



VAEB pour un projet professionnel: Valider les acquis d'une expérience bénévole

RAPPORT intermédiaire pour la France



**Etude réalisée avec le soutien financier de la Commission européenne, programme
Leonardo da Vinci
Avec le soutien de la région Champagne Ardenne**



Responsable pour la France : Bénédicte Halba, docteur en sciences économiques

Paris, Mars 2004

IRIV

Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat
26 boulevard Raspail 75007 Paris

☎ et fax : 01 42 84 08 25 – E.mail : iriv@noos.fr – Internet : <http://www.iriv.net>

Sommaire

I. Introduction	p 3
II. Présentation des structures compétences en matière de vie associative et données socio-économiques sur le bénévolat en France.....	p 2
1. Structures compétences	p 4
2. Données socio-économiques	p 9
3. Missions exercées par les bénévoles	p 11
4. compétences développées par les bénévoles	p 13
III. Base légale et cadre réglementaire sur la VAE et la VAEB.....	p 12
IV. Recherches, études, initiatives prises en matière de VAEB.....	p 12
1. un guide (Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative)	p 17
2. deux groupes de travail (Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative)....	p 18
3. deux exemples dans le sport	p 20
4. une consultation auprès d'un réseau de bénévoles (ARIA)	p 21
V. Conclusion	p 23
VI. Références bibliographiques.....	p 24
VII. Rapports des partenaires français	p 26
VIII. Annexes	
annexe 1 : Mesurer le bénévolat	
1. annexe 2 : contacts pris en France	
2. annexe 3 : questionnaire ARIA (novembre 2003)	

Avertissement

La Commission européenne n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce rapport ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

© IRIV, Paris, mars 2004 -« En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur.».

I Introduction

Le projet VAEB pour un projet professionnel a pour objet d'identifier, d'évaluer et de valoriser l'apprentissage non formel et informel et les compétences acquises grâce à un engagement associatif. Il a pour ambition de reconnaître des qualifications informelles et de permettre aux bénévoles qui le souhaitent de révéler des compétences « cachées ». Trois catégories de bénévoles sont plus particulièrement concernées : les jeunes, les parents qui ont arrêté de travailler pour élever leurs enfants, les chômeurs de longue durée (pour des raisons personnelles ou économiques). L'engagement associatif est en effet un moyen de renouer avec une activité professionnelle, de tester ses capacités, de reprendre confiance en soi.

Une première phase du projet consiste à dresser un état des lieux sur la situation ou les situations existantes dans chacun des 7 pays . L'objet de ce premier rapport est de présenter les structures compétences en matière de bénévolat, de synthétiser les résultats des dernières études menées, d'étudier s'il existe déjà des outils et méthodes ou si des expériences ont déjà été menées dans le domaine de la Validation des acquis de l'expérience bénévole ainsi de dresser une bibliographie sélective sur ces différents points.

Ce premier rapport qui dresse un état des lieux en Mars 2004 c'est-à-dire six mois après le début du projet (qui a commencé le 1^{er} octobre 2003) a vocation à mesurer le chemin parcouru par chacun des pays, l'actualité de cette thématique de VAEB, les enjeux de notre projet pour chacun. Ce premier état des lieux sera enrichi et amendé tout au long des 30 mois de notre travail, en particulier les exemples de bonne pratique.

Le rapport pour la France sera enrichi des apports de nos partenaires : CICOS, AFEV mais aussi de l'Université du Maine ainsi que de la Direction de la Jeunesse et des Sports de Champagne Ardenne.

II Présentation des structures compétences en matière de vie associative et données socio-économiques sur le bénévolat en France

Plusieurs structures existent en France pour accompagner et soutenir les associations et le bénévolat en leur sein. Certains ont été créés par les pouvoirs publics soucieux d'encadrer une pratique qui n'a cessé de se développer avec le « boom associatif » des années soixante dix. Il se crée chaque année en France entre 60 et 70 000 associations sur tout le territoire. Les bénévoles sont aussi de plus en plus nombreux. D'autres ont été créés à l'initiative du mouvement associatif lui-même avec la volonté d'être le plus représentatif possible. Il existe néanmoins une inconnue sur la représentativité réelle de ces structures associatives auxquelles ne participent pas les petites associations pourtant les plus nombreuses en France.

1. Structures compétentes en matière de vie associative

L'intérêt de présenter ces différentes structures est double. Ils pourront, d'une part, être des relais utiles pour informer sur le dispositif de VAEB qui sera proposé à l'issue de notre projet. Ils préfigurent, d'autre part, un premier réseau de personnes ressources susceptibles d'être intéressées par la VAEB.

Le **Conseil national de la vie associative (CNVA)**, créé en 1983, est un organisme placé auprès du Premier ministre, il a une fonction consultative sur toute questions concernant les associations.. Réformé en 2003 pour entre autres, démocratiser les désignations, puisque ce sont les associations désignées par le Premier ministre qui choisissent leur représentant. De plus des représentants des collectivités territoriales (région, département, commune) siègent désormais avec voix consultative¹.

