évolutions ont généré des dynamiques et des orientations nouvelles, notamment au travers de la spécialité CIREF (conception, intervention, recherche en éducation et formation). Cette spécialité vise plutôt les métiers cadres de la formation. L'IUFM va fermer ses portes en août 2013 pour renaître sous la forme d'une école supérieure du professorat et de l'éducation avec des missions élargies toujours en terme de formation d'adultes.

- **Jean Marc Sartore, directeur des ressources et territoires Ardennes –Marne à la FRMJC de Champagne-Ardenne,**

Cette journée fait suite à une demande conjointe de plusieurs partenaires (FRMJC, CRESCA, URIOPSS, Familles Rurales de la Marne, Centres Sociaux des Ardennes, France Bénévolat), déposée dans le cadre du fond pour développement de la vie associative financé par l'état et la région. En Champagne Ardenne, la CRES est très active et a réussi à fédérer différents mouvements associatifs afin de travailler ensemble et cette journée concrétise notre capacité à réfléchir et travailler ensemble.

Le questionnement de départ porte sur l'engagement des bénévoles dans le secteur associatif. Celui-ci permet au quotidien le dynamisme de la vie associative française. Cependant, les associations ont des difficultés à valoriser leurs actions. De plus, l'environnement social, politique et économique questionne régulièrement sur l'utilité de la vie associative. Notre objectif est donc de valoriser l'engagement bénévole dans la volonté de rendre lisible nos actions.

Plusieurs intervenants vont nous présenter les outils qu'ils ont imaginé pour valoriser cet engagement. Il explique que les partenaires de cette recherche souhaitent aller plus loin et notamment en direction des administrateurs des associations et des jeunes. Les médias diffusent comme information que 150000 jeunes sortent sans compétence, sans diplôme du système scolaire, que 500000 jeunes sont au chômage.

Ce projet vise à démontrer que l'engagement de ces jeunes et des bénévoles en général leur apporte, leur construit et leur permet de construire aussi des compétences. Celles-ci doivent être reconnues tant dans la recherche d'emploi que dans la vie de tous les jours, en tant que citoyen. Cet aspect citoyen, démocratique et fort de ces valeurs là est important pour la cohésion de notre société.

- **Daniel Niclot, directeur du Laboratoire CEREP**

Le CEREP, Centre d'Etudes et de Recherche sur les Emplois et les Professionnalisations, est une équipe de recherche dans le domaine social de l'université de Reims. Il s'intéresse en général aux processus de professionnalisation. L'équipe pluridisciplinaire est centrée autour de 2 champs scientifiques : les sciences de l'éducation et la sociologie.

Le 1^{er} groupe sur les sciences de l'éducation (Gerpef) travaille traditionnellement sur la professionnalisation chez les enseignants et chez les formateurs. Le second groupe travaille sur les processus de professionnalisation hors du champ de l'enseignement. Trois axes de travail sont proposés par ce groupe. Les deux premiers sont tournés essentiellement vers les enseignants, le 3^{ème} concerne l'éducation non formelle, le monde extrascolaire dont le responsable est Yann Duceux.

30 enseignants chercheurs (dont le Président de l'université ancien responsable de l'équipe CEREP), a 11 chercheurs associés, 19 doctorats, les partenariats internationaux. Le laboratoire fonctionne avec des crédits qui sont alloués par l'université mais aussi avec un certain nombre de contrats de recherche.

Ce sont essentiellement des membres du Gerpef qui travaillent essentiellement sur la question de la certification des bénévoles.

La méthodologie fondamentale du CEREP est l'observation des pratiques utilisant les méthodologies de l'analyse du travail (essentiellement la clinique de l'activité et la didactique professionnelle). Elle s'appuie sur des référents théoriques pour analyser les pratiques. La professionnalisation est saisie par l'observation et par l'étude des pratiques professionnelles.

Cette recherche collaborative porte sur la reconnaissance de la certification des compétences des bénévoles. Il est important pour le CEREP que ses travaux de recherche soient ancrés sur les hommes et sur la société en lien avec la réalité. Il apportera donc des cadres théoriques et le CEREP aura pour sa part une meilleure connaissance de ce milieu professionnel.



Les outils développés pour valoriser l'engagement bénévole

Intervention de Madame Anne POITRENAUD, Déléguée Générale Adjointe France Bénévolat

Mme Poitrenaud représente l'association France Bénévolat, un réseau associatif œuvrant pour le développement du bénévolat associatif auprès des associations et pour la promotion du bénévolat auprès du grand public.

Ce réseau a travaillé, depuis 2005, sur la **valorisation de l'engagement bénévole**, c'est à ce titre que Mme Poitrenaud participe à cette journée. Elle signale que cette journée est une excellente initiative pour centraliser et réfléchir ensemble sur tout ce qui s'est fait jusqu'à aujourd'hui sur la **valorisation et sur l'évaluation de l'engagement bénévole**.

Le travail réalisé par France Bénévolat sur la valorisation de l'engagement bénévole passe par le « *Passeport Bénévole* », outil créé par le réseau.

Celui-ci comprend deux dimensions :

- L'accompagnement auprès des associations
- Le travail mené auprès de chaque bénévole

La valorisation du bénévolat est notamment un axe essentiel de la « *Gestion des Ressources Humaines bénévole* » (GRH bénévole) développée par le réseau France Bénévolat qui est un ensemble de pratiques d'animation de bénévoles. Ses principes sont les suivants : l'accueil, l'intégration, l'animation des bénévoles, la reconnaissance de leur expérience conduisant ainsi à leur fidélisation. L'animation des bénévoles induit de l'écoute, un fonctionnement collectif, une concertation et un retour sur l'expérience.

Aujourd'hui, face au nombre important de bénévoles « déçus », il est important que les responsables associatifs n'oublient pas qu'un bénévole s'engage pour rechercher du sens, se rendre utile et se faire plaisir dans le bénévolat.

Mme. Poitrenaud souligne que les bénévoles n'ont pas d'autre contrepartie qu'une reconnaissance « symbolique » de leur engagement. Le passeport bénévole permet alors ainsi de valoriser cette expérience de façon visible.

⇒ ***Pourquoi un passeport bénévole ?***

Historiquement, ce sont les travaux sur les demandeurs d'emploi qui ont menés à l'élaboration du passeport bénévole. En 2005/2006, près d'un tiers des bénévoles des centres de France Bénévolat étaient des demandeurs d'emploi. La plupart recherchaient une utilité sociale à leur engagement et des retours personnels leur permettant de créer une passerelle avec le monde professionnel.

L'idée de départ fût alors de créer un document dégageant visiblement les compétences mise en œuvre ou développées par les bénévoles, utilisées dans le cadre d'une démarche d'emploi, pouvant être intégrées au sein d'un CV et compatibles avec le dispositif de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Le passeport bénévole a donc été créé en 2007.

⇒ *Qu'est-ce que le passeport bénévole ?*

Pour les bénévoles

Petit livret personnel du bénévole, il est destiné à garder une trace écrite et précise de la mission réalisée. Il est à remplir par le bénévole lui-même conjointement avec son responsable associatif, ce qui peut permettre de créer un temps d'échange. Par son caractère transversal, le passeport bénévole peut être utilisé par tous les bénévoles, quel que soit la mission réalisée. Il permet également de garder une trace écrite de plusieurs missions effectuées au sein de plusieurs associations.

Avec ce document, le bénévole peut ainsi mieux percevoir son utilité au sein de son association, faire valoir son expérience dans le milieu professionnel, notamment pour les personnes en recherche d'emploi. Le réseau France Bénévolat a alors constaté que les jeunes l'utilisent pour faire valoir une première expérience.