Les missions du CNVA demeurent au nombre de quatre : étudier des questions intéressant la vie associative, donner des avis sur les projets de textes législatifs ou réglementaires, proposer de mesures utiles à son développement et publier un bilan par mandature (triennal). Le CNVA comprend 66 membres titulaires, nommés par le Premier ministre, choisis au sein du monde associatif sur proposition des ministères de tutelle concernés, 10 personnes qualifiées et des représentants de l'administration. Depuis le début de sa 6^{ème} mandature, en février 2000, le CNVA a rendu des avis sur la commande publique, le projet de loi relatif à la création de la société coopérative d'intérêt collectif et sur la question du dirigeant associatif.

¹ Chantal Bruneau, conseillère technique, CNVA

A l'occasion du centenaire de la loi de 1901, le conseil a également fait le point sur 18 années de réflexion inter-associative menée en son sein.

Le **Fonds national pour le développement de la vie associative (FNDVA)**, créé en 1984², sous la forme d'un compte d'affectation spécial alimenté par un prélèvement sur le PMU est depuis 2004 inscrit dans les crédits du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative. Il fonctionne avec un conseil de gestion, composé à parité de représentants des associations, et de représentants de ministères. Il finance trois types d'actions : des formations tournées vers la conduite du projet associatif, au bénéfice des bénévoles élus, responsables d'activités ou adhérents appelés à prendre de nouvelles responsabilités au sein de l'association ; des études d'intérêt national de nature à contribuer, par leur diffusion, à une meilleure connaissance de la vie associative et à son développement ; des expérimentations correspondant aux orientations prioritaires du fonds. Réformé par un décret du 3 mars 2000³, il a désormais pour missions de définir les axes prioritaires de financement ainsi que les thèmes et modalités du programme d'études, d'instruire et de donner un avis sur les propositions qui lui sont présentées.

Dans le cadre de son instruction annuelle pour 2003⁴, le FNDVA a mis en exergue le thème de la Validation des acquis de l'expérience pour les bénévoles associatifs. Son premier thème avait pour sujet « promouvoir la validation des acquis de l'expérience ». Se référant à la loi du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale, l'instruction soulignait qu'elle ouvrait aux bénévoles associatifs des perspectives nouvelles « qu'il convient d'étudier autour de plusieurs thèmes, notamment :

- Parmi les différents types d'engagements associatifs, quels sont ceux qui paraissent particulièrement susceptibles, et selon quelles modalités, d'être éligibles à la validation des acquis de l'expérience ? Exercice de responsabilité en tant qu'élu au sein des instances dirigeantes, exercice à titre bénévole de fonctions « techniques » pouvant s'apparenter à des fonctions exercées à titre professionnel...
- Comment la validation des acquis peut-elle intéresser les personnes engagées dans une activité bénévole en fonction de leur situation particulière, de leur âge, de leur sexe, du niveau et de la nature de leur formation initiale ?
- quels types de diplômes et de titres peuvent être concernés en priorité ?

² créé par la loi n°84-1208 du 29 décembre 1984

³ décret n°2000-202 du 3 mars 2000 portant création de son conseil de gestion

⁴ Instruction annuelle relative aux subventions attribuées pour l'année 2003 par le FNDVA au titre des études.

- quelle influence les dispositions nouvelles paraissent-elles susceptibles d'avoir sur les parcours associatifs ?

- les différents secteurs de la vie associative sont-ils concernés de la même façon ? »

Un deuxième fonds, également compte d'affectation spéciale du Trésor public, créé par la loi de Finances de 1979, spécifique au monde associatif sportif, le **Fonds national pour le développement du sport (FNDS)**, également géré par le ministère des Sports, est doté d'un conseil de gestion composé pour moitié des représentants du mouvement sportif désignés par le Comité Olympique et sportif français (CNOSF) et pour moitié des représentants de l'Etat. Les principaux bénéficiaires des fonds sont les clubs, associations et fédérations sportives (ainsi que des établissements publics sportifs et des collectivités locales). Les actions financées concernent le développement de la pratique dans les clubs, la rénovation du patrimoine, la mise en œuvre des politiques de développement et d'autres opérations. La Validation des acquis de l'Expérience, notamment bénévole, consacrée par la loi de juillet 2000, peut faire l'objet d'un appel à proposition dans le cadre des conventions d'objectifs, passées chaque année entre le mouvement sportif associatif et les services déconcentrés de l'Etat (l'Administration Jeunesse et Sports).

La **Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale (DIES)** a été créée en 1981 pour marquer la reconnaissance du rôle des associations, des coopératives et des mutuelles ; sa compétence a été élargie à l'ensemble des associations par un décret de 1998. Ses missions principales sont de proposer et de coordonner les mesures favorisant le développement des associations, des coopératives et des mutuelles (aux plans national et européen) ; promouvoir les initiatives et les innovations dans ce domaine ; coordonner les études et les projets tendant à harmoniser des dispositions applicables à ces trois acteurs de l'économie sociale (notamment dans le cadre des contrats de plan Etat-région). La DIES favorise aussi la formation des élus et des salariés du secteur associatif et assure la coordination des correspondants locaux. La VAEB est donc un thème qui s'inscrit dans les missions de la DIES qui sera un bon relais pour notre projet.

Dans chaque département, des **Délégués départementaux à la vie associative (DDVA)** sont nommés par le préfet et placés sous son autorité avec le statut de chargé de mission interservices. Leur mission a été définie par la circulaire du 22 décembre 1999. Ils sont

chargés de réaliser un état des lieux sur l'information, l'accueil et l'appui des associations dans le département au sein des missions d'accueil et d'information (MAIA). Ils coordonnent au plan départemental les services déconcentrés de l'Etat, animent le développement de la vie associative et sont les interlocuteurs privilégiés des responsables associatifs. Ils sont issus à plus de 90% des rangs du Ministère de la Jeunesse et des Sports ; ce sont souvent les directeurs de la jeunesse et des sports ; ils seront donc de précieux relais pour faire connaître le dispositif VAEB. Les Délégués départementaux à la vie associative (DDVA) sont en particulier chargés d'animer les **missions départementales d'accueil et d'information des associations (MAIA)** qui sont placées sous leur responsabilité. Chargée de l'accueil et de l'information des associations dans le département en conseillant le préfet en matière associative, en centralisant et diffusant l'information dans ce domaine, en coordonnant l'ensemble du réseau associatif, en y associant les collectivités territoriales et en mettant en place des formations communes en direction des agents des services de l'Etat qui travaillent directement avec le secteur associatif, elles seront également d'excellent relais pour l'information sur le projet VAEB.

Au niveau local, dans toutes les mairies, un conseiller municipal, en général un adjoint au maire, est chargé d'animer la vie associative. Les permanents, fonctionnaires territoriaux ou contractuels, sont ensuite chargés de faire appliquer les décisions prises auprès des associations. Certaines villes proposent des programmes de formation à leurs associations et leurs bénévoles. Au niveau départemental, les conseils généraux sont impliqués dans la promotion du bénévolat et des associations en proposant des programmes de formation et/ou en y contribuant financièrement. Au niveau régional, le conseil régional est compétent en matière de formation et d'emploi en vertu des lois de décentralisation françaises de 1982 ; dans ce cadre, certains conseils régionaux peuvent financer des programmes de formation pour les associations et leur personnel salarié mais aussi bénévole. Tous ces échelons de l'administration territoriale, en rapport direct avec les associations, seront susceptibles d'être intéressés par la VAEB. Des associations qui fédèrent les Villes de France⁵, les Conseils généraux ou les Conseils régionaux seront aussi d'excellents relais pour faire connaître le dispositif VAEB pour un projet professionnel auprès des élus.

⁵ Associations des Maires de France (www.amf.fr)

En décembre 2003, le **Centre national du volontariat (CNV)**⁶ a fusionné avec **Planète solidarité**⁷ pour former une nouvelle association qui s'intitule **France bénévolat**.. Le CNV avait pour ambition "d'amener un très large public à s'engager dans une action désintéressée au service de la communauté" et dont l'action consistait à promouvoir le bénévolat et le volontariat auprès des pouvoirs publics et des médias, d'organiser des campagnes d'information, de soutenir un réseau de centres de volontariat dans toute la France, de former des bénévoles à la vie et au travail associatifs, de développer un centre de documentation, de coordonner l'action bénévole à l'échelle européenne, de participer à des actions nationales et aider à la création d'associations. Il comptait 65 centres locaux en France.**Planète solidarité** faisait partie des initiatives prises depuis 2000 pour optimiser la mise en relation des bénévoles avec les associations par le biais d'Internet (autres exemples : Solidarinet⁸ ; Jevexaider.com⁹ ... Solidarinet) . Planète solidarité est un « réseau de plates formes locales de solidarité animées par des correspondants locaux bénévoles ». **France Bénévolat** a pour ambition de devenir le réseau national d'accueil et d'orientation, l' »ANPE du bénévolat » au service des bénévoles et des associations. Cette nouvelle structure devrait mettre au service des bénévoles et des associations un réseau national de Centres dédiés et d'antennes affiliées disposant de personnel formé à l'accueil et au conseil des bénévoles et des associations. L'information sera diffusée auprès de France Bénévolat.