Pour les associations

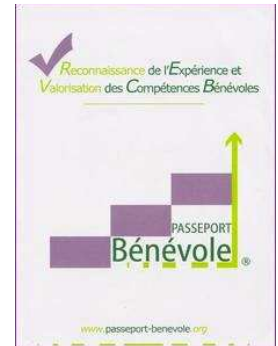
Le passeport bénévole est un outil d'aide à la mise en place d'actions d'animation du bénévole. Pour un responsable associatif, cet outil contribue à valoriser les missions du bénévole, à valoriser l'utilité de cette mission et à mieux percevoir la place du bénévole au sein de l'association.

Le passeport bénévole comprend **quatre fiches** :

- **Une fiche mission**, qui décrit sommairement le cadre de la mission, l'encadrement, les outils utilisés, à partir de questions simples facilitant l'utilisation du passeport par tous types de bénévoles
- **Une fiche d'aide à l'identification des compétences**, qui permet au bénévole d'identifier clairement les compétences mises en œuvre. Cette fiche a été réalisée suite au travail réalisé avec le Ministère en charge de la Vie Associative qui a créé un portefeuille de compétences bénévoles, présenté dans un second temps.
- **Une fiche bilan personnel** reprenant des éléments du CV et permettant d'objectiver le profil du bénévole.
- **Une fiche « carte d'identité de l'association »**, au verso de l'attestation de bénévolat permettant d'identifier l'association.

Ces quatre fiches sont accompagnées **des tableaux récapitulatifs** reprenant l'ensemble des missions réalisées et des formations suivies (en lien avec le dispositif de la VAE) et **d'une attestation de bénévolat** à remplir par le responsable associatif et un membre du Bureau.

A ce jour, 110 000 passeports ont été achetés par les associations, par les bénévoles eux-mêmes ou par des collectivités territoriales. Il est distribué dans les 85 centres de France Bénévolat et disponible sur Internet au prix de 1,50 €.



⇒ *Comment le Passeport Bénévole est-il utilisé ?*

Il est utilisé par des bénévoles ayant tout type de formation. Néanmoins, on constate une sous représentation des faibles niveaux de qualification (CAP/BEP). La majorité des bénévoles sont en poste et concernés par une sécurisation du parcours professionnel. 35 % sont demandeurs d'emploi. Enfin, 46 % des utilisateurs du Passeport ont entre 36 et 45 ans.

Les associations qui l'utilisent sont majoritairement celles qui ont été partenaires de la réalisation du Passeport Bénévole : la Croix Rouge Française, le Secours Catholique, l'Association des Paralysés de France, le Ministère en charge de la Vie Associative, la Caisse des Dépôts, l'AFPA, Pôle emploi, ainsi que des associations locales.

Echanges avec la salle

- **Intervention de Michèle SEVERS, Présidente de la Chambre Régionale de l'Economie Sociale de Champagne-Ardenne (CRESCA),**

Elle rappelle qu'il ne faut pas oublier *la VAP* (Validation des acquis professionnels) lorsqu'on parle de la reconnaissance du bénévolat. Celle-ci permet en effet à toute personne ayant une grande expérience bénévole de rentrer en formation, même sans le niveau de formation requis.

Elle donne l'exemple du *DAGEES (Diplôme d'Administration et Gestion des Entreprises de l'Economie Sociale)*, diplôme unique en France et financé par le Conseil Régional de Champagne-Ardenne. Il permet à chaque bénévole de suivre une formation diplômante sur son territoire« de vie ». 40% des personnes qui entrent dans la formation DAGEES ont eu recours à la VAP.

Enfin, Mme SEVERS participe à la Commission qui étudie les dossiers pour la VAE et elle signale qu'aucun candidat à ce jour n'a transmis, au sein de son dossier, un passeport bénévole.

- **Intervention de Jacky GRODET, représentant l'Union Régionale de la Jeunesse en plein air de Champagne-Ardenne,**

Il soulève la question de la *professionnalisation des associations* et plus particulièrement *des bénévoles*, d'où l'importance de la formation des bénévoles élus. Néanmoins, il signale tout de même qu'une fois que les bénévoles sont formés, ils quittent l'association et il faut tout recommencer.

Mme. Poitrenaud explique qu'au sein de France Bénévolat, un travail pointu est réalisé avec les responsables associatifs sur la définition des missions pouvant être confiées aux bénévoles. Lorsque celles-ci sont complexes, elles sont découpées afin qu'elles ne soient pas trop lourdes pour les bénévoles. Cette solution n'est pas idéale mais cela permet de limiter les responsabilités et la lourdeur des tâches confiées.

- **Intervention de Jacqueline IBRAHIM, déléguée régionale à la Croix Rouge Française,**

Elle rappelle l'importance de *l'accueil des bénévoles* au sein des associations, de *leur intégration* et de *leur formation*. Selon elle, il faut continuer à travailler sur ces sujets. Sans oublier de *valoriser* l'action des bénévoles quel que soit le moyen employé.

Mme. Poitrenaud répond en évoquant qu'il est difficile pour les responsables associatifs d'interroger leur activité quotidienne et ainsi valoriser et remercier leurs bénévoles.

Concernant l'accueil des bénévoles, le réseau France Bénévolat l'étudie, notamment dans le cadre de

la « GRH bénévole », car c'est un des six piliers des formations proposées par le réseau.

D'autre part, elle évoque également que la formation informelle comprend de multiples solutions comme le travail en binômes, en compagnonnage, réunions d'équipes, etc. permettant de partager l'information et de faire progresser les bénévoles. Elle pense alors qu'il faut concevoir la formation des bénévoles sous un angle plus informel, plus souple et plus adapté au fonctionnement des associations.

- **Intervention de Yann Duceux, animateur et chercheur au Laboratoire CEREP,**

Il pose plusieurs questions à l'intervenante : comment s'est passé le travail sur la notion de compétences. Est-ce que le réseau a travaillé avec des experts ? Quels retours sur l'utilisation du passeport ?

Mme. Poitrenaud donne plusieurs réponses. Ce n'est pas tant dans l'association elle-même que le bénévole utilise le passeport bénévole mais davantage comme un tremplin, en lien avec d'autres expériences associatives pour construire son parcours associatif. A partir du moment où le bénévole effectue cette démarche réflexive et de traçabilité, il pense son parcours bénévole de façon plus structurée.

Concernant les retours sur l'utilisation du passeport et les difficultés rencontrées, de 2007 à 2011 France Bénévolat s'est aperçu que les bénévoles rencontraient des difficultés pour identifier leurs compétences d'où l'idée de leur donner un accès privilégié aux travaux du « *Portefeuille de compétences bénévoles* » développé par le Ministère en charge de la Vie associative.

Les plus jeunes rencontrent également des difficultés à se projeter et à remplir le passeport, de fait, ils font très souvent appel à leur centre France Bénévolat de référence. De plus, le réseau a fait le constat que l'outil, sous format papier, n'est plus adapté au public jeune. Il sera alors prochainement mis en ligne.

Intervention de Madame Amandine HUBERT, Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative

Madame Amandine Hubert représente le Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative.

Elle oeuvre au sein du bureau de la vie associative et du bénévolat, dont les missions sont transversales et intersectorielles avec les finalités premières de sécuriser et faciliter la vie associative ; son fonctionnement et de faciliter l'engagement bénévole.

⇒ *Pourquoi un portefeuille de compétences ?*

Les conférences de la vie associative de 2006 et de 2009, réunissant des dizaines d'associations, de collectivités territoriales, d'entreprises, d'acteurs de l'éducation ont permis de réfléchir aux grands enjeux sur lesquels il fallait travailler pour pouvoir sécuriser et faciliter le fonctionnement associatif.