Une **Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA)** a été créée, à l'initiative de grandes coordinations associatives françaises (représentant tous les domaines de la vie associative : social, culture, jeunesse, sport...), en février 1992, constituée en association en 1999, afin de proposer une base de concertation, de représentation et de proposition sur des questions communes. A l'instar du CNVA, elle rassemble les divers domaines de l'activité associative : sport, culture, éducation, sanitaire et social, droits de l'homme, environnement, solidarité internationale ...Elle s'est assignée pour but de promouvoir la vie associative dans son ensemble, de défendre les acteurs de la vie associative (bénévoles et salariés) et de faciliter leur pleine reconnaissance par les pouvoirs publics. Depuis janvier 2001, la CPCA compte 13 coordinations associatives¹⁰. La CPCA a également

⁶ www.benevolat.com

⁷ www.planetesolidarite.org

⁸ www.solidarinet.asso.fr

⁹ www.jevexaider.com

¹⁰ Anima'fac , La ligue française de l'Enseignement et de l'Education populaire (LFEPP), Coordination Sud, le Comité national des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CNAJEP), le Comité national olympique et sportif français (CNOSF), l'Union nationale des associations familiales (UNAF), l'Union nationale des

créé des antennes régionales pour mieux tenir compte des attentes de la base. Il faudra sensibilisé ce réseau, très ancré sur le terrain, au projet VAEB pour un projet professionnel.

La **Fondation de France**¹¹ est un organisme privé, reconnu d'utilité publique depuis 1969, « apolitique et non confessionnel, au service de la générosité et du mécénat ». Elle encourage la générosité (dons d'argent et de temps), conseille les donateurs et gère les fonds qui lui sont confiés au profit de l'intérêt général (solidarité, santé, recherche scientifique et médicale, culture et environnement). Elle favorise le développement et l'organisation du monde associatif en France et en Europe. Elle a financé les études sur les « Dons et le bénévolat » en 1991, 1994 et 1997 qui ont conduit à la création, en 1997, de l'Observatoire de la générosité et du mécénat ; en 2000, il a publié un baromètre de la générosité des Français, leurs dons en argent et en temps¹². Cette enquête a été complété par un nouveau baromètre publié en mars 2004 pour France Bénévolat¹³. Il sera utile de l'informer de cette initiative prise en faveur des bénévoles.

La **Fondation du bénévolat**¹⁴, créée à l'initiative du ministre de la Jeunesse et des Sports en 1993, a été reconnue d'utilité publique en 1995. Elle a pour but de « reconnaître, sécuriser et aider » les bénévoles associatifs. Un Comité de mécénat regroupe des "mécènes" ou des "parrains". La fondation a conclu des accords avec des compagnies d'assurance et de transport aérien ; ses adhérents sont ainsi assurés pour l'exercice de leur activité bénévole et bénéficient de tarifs privilégiés pour leurs déplacements. Malgré sa faible représentation auprès des associations, il faudra également informer cette fondation de l'existence de notre projet.

2. Données socio-économiques sur le bénévolat en France¹⁵

L'évolution du nombre de bénévoles en France¹⁶ est la suivante : en 1990, 7,9 millions soit 19% des Français âgés de plus de 18 ans ; en 1993, 9,1 millions (soit 21% de cette

associations de tourisme (UNAT), l'Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (UNIOPSS) ...

¹¹ www.fdf.org

¹² « Baromètre de la générosité des Français », Fondation de France/SOFRES, Paris, octobre 2000.

¹³ Enquête de Jacques Malet, directeur scientifique du Centre d'études et de recherche sur la philanthropie (Cerphi), résultats publiés dans La Croix, 16 mars 2004.

¹⁴ www.assoc.wanadoo.fr/fondationbenevolat

¹⁵ Halba B. « Bénévolat et volontariat en France et dans le Monde », La Documentation française, Paris, 2003.

¹⁶ Archambault E. avec Bon C., Le Vaillant M, « Les dons et le bénévolat en France », Laboratoire d'Economie sociale - Université de Paris I- Institut de sondage Lavalie, pour la Fondation de France, Paris, 1991-1994-1997

même population) ; en 1996, 10,4 millions (soit 23,4%). En 2003, le nombre de bénévoles actifs en France est de **12 millions**¹⁷.

Plus précise, l'estimation du volume horaire réel du travail bénévole à partir du volume annuel horaire du travail bénévole dans les associations indique, selon l'enquête Matisse (1999)¹⁸, un nombre de bénévoles en équivalent temps plein de l'ordre de **716 000 emplois équivalent temps plein**. En 1997, l'enquête LES-ISL-Fondation de France estimait à **1 116 000 emplois en équivalent temps plein** le travail bénévole total ; 955 000 emplois en équivalent temps plein si l'on exclut les églises et les associations professionnelles. Pour l'enquête LES-ISL-Fondation de France réalisée en 1997, le nombre moyen d'heures de travail effectué chaque mois par un bénévole est de 23 heures alors qu'il est de 8 heures de travail mensuel par association pour l'enquête Matisse-LES réalisée en 1999. Dans le premier cas, les bénévoles étaient interrogés directement ; dans le second cas ce sont les associations qui ont répondu. Il se peut aussi qu'entre 1996 et 1999, le volume de travail bénévole ait baissé.

La destination du bénévolat selon les domaines d'activité est la suivante, d'après l'enquête Matisse-LES (1999) qui propose une répartition du travail bénévole en équivalent temps plein¹⁹:

- les sports : 28.1% du volume de travail bénévole total ;
- les loisirs, l'éducation populaire, le tourisme social (16.0%) ;
- la culture (13,5%) ;
- l'action sociale (13,1%) ;
- les associations d'opinion, d'expression, de défense des intérêts (10,8%) ;
- l'éducation, la formation, l'insertion (6.4%) ;
- l'action caritative et humanitaire (5,4%) ; la santé (4,2%) ;
- la défense d'intérêts économiques, le développement local (1,8%) ;
- autres (0,7%).

¹⁷ INSEE, « Enquête sur les Conditions de vie des ménages » , Paris, 2003

¹⁸ Tchernonog V, « Ressources, financements publics et logique d'action des associations », Matisse-CNRS, Fondation de France, Paris, 1999.

¹⁹ ce n'est pas le nombre de bénévoles qui importe mais le volume horaire de travail qu'ils donnent aux associations dans lesquelles ils interviennent

Toutes les études tombent d'accord sur le fait qu'une part importante du travail bénévole a bénéficié aux secteurs sportif, culturel et de loisirs. La majeure partie du travail bénévole a bénéficié aux associations qui fonctionnent sans salarié mais 20% du travail bénévole (soit 2 millions de bénévoles) a bénéficié à des associations faisant appel à des professionnels salariés. Ce sont des acteurs non négligeables de l'association qui sont amenés à travailler de concert avec les bénévoles.

Le profil type du bénévole français est le suivant²⁰ :

- plutôt un homme : 30% des français de plus de 15 ans sont bénévoles contre 22% des françaises ;
- qui a une activité professionnelle : 30% des actifs ayant un emploi sont bénévoles contre 20% pour les chômeurs ;
- la classe d'âge la plus représentée est celle des 35 - 55 ans ;
- la probabilité d'être bénévole augmente avec le niveau d'étude : 36 % des personnes ayant une formation post-baccalauréat sont bénévoles contre 14% pour ceux qui n'ont aucun diplôme .

La probabilité d'être bénévole s'accroît avec la pratique religieuse, avec la taille de la famille, et surtout avec le fait d'avoir des bénévoles dans son entourage.

3. Missions exercées par les bénévoles

L'étude de l'INSEE²¹ évoque également les tâches remplies par les bénévoles au sein des associations. La distribution est la suivante :

- l'organisation d'événements, de spectacles, d'expositions (37%) ;
- l'animation ou l'encadrement d'activités : 25% ;
- le travail administratif, l'enseignement, le conseil et le renseignement au public : 33% .

Une étude départementale, réalisée en Seine Maritime en 2000²², avait permis de préciser les missions occupées par les bénévoles au sein de l'association (57% des bénévoles interrogés exerçaient des fonctions de dirigeants élus) :

²⁰ Febvre (Michèle) et Muller (Lara), « La vie associative en 2002 – 12 millions de bénévoles », INSEE première, n° 946, février 2004.

²¹ ibidem

²² IRIV, « Etude prospective – La formation des bénévoles et des associations », étude réalisée pour la Direction départementale de la Jeunesse et des Sports de Seine-Maritime, Rouen, décembre 2000.

- actions sur le terrain : 47 % ;
- encadrement, formation, éducation : 40% ;
- administration, gestion, comptabilité : 34% ;
- accueil, information : 17% ;
- recherche de partenaires, sponsors : 13%.

Les fonctions dirigeantes et les tâches administratives, gestionnaires et comptables sont des missions traditionnelles remplies par les bénévoles dans toutes les associations quel que soit leur domaine d'intervention. Les associations les plus « riches » peuvent déléguer une partie de la gestion et de la comptabilité à leurs salariés ou à des intervenants extérieurs mais même dans ce cas de figure, les bénévoles doivent superviser ce travail.

Au sein des associations sportives et de jeunesse, qui sont les plus nombreuses en France, l'essentiel du travail bénévole se rattache à l'animation, l'encadrement de groupes voire l'enseignement. Pour beaucoup de jeunes, ce peut être un stage pratique pour un avenir professionnel dans l'animation (pour passer les brevets d'Etat) ou devenir éducateur spécialisé (diplôme national). Les trois études régionales qui ont été menées sur le bénévolat des jeunes en Ile de France²³, en Champagne Ardenne²⁴ et en Midi-Pyrénées²⁵ confirment ce constat. Les associations ont indiqué la distribution des tâches suivantes pour les bénévoles âgés de 16 à 35 ans :

- fonctions de dirigeants élus : 42% en Midi-Pyrénées, 41% en Champagne Ardenne, 39% en Ile de France ;
- encadrement, formation, éducation : 66 % en Champagne Ardenne, 45% en Ile de France , 14% en Midi-Pyrénées ;
- administration, gestion, comptabilité : 26% en Ile de France, 24% en Midi-Pyrénées ; 23% en Champagne Ardenne ;
- accueil, information : 25% en Ile de France, 22% en Champagne Ardenne, 18% en Midi Pyrénées ;

²³ IRIV, « Le volontariat/bénévolat des jeunes en Ile de France », étude réalisée pour la Direction de la Jeunesse et de la vie associative, Ministère de la Jeunesse et des Sports, Paris, décembre 1998

²⁴ IRIV, « Le volontariat/bénévolat des jeunes en Champagne Ardenne », étude réalisée pour la Direction régionale de la Jeunesse et des Sports, Châlons en Champagne, novembre 2000.