Un des enjeux repérés lors de ces conférences est l'importance de la contribution des bénévoles au tissu associatif, le manque de reconnaissance des compétences portées par ces mêmes personnes par la société (acteurs de l'éducation, acteurs de l'emploi, médias...) et la nécessité à travers la création d'un outil de témoigner de ce degré de qualification et ce indépendamment de son caractère désintéressé et gratuit.

S'inspirant des expérimentations menés au niveau européen dans le cadre du programme Léonardo et des différents outils créés par les mouvements associatifs, le Ministère en charge de la vie associative, a proposé de réunir les différentes associations ayant déjà mené une réflexion dans ce cadre (Anima fac, CNOSEF, CPCA, Croix Rouge, FONDA, de France bénévolat, Ligue de l'Enseignement, MRJC) , un sociologue Roger SUE et Pôle emploi pour les amener à échanger, mutualiser et créer un outil transversal utilisable par tout bénévole, indépendamment des spécificités ou des secteurs d'intervention de son association.

L'outil créé a ensuite été testé par des associations membres du groupe de travail mais aussi par d'autres associations et ce sur l'ensemble du territoire, tous secteurs d'interventions confondus et quelque soit le profil bénévole (jeunes, engagement de longue durée..).

⇒ *Qu'est ce que le portefeuille de compétences ?*

L'outil est complémentaire à ceux existants et permet de les compléter et de les abonder. Sa finalité n'est pas d'évaluer les compétences.

Pour les bénévoles

Il est avant tout un outil personnel d'auto-évaluation, sans caractère formel ou contraignant. Il a pour finalité d'amener le bénévole à évoquer et présenter son expérience ; à identifier et formuler ses compétences et repérer le cas échéant des compétences manquantes ou à développer.

Il s'adresse à tout bénévole quel que soit son profil personnel, le secteur d'intervention de son association, la nature de sa mission ou la durée de son engagement.

Il peut ainsi permettre au bénévole de se questionner sur son engagement, d'être force de proposition et d'évoluer dans ses missions. Dans le cadre de l'éducation formelle (*cf. définition proposée par B.Halba page 13*), il peut permettre d'enrichir les différents livrets de compétences existants au sein des établissements du secondaire et favoriser l'obtention de crédits ECTS dans le cadre universitaire. Il est enfin un outil de valorisation permettant d'enrichir un CV ou de mettre en avant son expérience lors des démarches de recherches d'emploi.

Le processus consiste pour le bénévole à sélectionner parmi l'éventail des compétences listées qu'il reconnaît avoir développées, et ensuite décrire ces compétences par des exemples.

Dans un premier temps, le bénévole seul fait un travail de réflexion et d'auto évaluation. Ensuite, un échange avec son responsable associatif va lui permettre d'avoir un temps de recul et de partager son point de vue.

Pour les associations,

C'est aussi un outil, en complément de ceux existants dans les mouvements associatifs et au niveau européen, qui vient en appui des associations. C'est le rôle de GRH dans leur rôle d'accompagnement des bénévoles.

Le passeport est constitué de **trois parties** :

- La **première partie introductive** reprend le cadre du groupe de travail, les partenaires, les modalités d'utilisation par les bénévoles et les associations.
- La seconde partie regroupe **18 fiches pratiques**, recensant les compétences susceptibles d'être développées, et synthétisées en critères ; des exemples d'illustration, des lignes dédiées pour pouvoir se les approprier par rapport à sa propre expérience.
- La dernière partie est une **conclusion** rédigée par le Président du groupe de travail, Jean Bastide.

⇒ ***Comment le portefeuille est il utilisé ?***

En 2010/2011 : le portefeuille de compétences a été réalisé, mis en ligne et diffusé en version papier. Le travail actuel est de le diffuser le plus largement possible, de le mettre à la disposition des bénévoles, des associations mais aussi des universités et des entreprises. Le travail inter associatif est très apprécié aussi bien par les mouvements associatifs que par les entreprises.

Une réflexion est aussi menée avec des universités qui ont des unités d'enseignement « engagement associatif » et qui l'utilisent comme support d'aide au rapport moral ou écrit pour leurs étudiants. Pour ce qui concerne les grandes entreprises, l'objectif est de retravailler à une version utilisable par les recruteurs. Une version dématérialisée, plus interactive est aussi en cours de préparation.

Echanges avec la salle

- **Intervention de Jacqueline IBRAHIM, déléguée régionale à la Croix Rouge Française,**

Elle soulève la nécessité de faire participer aussi des bénévoles que des salariés dans la création d'outils de ce type.

- **Intervention de Yann Duceux, animateur et chercheur au Laboratoire CEREP,**

Il signale que la différence avec les autres passeports de bénévoles est la volonté d'intégration de cet outil dans les modalités existantes dans les cursus secondaires et universitaires.

- **Intervention de Daniel Niclot, directeur du Laboratoire CEREP,**

Il pose la question de l'idéologie de cet outil et des finalités liées à sa création.

- **Intervention de Anne Poitrenaud, France Bénévolat,**

Elle explique ce travail collaboratif a été mené dans un esprit de partage d'expérience, une visée pragmatique et non pas dans une démarche universitaire.

- **Intervention de Mickaël GLAUDEL, Conseiller d'Education Populaire et de Jeunesse à la DDCSPP de la Haute-Marne,**

Citant pour exemple, les différentes propositions d'offre de formation à destination des bénévoles existantes sur le département de la Haute-Marne : formations ponctuelles qui touchent 600 personnes par an ; le certificat de formation à la gestion de la vie associative porté par la Ligue de l'Enseignement, et le DAGEES, diplôme de niveau bac +2 porté par l'université de Reims Champagne-Ardenne, il constate une demande croissante de reconnaissance académique et de l'éducation formelle de la part des bénévoles.

Suite à sa demande de clarification sur les termes « compétences », « compétences génériques » et « capacités », Amandine Hubert précise que le terme « compétences génériques » a été le fait d'un consensus au sein du groupe de travail, préconisé notamment par Pôle Emploi.

- **Dominique Camburet, directeur de la Ligue de l'Enseignement de la Haute-Marne,**

Il revient sur la question de l'idéologie. Prenant pour exemple les modalités de fonctionnement du secteur marchand et la tendance des associations à se calquer sur celui-ci, il se questionne sur les compétences spécifiques liées au secteur de l'économie sociale et solidaire ; et l'engagement du bénévole porteur de valeurs et de sens. Mettant en avant le concept de passeport de citoyen, il s'interroge sur les compétences spécifiques développées dans le secteur associatif.

Il précise cependant que les formations sur des thèmes plus politiques et stratégiques ne sont pas forcément attractives pour les bénévoles.

Amandine Hubert explique que le portefeuille a voulu mettre en avant ces compétences informelles liées à l'engagement, et que ce sont celles-ci qui ont animé les démarches du groupe de travail.

- **Intervention de Martine Ragot, Bénévole de la Ligue de l'Enseignement,**

Ayant bénéficié de l'obtention d'un diplôme par le biais de la validation des acquis d'expérience, elle constate des difficultés dans ses démarches de recherche d'emploi dans le domaine d'éducation à l'environnement et notamment celles relationnelles avec les salariés.

- **Marie Laure Royer, Conseillère d'Education Populaire et de Jeunesse à la DRJSCS de Champagne-Ardenne,**

Exprimant la pertinence d'un outil qui traite de la reconnaissance individuelle d'un parcours de bénévole aussi bien au sein de l'association que dans des démarches professionnelles, elle constate cependant l'absence de reconnaissance politique de l'association et des compétences collectives spécifiques qu'elle développe.

Amandine Hubert approuve en précisant que si cet outil a la vocation première de permettre une reconnaissance individuelle, il doit aussi contribuer à une reconnaissance du poids des associations en France.