²⁵ IRIV, « Le volontariat/bénévolat des jeunes en Midi Pyrénées », étude réalisée pour la Direction régionale de la Jeunesse et des Sports, Toulouse, novembre 2000

- recherche de partenaires, sponsors : 14% en Ile de France, 13% en Champagne Ardenne, 9% en Midi-pyrénées
- organisation de manifestations, d'événements : 11% en Champagne Ardenne, 9% en Midi-Pyrénées .

De manière générale, les tâches assumées par les bénévoles concernent : la gestion ; l'administration ; l'information ; la formation et l'encadrement pédagogique ; la communication ; la collecte de fonds ; l'organisation d'événements ; la technique : informatique, radio, son... Toutes les compétences sont offertes par les bénévoles : juridiques, financières, gestionnaires, manutentionnaires, artistiques²⁶...

L'enquête menée en France pour la Fondation de France²⁷ a détaillé les différents types de services rendus par les bénévoles : l'organisation d'événements, la supervision (45,8% des missions bénévoles remplies) ; la participation au conseil d'administration ou à un comité (36,6%) ; le travail de bureau, administratif, la gestion (27,7%) ; l'animation et l'entraînement sportifs (23,6%) ; l'enseignement et la formation (19,5%) ; l'accueil, l'écoute téléphonique, les conseils et renseignements (17,6%) ; la collecte, la distribution, la vente de nourriture ou de biens (17,1%) ; la participation à la recherche de fonds (11,3%) ; la réparation, la construction, la protection, l'aménagement de l'environnement (10,1%) ; les soins et les visites à domicile (7,7%) ; l'apport de premiers secours , la lutte contre les incendies (2,4%) ; autres : 7,1%. Les bénévoles sont en général polyvalents, ils assument plusieurs tâches au sein de l'association : seuls 44% ont déclaré n'avoir eu qu'un type d'activité tandis que 24% en ont eu deux, 14% trois et 18% au-delà de trois. Le nombre moyen d'activités est de 2,3 par bénévole. Les trois principales activités qu'ils accomplissent concernent l'organisation d'événements, la participation aux conseils d'administration et le travail administratif.

4. Les compétences développées par les bénévoles

L'étude de l'INSEE rappelle que « la participation bénévole requiert parfois des compétences spécifiques ». Ainsi dans 43% des cas, les bénévoles font appel à des compétences acquises dans leur vie professionnelle ou au cours de leurs études. C'est particulièrement vrai pour les cadres et les enseignants pour qui un engagement bénévole s'inscrit dans la continuité de la

²⁶ Halba (Bénédicte), Schumacher (Jürgen) et Struempel (Charlotte), « Encourager et faciliter le travail avec les bénévoles », op. cit.

²⁷ Archambault (Edith) et Boumendil (Judith), « Les dons et le bénévolat en France », op.cit.

vie professionnelle. L'enquête précise qu'un engagement bénévole est l'occasion de mettre à profit des « compétences techniques, scientifiques ou linguistiques, ou en matière de communication, de rédaction, de négociation ». Elle évoque une « professionnalisation » et une « exigence croissante en matière de compétences » qui se traduit par une attente en matière de formation : 8% des bénévoles ont suivi, au cours de l'année précédant l'enquête, des formations surtout dans les domaines artistiques et sportifs ainsi que dans l'enseignement et l'éducation.

Le plus souvent, un bénévolat permet de développer ou d'acquérir des compétences que l'on a pas eu l'occasion d'utiliser dans sa vie professionnelle. La volonté d'acquérir des connaissances est caractéristique de l'engagement bénévole chez les jeunes. Les motivations sont plus pragmatiques, plus liées à leur avenir professionnel. Les jeunes souhaitent se rendre utiles, rencontrer des gens qu'ils n'auraient pas eu l'occasion de connaître dans leur environnement familial ou social habituel. L'association joue un rôle essentiel dans l'apprentissage des jeunes : à un niveau personnel aussi bien que professionnel. Pour la population à laquelle notre projet s'adresse en priorité, les jeunes et les personnes éloignées du marché du travail, la Validation des acquis de l'expérience bénévole (VAEB) pourrait permettre une reconnaissance de ces savoirs et compétences acquis et échangés au sein de l'association hors de l'association, à des fins professionnelles.