Intervention de Madame Bénédicte HALBA, Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (IRIV)



Bénédicte Halba dirige l'institut de recherche et d'information et sur le volontariat (l'IRIV) qu'elle a créé en 1997.

Elle présente le **projet qu'elle a co-porté de 2003 à 2006 sur « la valorisation des acquis d'expérience bénévoles »** avec le soutien notamment de la Région Champagne Ardenne et de la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports.

L'IRIV est un institut de recherche, créé en 1997, à la suite d'une étude menée sur le bénévolat et le volontariat dans la dimension économique, sociale et politique du bénévolat (publication documentation française).

En amont de cette recherche, elle a participé à deux groupes de travail créés au sein du Conseil de l'Europe sur le financement économique du sport et le bénévolat et le volontariat, qui lui ont permis de mettre en avant l'apport économique du bénévolat dans le sport.

Sa réflexion s'est toujours portée sur l'apport du bénévolat dans le fonctionnement des associations, notamment sportives, et l'accessibilité du sport au plus grand nombre.

⇒ *Pourquoi un portefeuille ?*

Le programme « former et éduquer tout au long de la vie », lancé en 2000, à l'occasion du Conseil Européen de Lisbonne, avait pour ambition de rendre l'Union Européenne un espace à la fois éducatif, économique, social capable de rivaliser en fait avec tous les autres pays (Amérique du nord, Canada, Japon) et les pays émergents.

Regroupés sous le terme de programme Léonardo di Vinci, 4 sous programmes ont été proposés : Comenius (centré sur l'enseignement scolaire), Erasmus (enseignement supérieur et échanges d'étudiants), Léonardo di Vinci (lien avec le marché du travail ou l'enseignement professionnel) et Grundtvig (éducation permanente, les universités populaires etc.).

Parallèlement au processus de Bologne (enseignement supérieur et création de diplômes en lien avec les compétences demandées sur le marché du travail) s'est inscrit celui de Copenhague (formation - formation continue - formation professionnelle - enseignement professionnel).

Ces deux processus ayant le même objectif : celui de rapprocher les jeunes de l'emploi quelque soit leur parcours d'étude ou leur profil en lien avec les demandes du marché du travail.

Ce **programme « former et éduquer tout au long de la vie », a implicitement reconnu cette notion d'apprentissage non formel et informel.** Cette reconnaissance de l'expérience bénévole comme un apprentissage non formel et informel sera consacré lors de l'année européenne du bénévolat en 2011.

Concernant la France, la loi de 2002 de modernisation sociale a consacré pour la 1ère fois le fait que l'on pouvait accéder à toutes parties d'un diplôme ou d'une qualification en faisant valider une

expérience salariée, non salariée et bénévole. L'expérience est pour la 1ère fois reconnue comme une expérience à part entière. Pour que la reconnaissance soit effective, il est nécessaire de faire la preuve de la réalité de son expérience, mais aussi de sa fiabilité. Un dossier est donc nécessairement rempli et validé par un jury.

Elle présente quelques définitions sur les notions d'apprentissages formels, informels et non formels.

Selon le CEDEFOP, organisme européen basé en Grèce, **l'apprentissage formel est tout apprentissage qui est acquis dans un cadre déterminé et homologué donc reconnu comme l'école, la faculté, l'université ou un organisme de formation agréé.** Ce sont aussi des apprentissages qui sont acquis lors d'une expérience professionnelle (reconnus notamment par la VAP).

L'apprentissage informel et non formel est une dimension clé de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Il regroupe tout ce qui s'acquière en dehors de l'institution. Dans l'apprentissage informel, il n'y a pas d'intention d'apprendre. C'est après coup « ex post » qu'on peut dire qu'on a développé telle et telle compétence. **Dans le non formel, l'intention d'apprendre existe même si elle n'est pas formalisée par une institution.**

Bernard Lietard du CNAM a appelé ces apprentissages : « apprentissage buissonnier ou acquis buissonnier ». Le bénévolat était un des exemples d'apprentissage qui s'acquière en dehors de l'école et hors du lieu de travail et notamment dans le cadre d'un engagement associatif.

Les différentes réflexions ont donc amené à cette idée de proposer une politique « de la porte ouverte » : **permettre ainsi à l'enseignement supérieur de reconnaître la réalité des acquis buissonniers et donner la possibilité au marché du travail de comprendre précisément les compétences acquises à l'université comme celles acquises dans d'autres structures comme le monde associatif.**

Plusieurs projets ont été menés dans ce sens au niveau européen : le projet VAeb, le projet VPL (Valuing Prior learning ; traduction de la notion de VAE en anglais), le projet Migrapass (tous trois projets Leonardi da vinci), le projet ALLINHE (Erasmus).

En 2000, une réflexion a émergé avec 2 partenaires (autrichien et allemand), sur la notion de bénévolat et ses apports formes, informels et non-formels. La loi de 2002 en France a impulsé le dépôt d'un projet en ce sens. 7 pays européens en plus de la France ont été associés à celui-ci : l'Autriche, l'Allemagne, le Royaume Uni, l'Italie la Hongrie et la Pologne (pour ces deux derniers en 2004).

Ce projet Vaeb était centré uniquement sur l'expérience bénévole et les possibilités de mise en perspective avec d'autres expériences. La VAEb est une approche pragmatique : Allier à la fois la démarche « bottom up » (depuis la base vers le haut) en complément d'une approche « top down » (législation et directive comme la loi sur la VAE).

Ce projet, d'une durée de 2 ans ½ sous l'égide du programme Leonardo, a associé deux démarches : une démarche scientifique avec la création d'une méthodologie, des recherches sur les concepts

d'expérience et de compétence et une démarche appliquée avec la mise en œuvre d'une expérimentation.

Il est vite apparu qu'on ne pouvait laisser le bénévole isolé face à un portfolio et le laisser exprimer seul son expérience et ses compétences. De 2003 à 2006, a été intégré cette notion d'accompagnement du bénévole, la nécessité d'inclure des exemples de bonnes pratiques et expériences des autres, la description du contexte, l'environnement, les résultats obtenus, les difficultés rencontrées...

⇒ *Qu'est ce que le portfolio ?*

Elle souligne le fait qu'une compétence est personnelle et contextualisée. Il existe une auto évaluation réalisée par le bénévole, mais celle-ci est très encadrée. Il y a un pronostic, un diagnostic et un accompagnement

Le portfolio se décline en plusieurs stades :

- Une **biographie réalisée par le bénévole** avec la mise en avant de ses expériences acquises
- Un **énoncé des formations suivies** en dehors ou au sein de l'association
- La **mise en œuvre d'une méthodologie de travail** : partir de l'expérience et des activités menées, les missions exercées, et pour finir la verbalisation les compétences développées parmi les 26 compétences choisies par l'ensemble des partenaires du projet.
- **La proposition d'un plan d'actions** comprenant selon l'individu des activités à réaliser au sein de son association, des formations à suivre ou des démarches professionnelles à entreprendre

Le portfolio est toujours réalisé avec l'aide d'une personne de l'association ou d'un intervenant extérieur.

⇒ *Comment le portfolio est il utilisé ?*

Ce projet européen a été récompensé en 2006 à Helsinki comme l'un des 10 meilleurs projets européens (donc la génération des projets Léonardo 2000-2006) comme un exemple d'apprentissage non formel et informel.

Celui-ci a été publié en 2007.

Bénédicte Halba a utilisé les résultats de ce projet VAEb dans d'autres projets :

- PL2 porté par une université Hollandaise, ayant pour but d'identifier à travers des exemples singuliers des expériences d'apprentissage non formel et informel et de pouvoir les valoriser.
- « Aria » auprès de conjointes de militaires pour faire reconnaître leur expérience bénévole

- Migrapass : la prise en compte de la diversité que ce soit le pays, le secteur dans lequel on intervient en tant que bénévole, l'expérience bénévole n'est pas découpée des autres expériences, le public émigrant.

Elle clôture sa présentation en précisant que La VAEb ne peut pas être totalement sortie du contexte dans lequel évolue la personne. L'enrichissement d'une expérience personnelle et professionnelle par une expérience bénévole existe. De même, et la formation des professionnels et tuteurs est nécessaire pour faire comprendre la démarche.

Echanges avec la salle

- **Intervention de Yann Duceux, animateur et chercheur au Laboratoire CEREP,**

Il signale la dimension internationale de ce travail précurseur et souligne l'importance des prescriptions internationales, nationales, européennes permettant ainsi un développement de projets avec la création d'outils directement liés au terrain.

- **Albina, doctorante au CEREP,**

Elle pose deux questions, l'une portant sur les possibilités de valorisation d'un volontariat internationale dans les pays européens et l'autre sur la dichotomie d'utilisation des termes en France avec d'une part l'éducation non formelle par les universitaires et les termes d'éducation populaire ou extra scolaire par les associations.

Concernant la première question, Bénédicte Halba précise que cette valorisation est possible puisqu'elle est liée à l'activité réalisée et aux compétences développées. La preuve doit être cependant apportée et justifiée et la démarche impulsée par le portfolio permet celle-ci. L'expérience est toujours singulière et personnelle.

Sur la question de la clarification des termes, Bénédicte Halba explique que c'est aussi une finalité du portfolio, connaître et avoir une signification commune du terme compétences

Intervention de Monsieur Piero CALVISI, Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire (CRAJEP)

Piero Calvisi est directeur de la Fédération Départementale des Maisons des Jeunes et de la Culture du Bas-Rhin, association membre d'un réseau national qu'est la confédération des MJC de France. Il est aussi vice-président du CRAJEP.

Il présente une expérience originale, encore en phase d'expérimentation menée dans le Bas-Rhin: le « pass engagement ».

Une première spécificité est le choix du public : les jeunes (10 à 25 ans) avec comme cœur de cible les 16-25 ans. Ainsi, 80 jeunes, dans une dynamique collective (8 groupes d'une dizaine de jeunes et des rassemblements collectifs) y ont participé. Plusieurs versions se sont succédées (la 3ème actuellement) et ont été régulièrement réinterrogées et retravaillées par les jeunes.

La seconde spécificité est la sensibilisation des acteurs locaux à la notion de l'engagement et la nécessité d'avoir des interlocuteurs sur différents territoires du département. 4 territoires ruraux structurés, une ville de taille moyenne de 20000 habitants et 4 quartiers urbains à Strasbourg ont été intégrés à la réflexion.

Cette **démarche, co-portée et co-construite par le CRAJEP et le Conseil Général du Bas-Rhin**, s'est inscrite dans le cadre des propositions du livret vert national lancé par Martin Hirsch, et le fonds d'expérimentation de 2010. Celle-ci a bénéficié d'une aide financière de la part de ce fonds de 200 000 euros. Des partenaires comme la CAF, l'Éducation Nationale, Unicité, Jeunesse et Sports, les jeunes eux-mêmes et certains responsables adultes des différents territoires ont rejoint ce projet, réunis dans un comité de pilotage qui s'est réuni 17 fois en un an ½.

Cette construction collective a permis des allers retours entre l'élaboration théorique et sa mise en œuvre concrète sur le terrain.

⇒ *Pourquoi un pass' engagement ?*

Cette opération vise à favoriser l'émergence du projet, accompagner l'initiative des jeunes, les rendre visibles et les valoriser (tant les jeunes que les projets). La question de la valorisation est énormément constitutive de l'estime de soi. Celle-ci est un moteur de l'engagement, qui constitue pour les jeunes, une expérience de vie enrichissante et utile pour leur vie d'adulte.

Les objectifs de ce projet :

- **Un pari pour que l'engagement puisse prendre racine dans les territoires** avec un rôle important de la part des acteurs locaux, notamment dans la mise en place d'espaces d'engagements et dans la conscientisation des jeunes. Un travail de mise en réseau a donc été élaboré.

- Un pari sur la **capacité des jeunes à produire eux même** un passeport de l'engagement correspondant aux items d'engagement qui leurs faisaient sens.
- Un **travail sur la valorisation de l'engagement des jeunes sur le territoire** avec les relations presse, la création d'événements, la sensibilisation des élus locaux à l'importance de laisser la possibilité aux jeunes d'animer leurs territoires de vie, la promotion au niveau départemental.

⇒ *Qu'est-ce que le pass' engagement ?*

Pour les jeunes

Si le jeune souhaite utiliser cet outil, il est amené à s'interroger autour d'items. Il n'y a aucune obligation à utiliser la totalité du document ou de rester avec le même accompagnateur, dans la même structure associative. C'est un engagement qui peut être au pluriel et donc se réaliser dans plusieurs espaces et l'outil est prévu pour ça.

La reconnaissance de l'engagement du jeune doit être le fruit d'un parcours personnel et d'une volonté personnelle. Imposer un outil à un jeune qui n'aurait pas d'appétence pour celui-ci peut être contreproductif. **L'idée était donc à un moment donné de permettre au jeune de faire un arrêt sur image sur les compétences acquises à travers son engagement.** Si ils souhaitent suivre la démarche à son terme, ils peuvent obtenir une attestation d'engagement signée par le président du conseil général qu'ils peuvent joindre à leur cv.

C'est une démarche volontaire accompagnée par un adulte qui n'est ni censeur, ni évaluateur ni moteur.

Pour les acteurs locaux

Le fait de **mettre des acteurs locaux multiples** (responsables associatifs, élus, principaux de collège, CPE, directeurs d'école, parents d'élève, chambres consulaires, MEDEF...) **en réseau** est constitutif de la mise en place d'une **dynamique territoriale**. Celle-ci s'appuie sur des rencontres, réflexions et échanges d'expérience qui ne font que favoriser la volonté de ces acteurs de s'engager auprès de la question d'engagement des jeunes.

Le rôle d'adulte accompagnateur du jeune dans sa démarche consiste à construire des entretiens avec des jeunes autour de son parcours pour que celui-ci puisse avoir un regard sur lui-même et s'évaluer. Ils peuvent s'appuyer sur les référents locaux et les groupes d'échanges existants grâce au maillage.

Le passeport il est construit autour **des items suivants** :

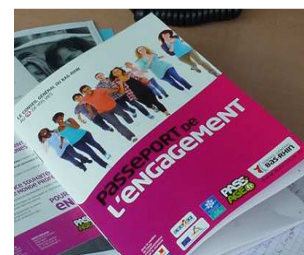
- Quelles sont les compétences personnelles que j'ai acquises ? Ce que je pense de moi
- Quelles sont les compétences techniques ? Ce que je sais faire
- Quelles sont les compétences sociales ? Les autres et moi
- Quelles sont les compétences civiques ? Comprendre la société et agir

⇒ *Comment le pass'engagement est-il utilisé ?*

Des « jeunes experts » ont participé à la démarche dès leur origine, ont eu 7 ou 8 temps d'échanges dans leur territoire pour construire le passeport de l'engagement, voir comment le déployer, le communiquer et le tester auprès de leurs pairs (collèges, lycées, rassemblements départementaux...).