Une critique adressée communément à cette forme de reconnaissance serait de biaiser l'essence même du bénévolat, qui doit être désintéressée. Les tenants de cette théorie opposent motivations altruistes et égoïstes. Or il n'existe pas d'altruisme pur, comme le souligne David Kennett²⁷ qui le définit de la manière suivante: "l'altruisme authentique inclut le don d'argent, de temps ou de tout autre bien ou service contribuant au bien-être économique d'autrui, sans obligation ni espérance de gain futur en contrepartie". Selon David A. Kennett, le don, de soi ou d'argent, est altruiste lorsqu'on n'en attend aucune contrepartie. Il est quasi-altruiste lorsqu'on l'on reçoit quelque chose en échange²⁸.

Pour le chercheur anglais, l'altruisme est "une vertu trop rare pour que l'on puisse fonder sur elle une société". En revanche, le quasi-altruisme existe. "L'action est motivée par le désir d'être reconnu par ses pairs, de parvenir à un rang social élevé, de bénéficier de déductions fiscales, par l'espérance que le comportement altruiste des autres bénéficiera à l'altruiste".

²⁷ Kennett (David A), "Altruisme et comportement économique", Problèmes économiques, 15 juillet 1981, n° 1 732.

²⁸ Kennett (David A), "Altruisme et comportement économique", op.cit.

Kennett a ainsi examiné six formes de comportements quasi-altruistes en montrant qu'elles étaient fondées sur l'intérêt personnel.

Cette analyse des motivations est une réponse pertinente aux tenants d'un bénévolat « pur » qui devrait absolument être ce « *something for nothing* » décrit par Alvin Gouldner²⁹, toute contrepartie étant absolument abolie : indemnités des dirigeants élus, toute forme d'attestation d'expérience, l'accès même à la formation... .

III Base légale et cadre réglementaire sur la VAE et la VAEB³⁰

La prise en compte de l'expérience bénévole est dorénavant reconnue au titre de compétences professionnelles. Une première loi du 6 juillet 2000 modifiant celle du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives avait introduit une nouveauté importante : les qualifications nécessaires pour enseigner, animer ou encadrer, contre rémunération, une activité physique ou sportive, peuvent être obtenues par la validation des acquis de l'expérience professionnelle et bénévole.

Cette possibilité a été élargie en janvier 2002 à l'ensemble des secteurs associatifs par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale . Elle a en effet prévu que « peuvent être pris en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre ».

Par exemple, un bénévole qui aura été trésorier d'une association pendant au moins trois ans pourra s'en prévaloir pour passer un diplôme de comptable ; une personne qui aura encadré bénévolement une équipe de sport pendant plusieurs années pourra faire valider son expérience pour le Brevet d'Etat d'éducateur sportif.

La durée de trois ans exigée par la VAE constitue, pour les associations, un engagement important pour fidéliser des bénévoles. Il faudra envisager pour eux des formules plus souples de manière à pouvoir passer d'une structure associative à une autre, le « turn-over » des effectifs bénévoles étant élevé. D'où l'enjeu clé d'un portefeuille des compétences.

²⁹ in Godbout (Jacques), *Le don, la dette et l'identité*, La Découverte & Syros, Paris, 2000.

³⁰ Halba (Bénédicte) et Dennery (Isabelle), « Valider les acquis d'une expérience bénévole », *Actualité de la formation permanente*, Revue d'études et d'analyses, janvier-février 2003, n° 182.

Il est nécessaire de développer une information sur la VAE dans les associations ainsi que des outils d'évaluation et de certification propres au milieu associatif. Il faudra identifier, au sein des associations, les personnes capables de valoriser les compétences des bénévoles. Ces personnes devront être formées aux futurs outils et méthodes permettant la validation des acquis de l'expérience bénévole. Les associations pourraient intervenir à plusieurs niveaux : informer dans le Point info, accompagner le bénévole pour monter son dossier, participer au jury qui délivre la validation.

La question se pose du financement de ce dispositif qui nécessitera un accompagnement par des experts et une mise en réseau pour les petites associations. Le Fonds national pour le développement de la vie associative (FNDVA) aura-t-il les moyens financiers d'assurer la mise en place de la validation des acquis de l'expérience dans les associations ? Des régions consacrent déjà dans le cadre de programmes de formation spécifiques, des fonds pour les bénévoles. A titre expérimental, en 2002, une régionalisation de la gestion du FNDVA a été menée en Lorraine et dans le Nord Pas de Calais. Cette déconcentration pourrait permettre aux petites associations locales de bénéficier de crédits. La prochaine loi de décentralisation devrait encore accélérer ce processus.

Une véritable reconnaissance de la Validation des acquis de l'expérience bénévole passe aussi par la mise en place de passerelles avec le secteur public (administrations impliquées et collectivités locales, au premier rang desquelles les régions mais aussi les départements) et le secteur privé. L'impact attendu de la VAE auprès des bénévoles et des associations est la prise de conscience et la valorisation des compétences acquises lors d'une expérience bénévole, et de leur possible utilisation en dehors de l'association à des fins professionnelles, autrement dit, l'intégration de l'apprentissage informel dans le profil d'un candidat, au même titre que son parcours "officiel" et sur des bases plus "objectives".