Les acteurs locaux ont été accompagnés par le CRAJEP à 2 niveaux :

- Des groupes d'échange et d'accompagnement ou sur chaque territoire
- Des soirées de formation pour présenter le dispositif



Le résultat est que **160 responsables associatifs** ont été **formés** sur **les 8 territoires bas-rhinois**, et qui peuvent utiliser le guide de l'accompagnateur créé à cet effet. Chaque territoire est maillé par 20 ou 30 structures qui sont prêtes à accompagner des jeunes et 10 ou 15 référents locaux qui peuvent être ressources, des accompagnateurs.

Le bilan est à rendre pour mars 2013. La volonté du conseil général du Bas-Rhin est d'étendre cette expérimentation à tout le département et voir à la région Alsace.

L'enjeu de la relève associative n'a pas sous-tendu cette démarche. Cette question relève plus largement de la problématique liée aux projets associatifs des associations dans le contexte sociétal actuel.

En guise de conclusion, Pierro Calvisi présente une étude menée en région Alsace par l'association SARA (soutien aux associations région alsace), dont il est le vice-président. Celle-ci a élaboré un état des lieux sur les questions liées au passeport de compétences dans le secteur associatif.

Celle-ci a vocation à éclairer une politique régionale. L'ensemble de ces dispositifs et tous ceux qui ont été présentés ce matin y sont repérés : 6 dispositifs nationaux et 9 dispositifs européens.

Tous ont leur raison d'être, mais ils sont malheureusement peu ou pas connus du grand public, leur exploitation par les bénévoles est difficilement évaluable et de ce fait une analyse fine est extrêmement difficile.

Echanges avec la salle

- **Intervention de Yann Duceux, animateur et chercheur au Laboratoire CEREP,**

Il met en avant l'importance du maillage du territoire et la construction d'un outil très complet avec une convergence d'intérêt pour le public visé : les jeunes et les associations.

- **Jeremy Gravier, salarié permanent de l'AROEVEN de Reims, association d'éducation populaire,**

Il se questionne sur les modalités de « recrutement » des 80 jeunes qui ont fait parti du dispositif.

Piero Calvisi explique que sur chaque territoire a été constitué un groupe d'échange et d'accompagnement (animateurs jeunes, animateurs socioculturels, principaux de collège, responsables associatifs) avec des jeunes repérés et sollicités par leur structure d'appartenance.

- **Pierre Clouet, Fédération des MJC,**

Il demande si au delà des partenaires comme le MEDEF et les chambres consulaires, si la CRES d'Alsace et des représentants des employeurs de l'économie sociale du GRS ont été associés.

De plus, il s'interroge sur l'idéologie qui a sous tendue cette démarche ; éducation non formelle ou éducation populaire et si le choix des termes ont eu des incidences sur les modalités de mise en oeuvre.

Piero Calvisi répond que la CRES a été associée, mais pas encore les employeurs de l'ESS.

Concernant l'idéologie, il considère que la démarche a été portée dans une perspective d'éducation populaire avec l'idée de l'engagement porté par le plaisir (pour soi, plaisir à partager...).

- **Intervention de Daniel Niclot, directeur du Laboratoire CEREP,**

Il revient sur sa question précédente de l'idéologie en précisant avoir obtenu de manière indirecte des réponses sur les valeurs et les idéologies. Le référentiel de compétences qui a été créé repose sur des perspectives qu'il qualifie d'humanistes et mettent en avant notamment l'estime de soi.

Il explique que tous ces référentiels présentés lors de la matinée ont des perspectives à l'origine différentes et demande des précisions sur la formation des accompagnateurs.

Piero Calvisi explique que tous les programmes de formation ont été accompagnés par la compagnie « l'absurde du théâtre » avec comme fil conducteur les raisons, les modalités de l'accompagnement. Des scénettes réalisées par des comédiens ont permis aux personnes de s'approprier le débat et d'avoir une réflexion sur la question de « accompagner qu'est ce que ça veut dire ? Comment moi je peux être accompagnateur ? ». Il était important de mettre en place une formation qui soit adaptée à la réalité des acteurs associatifs et à leur perception de la question. C'est l'accompagnement et la posture de l'accompagnateur qui ont été mises en avant.

- **Martine Ragot, bénévole de la Ligue de l'Enseignement,**

Elle demande si cette démarche a été transmise à l'Education Nationale dans leurs démarches de facilitation d'orientation des jeunes.

Piero Calvisi explique qu'un inspecteur de l'Education Nationale a été complètement associé à la démarche, de même que des CPE, des principaux de collège. Il précise cependant que les relations sont différentes selon les établissements scolaires et leur volonté d'ouverture. Le Conseil Général, dans sa volonté de communiquer et présenter cette démarche, a accueilli des jeunes en mission de service civique pour en assurer la promotion et plus largement l'engagement dans les collèges et lycées.

Table ronde de l'après-midi : Evaluer les compétences des bénévoles dans une perspective d'acquisition et de consolidation

Animateurs : Jean-Marie Berriot,, Yann Duceux,
Intervenants : Dominique Camburet, Pierre Clouet, Véronique Halba...



Synthétiser les échanges qui ont été tenus lors d'une table ronde est, d'une part, un exercice difficile et quelque peu réducteur dans la mesure où les points de vue exprimés sont nécessairement simplifiés et présentés de manière non linéaire faisant disparaître la dynamique des discussions. Toute synthèse, d'autre part, nécessite des choix de la part celui qui la rédige et un travail de décontextualisation – recontextualisation qui peut altérer le sens des propos tenus.

Malgré ces inconvénients, la présentation sous forme de compte rendu synthétique s'appuyant sur les déclarations anonymes des participants a été adoptée. Elle s'explique par le souci de mettre en évidence les questions en débat dans le monde associatif plutôt que les prises de positions individuelles ou institutionnelles.

Les présentations faites par les conférenciers et les questions posées lors de la table ronde ont donné lieu à des débats qui sont allés bien au-delà de l'interrogation initiale concernant la reconnaissance et la valorisation des compétences des bénévoles.

Pour refléter au mieux les échanges tenus, ce compte rendu est organisé en deux grandes parties. La première est centrée sur les évolutions du contexte économique et social dans lequel se développent les activités des associations. La seconde partie présente les discussions qui ont eu lieu à propos de la reconnaissance et de la valorisation des compétences des bénévoles.

NOUVEAU CONTEXTE DU FONCTIONNEMENT DES ASSOCIATIONS

Une partie importante des **débats** a été consacrée à l'**analyse**, souvent menée à partir d'exemples, **des conséquences sur le fonctionnement des associations des mutations qui se produisent dans la société française contemporaine.**

Elles sont ainsi résumées par un intervenant :

« L'environnement associatif évolue très rapidement : baisse des financements publics, demande de professionnalisation accrue et le bénévole qui s'engage plus sur des actions ponctuelles que sur la durée ».

Les participants ont insisté sur trois grands types de changements qui sont en réalité en interrelations, les nouvelles logiques de financement, le développement du salariat et les nouvelles formes d'engagement des bénévoles.

⇒ *les nouvelles logiques de financement*

Le monde associatif est en effet confronté à un nouvel environnement dont l'un des aspects les plus importants aux yeux de participants est la nécessité de trouver de nouveaux modes de financements notamment auprès des collectivités locales.

Ces nouvelles conditions de financement des associations suscitent cette remarque d'un participant qui explique :

⇒ *Bénévoles et salariés*

Une autre évolution particulièrement significative soulignée à plusieurs reprises a fait l'objet de vifs débats. **L'accroissement du nombre de salariés pose la question de la place du bénévole dans les associations.**

La technicité des tâches à assumer, la complexité croissante du travail et des règlements expliquent le processus du développement du salariat dans les associations qui est décrit de manière très concrète cette intervention :

Dans le prolongement de cette intervention, plusieurs participants à la table ronde déplorent cette évolution qui selon eux remet en cause l'existence même des associations et des valeurs qu'elles défendent, comme le montrent ces extraits :

« Sans arrêt, on nous demande de prouver l'utilité qu'on a à faire vivre la vie associative sur les territoires. Dans les années 70, il était incongru de demander des comptes à une association. Les collectivités locales abondaient le budget associatif pour le projet et là, à juste titre je pense, on parlait de subvention. On subventionnait un projet. Aujourd'hui, la subvention a complètement disparu, non pas parce que il y a plus d'argent public mais parce que l'argent public est aujourd'hui fléché sur des programmes. Les collectivités territoriales, l'Etat, les services associés (la CAF, la MSA et autres organismes) fléchent tellement les programmes sur lesquels ils veulent que le secteur associatif s'investisse qu'il n'y a plus de subvention »

« Il s'agit de prendre en considération non pas simplement ce que l'on produit (les prestations associatives) mais également ce que l'on est, c'est-à-dire des organisations collectives non lucratives désintéressées qui œuvrent autour de mise en œuvre de valeurs partagées »

« On a connu une période où les bénévoles étaient des gens qui, à leur mesure, mettaient leurs compétences acquises ici ou là (et en particulier professionnelles) au service d'une association. Ils venaient avec ce qu'ils savaient faire : soit de l'alphabétisation de migrants, soit de la compta etc. Et puis, petit à petit, on est arrivé à une telle complexification des affaires et des compétences techniques avec, aussi, l'apparition de la professionnalisation des animateurs, des métiers, des diplômes etc.... qui font que les bénévoles ont été plus ou moins mis à l'écart des activités. On nous a dit : « maintenant il y a un nouvel animateur cinéma donc, les bénévoles vous dégagez, c'est l'animateur cinéma qui fera la présentation, le débat et tourner l'appareil parce que si vous faites tourner l'appareil et qu'il y a une panne, l'assurance ne paiera pas ! »

« Quand une association est dirigée par des salariés, ce n'est plus une association mais une entreprise »

« Interrogez les salariés d'un certain nombre d'associations, de grandes associations qui sont souvent des PME et ils ne savent même pas qu'ils sont dans une association ! Pour eux, ils sont dans une entreprise tout à fait classique, c'est-à-dire privée à but lucratif, d'où la nécessité d'avoir cette économie sociale, c'est-à-dire de savoir ce que sont les associations, les coopératives etc. »

« La première ressource de toute association ce sont ses bénévoles, ses militants, ceux qui s'assemblent autour d'un objet partagé »

« Une association dans laquelle il n'y a plus que les professionnels qui font la gestion, l'administration, la conduite des ressources humaines et les projets politiques et où les bénévoles ne viennent que pour mettre les chaises, excusez-moi mais ce n'est pas notre projet ! »

D'autres prises de positions remettent en cause l'idée que le développement du nombre de salariés dans les associations les transformerait « mécaniquement » en entreprises, ferait disparaître les valeurs sur lesquelles elles se sont construites et réduirait l'activité des bénévoles à des tâches subalternes et sans intérêt.

Des exemples de projets réunissant salariés et bénévoles autour d'un objectif commun qui ont pour effet de réduire une éventuelle opposition entre bénévoles et salariés, sont ensuite cités.

Allant dans le même sens une participante prend l'exemple de la Croix Rouge :

Prenant appui sur le « programme de formation des acteurs de la vie associative », mis en place depuis 10 ans dans un département de la région Champagne - Ardenne, un participant affirme que le travail commun entre bénévoles et salariés est une source d'enrichissement.

« Il ne s'agit pas de passer brusquement d'association à entreprise parce qu'on devient employeur, on est plus ! Une association qui n'a aucun salarié fait partie de ce champ qu'on appelle maintenant l'économie sociale et solidaire parce que même si ses prestations ne sont pas valorisées par des factures, par des flux financiers, elle crée de la richesse ne serait-ce que par le lien social, la cohésion sociale etc. Mais je crois qu'il faut vraiment faire attention au type de discours où, dès que j'ai un salarié, que j'ai des factures, j'ai des subventions, je ne suis plus association, il faut faire attention à ça ! »

« C'est le projet qui prime dans nos associations, ce n'est même pas l'objectif du projet qui est intéressant, c'est tout le parcours qu'il y a derrière et qui est construit avec des femmes, des hommes qui mettent les mains dedans pour être concrets, qu'on soit salarié d'une association ou administrateur bénévole, qu'on soit conscient de ce qu'on développe comme projet. »

« On a 17000 salariés et un certain nombre d'établissements, on a 60000 bénévoles qui représentent à peu près pratiquement les mêmes équivalents temps pleins que les salariés. Mon questionnement c'est « comment, ensemble, ils peuvent avancer, éventuellement même se former autour de ce projet associatif ? ».

« Il n'y a rien de plus riche que de mettre des gens qui ont des statuts différents et qui sont autour d'un objet commun, autour d'une table dans des espaces formatifs et là, il y a des échanges, il y a de la richesse qui se passe. »

⇒ *Crise du bénévolat, nouvelles formes d'engagement*

La crise du bénévolat a été évoquée à plusieurs reprises à la fois dans les présentations des conférenciers et dans les interventions des participants.

Elle se manifeste de manière différente.

L'un des symptômes se manifeste par les difficultés de recrutement de nouveaux bénévoles.

« Il y a 45 000 formes de bénévolat. Nous sommes dans les maisons de jeunes, dans le secteur de l'éducation populaire, secteur dans lequel on a coutume de dire, de constater, voire de se plaindre du fait que nous avons de plus en plus de mal à recruter des bénévoles par de nouvelles formes d'engagement et le passe-temps à partir d'un exemple »

La crise du bénévolat se manifeste aussi par les changements que l'on peut constater dans les motifs d'engagement. Le premier exemple cité est celui des retraités qui selon le mot d'un intervenant hésitent entre « engagement et passe-temps » :

« Je suis à la retraite depuis trois semaines, un mois, trois mois, je m'enquiquine, je ne sais pas quoi faire, je veux bien être bénévole. Est-ce -que c'est ça que l'on considère comme du bénévolat ? A l'inverse, est-ce-que ce n'est pas de ce noyau là qu'il faut impérativement partir pour petit à petit dégager quelque chose qui soit de l'ordre du bénévolat et de l'engagement ? »

Le cas des personnes à la recherche d'un emploi qui s'engagent dans le bénévolat est aussi évoqué :

« Des personnes entre 20 et 40 ans, qui souhaitent pouvoir à la fois garder une activité qui leur maintienne un lien social quand ils sont au chômage dans un contexte socialement utile et pouvoir après faire état de cet engagement et de cette action, voire simplement de cette activité, comme un plus par rapport à un parcours professionnel »

Enfin, plusieurs interventions évoquent de nouvelles formes d'engagements liées au service civique.

Une autre réalité de la « crise » du bénévolat, en lien avec les évolutions des motifs d'engagement, est la difficulté pour certaines associations de trouver des dirigeants pour prendre des responsabilités.

« Très souvent, on sait que les bénévoles, il faut aller les chercher pour qu'ils se présentent dans les instances, pour qu'ils prennent des responsabilités » note un responsable d'une fédération d'associations.

Aussi, certains intervenants insistent sur la nécessité pour les responsables d'associations de mettre en œuvre des politiques de promotion des bénévoles.

« Il faut arriver à intéresser ces personnes - là à prendre de nouvelles responsabilités et il faut que l'association elle-même, les bénévoles déjà en place et peut-être aussi les salariés accompagnent les bénévoles dans leurs prises de responsabilités, il faut absolument que ces être attentif à la gestion des bénévoles et à la promotion des bénévoles qui vont certainement accroître leurs compétences en exerçant de nouvelles missions. Moi, je crois beaucoup à ça »

RECONNAISSANCE ET VALIDATION DES COMPETENCES

Les questions relatives à la reconnaissance et à l'évaluation des compétences sont étroitement liées au nouveau contexte social évoqué précédemment. **Les discussions ont porté essentiellement sur la définition de la notion de compétences et sur la pertinence pour les associations de reconnaître les compétences des bénévoles.**

⇒ *Les compétences acquises par l'activité associative*

Plusieurs participants considèrent que la notion de compétences n'est pas très claire ou la considère « dangereuse » comme le montrent ces deux extraits d'interventions :

« La question des compétences, par exemple, ne fait pas forcément sens. Vous avez des gens qui disent moi, je suis là en tant que bénévole, je n'ai pas du tout envie d'être dans une logique de professionnalisation »

« Des jeunes disent en gros « je ne savais pas tout ce que je pouvais faire ». En même temps on doit avoir une posture critique pour dire : « attention l'utilisation de cette notion fragmente l'activité, la notion de valeur disparaît au profit de compétences transversales au profit de compétences techniques »

Aussi, le terme de « savoir » est souvent utilisé par les participants de préférence à celui de « compétences ».

Plusieurs intervenants insistent sur une double dimension individuelle et collective des compétences acquises. Ils notent qu'il est souvent difficile de les distinguer.

« La spécificité des compétences qui sont développées dans l'association, c'est qu'on développe à la fois des compétences personnelles et des compétences collectives. J'ai travaillé sur un portfolio avec Animafac, donc sur des étudiants qui étaient engagés dans la vie associative, et parfois c'était très compliqué pour eux de sortir du discours de l'association qu'ils défendaient et de voir concrètement ce qu'ils avaient développé, les résultats tangibles. »

Un autre intervenant tente de définir ainsi le « savoir associatif » :

« Le savoir associatif c'est la capacité d'agir pour des citoyens autour de valeurs à faire vivre » et à partir de là, les remises en cause qui font qu'on est dans les compétences associatives, ça tourne autour d'un mot : PARTICIPATION ! C'est-à-dire comment on amène des bénévoles, des citoyens lambda à coopérer, la coopération, la participation ; comment on arrive à produire de nouvelles idées, de nouveaux projets collectivement en étant à l'écoute des habitants des territoires et comment dans notre management ».

⇒ *Reconnaissance et validation et valorisation des compétences*

Une autre question terminologique est abordée avec l'explicitation de la différence entre la valorisation des acquis d'expérience et leur validation.

« La valorisation, explique une intervenante, s'effectue par « des portfolios sont venus effectivement des pays anglo-saxons. Valoriser une expérience qu'on traduit en terme de compétences (à pour objectif) de reconnaître finalement une expérience très particulière qu'on développe au sein de l'association » note une participante qui poursuit : « quand à la validation c'est une « évaluation qui débouche sur un diplôme ou un certificat ».

Un exemple concret de validation est développé par un intervenant qui prend l'exemple de la fédération des MJC qui a développé un programme pour permettre à des cadres non bénévoles de sa fédération d'accéder à des niveaux licence ou master, des niveaux universitaires.

« Beaucoup de nos directeurs, en particulier des gens d'une cinquantaine d'années étaient typiquement issus d'une expérience militante, donc bénévole, traduite en compétences acquises à travers des fonctions d'animateur puis de directeur dans des MJC souvent pas valorisées ou valorisées par des diplômes du ministère jeunesse et sport avec toutes les déclinaisons qu'on lui connaît maintenant. On s'est même aperçu que certains n'avaient pas le bac et on s'est dit comment on va traduire ça ? On leur a demandé de se lancer dans une expérimentation de validation des acquis à la fois professionnels mais également d'acquis de l'expérience en leur demandant à côté de ce récit de leur parcours professionnel et donc de la valorisation d'une compétence militante, soit dans une mission bénévole ou des missions bénévoles, poursuivie dans des missions professionnelles. »

La reconnaissance, voire la validation des acquis de l'expérience semble être une démarche positive pour certains qui devrait être étendue aux bénévoles pour l'intervenant dont les propos viennent d'être cités.

D'autres, au contraire, expriment des réticences voire un désintérêt total à l'égard des dispositifs de reconnaissance et de validation des compétences acquises comme le prouve cette intervention :

« Pour employer une boutade, je vais dire que valoriser et qualifier mon bénévolat franchement, c'est le cadet de mes soucis »

Un premier argument allant à l'encontre des politiques de reconnaissance des compétences par les associations est présenté sous forme de question :

« Est – ce - qu'on ne risque pas de passer dans un engagement associatif porté par des notions issues de l'éducation populaire qui avait pour but de faire avancer du collectif vers des formes de parcours individuel comme tout le reste qui vont être plus de l'opportunité ou de la pseudo-carrière comme on peut l'avoir en politique ou dans d'autres domaines ? »

Dans cette autre déclaration, c'est l'incompatibilité entre l'intérêt collectif et la démarche individuelle induite par un processus de reconnaissance et de validation qui est soulignée.

« J'étais extrêmement gêné de donner une certification à un bénévole parce que je suis dans la logique où le bénévole, son engagement c'est sur des valeurs, sur le plaisir et c'est sur une estime de soi avant tout, un plaisir à faire ce qu'on pense, ce qu'on a envie de faire ... Après, la reconnaissance sociétale de l'individu, oui je veux bien des médailles, des trucs... par contre ce qui est super important dans le travail que vous engagez, c'est la reconnaissance sociétale de la compétence du collectif. Moi j'en reviens à ça et je me dis : ce qui m'intéresse dans votre démarche, c'est qu'on est des acteurs associatifs, des bénévoles, non pas pour demain trouver un job dans le secteur marchand mais pour renforcer ce secteur de la coopération toujours à côté du marché et à côté des services publics, moi c'est ce qui m'intéresse ! »

Comme conclut un intervenant :

« La question est de savoir comment cela s'inscrit dans la qualification et la valorisation du collectif dans lequel le projet est porté par une association où s'activent ces bénévoles. »

En guise de conclusion

Les propos tenu lors de la table ronde ont pour principal intérêt de mettre en évidence les préoccupations des responsables d'associations ou de fédérations d'associations face aux mutations auxquelles ils sont confrontés.

Certains constats sont partagés, comme la nécessité de développer des projets pour obtenir des financements des collectivités territoriales ou de prendre en compte des nouvelles formes d'engagement des bénévoles, la technicité accrue des activités entraînant une augmentation de l'emploi de salariés sont des évolutions. Tous ces changements, parfois rassemblés par des participants sous le vocable de « mouvement de professionnalisation des associations », s'imposent à toutes les associations.

La question fondamentale qui divise les responsables d'associations est celle des conséquences de ces évolutions. Remettent-elle en cause les valeurs sur lesquelles les associations se sont construites et développées, compromettent-elle leur avenir ? Les associations peuvent-elles s'adapter à leur nouvel environnement socio économique sans se renier ?

Cette ligne de clivage réapparaît à propos de la question de la reconnaissance et de la valorisation des compétences des bénévoles.

De manière schématique, il apparaît que pour les uns toute démarche de valorisation individuelle des compétences remet en cause la tradition de l'engagement désintéressé des bénévoles et la vocation même des associations.

D'autres pensent au contraire qu'il est nécessaire de reconnaître les compétences des individus qui œuvrent dans les associations, pour peu que cette reconnaissance s'inscrive dans un projet collectif. Selon les partisans de cette perspective, il y va de l'avenir des associations.

La reconnaissance, voire la valorisation des compétences est un outil pour lutter contre la crise du bénévolat et pour favoriser le renouvellement des cadres associatifs.