Cette validation des acquis de l'expérience, qui concerne tous les bénévoles justifiant de trois ans d'engagement associatif, n'emporte pas l'adhésion de tous. Certains voient dans cette mesure une trop grande professionnalisation du bénévolat ; ce sont les mêmes qui sont hostiles à un statut du bénévole et à toute « instrumentalisation » du bénévolat. Pourtant ce dispositif peut être très utile pour certaines catégories de bénévoles : en particulier les jeunes qui ont eu des parcours professionnels chaotiques (succession de petits boulots ou de contrats

aidés...), les parents qui ont interrompu leur activité professionnelle pour élever leurs enfants ou toute personne éloignée pour des temps plus ou moins longs du marché du travail. Un engagement associatif a pu être pour eux l'occasion de développer ou d'acquérir des compétences et de renouer avec une activité non salariée mais néanmoins professionnelle.

Les champs les plus concernés par cette loi sont : les Sports, la Jeunesse, l'Education nationale et la Recherche et les Affaires sociales, le travail et la solidarité

IV Recherches, études, initiatives prises en matière de validation des acquis de l'expérience bénévole

Plusieurs initiatives ont été prises, à l'initiative des pouvoirs publics et du mouvement associatif, en France, dans le champ de la validation des acquis de l'expérience bénévole :

- Un guide sur la validation des acquis de l'expérience dans les champs de la Jeunesse et des Sports (ministères des sports et de la jeunesse, éducation nationale et recherche) ;
- Deux groupes de travail sur la VAEB (ministère des sports) ;
- Deux exemples dans le sport (UNCU et CNOSF);
- Une consultation auprès d'un réseau de bénévoles : l'expérience d'ARIA.

1. Un guide édité par le Ministère des Sports et le Ministère de la Jeunesse, de l'Education et de la Recherche

Edité par le Ministère des Sports, accessible en ligne, ce guide a pour objet de répondre aux questions que se posent les candidats à la VAE pour établir leur dossier, le remplir et faire aboutir leur demande avec les meilleures chances de réussite.

Il comporte deux parties. Une première partie concerne le diplôme visé par le candidat à la VAE : présentation des diplômes dans les champs de la jeunesse et des sports avec des exemples de libellé d'épreuves et de dispense de pré-requis. Suivent des informations sur la formation suivie par le candidat avec un modèle d'attestation de formation. Est ensuite évoquée l'expérience professionnelle salariée, non-salariée et bénévole du candidat : comment calculer la durée de son expérience en lien avec le diplôme visé, en s'appuyant sur des modèles d'attestation d'emploi et de fonction bénévole.

La deuxième partie du dossier concerne les acquis avec des exemples de description d'activités puis l'analyse de ces acquis : des conseils pour décrire et analyser les activités exercées, un outil d'aide à la description des activités.

Une partie annexe donne des renseignements complémentaires sur la procédure : l'accompagnement proposé par les services déconcentrés de l'Etat et le rôle du jury.

L'intérêt de ce guide (qui compte 30 pages) est de donner une base concrète à ce que peut être une VAE, dans un champ précis (jeunesse et sports), en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification professionnelle dans ce champ spécifique. Il est clair et concis. Son optique est clairement délimitée.

2. Deux groupes de travail à l'initiative du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative

A l'initiative du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative (Délégation à l'emploi et aux formations) deux groupes de travail ont été initiés en mars 2003 : Bénévolat et construction de la compétence, Bénévolat et professionnalisme.

Ces groupes de travail ont rassemblé, sous l'égide de la Délégation à l'emploi et aux formations du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative, la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative et des personnels techniques et pédagogiques du ministère, la Direction de l'enseignement scolaire du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la Direction générale de l'action sociale du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, la Commission nationale de la certification professionnelle, le Centre d'études et de recherche sur les qualifications, le Comité national olympique et sportif français, le Conseil national de la vie associative, l'IRIV, les CEMEA, les Francas, le Secours populaire français et l'AFVP.

Ces deux groupes de travail ont été supervisés par Christine Julien du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative, le premier groupe de travail³¹ a été animé par Bernard Lietard (Chaire de formation des adultes au CNAM) , le second par Gérard Aubert³² (Université de Marne la Vallée).

Le premier groupe de travail a rappelé le cadre législatif et contractuel porteur : l'ouverture légale à la validation de l'expérience bénévole par la loi de janvier 2002 . Dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 pour les

³¹ Lietard (Bernard), *Premières conclusion et propositions du groupe de travail « Bénévolat et construction de la compétence »*, Chaire de formation des adultes du CNAM, Paris, février 2004.

³² Aubert (Gérard), *Repères des acquis bénévoles dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'usage des membres de jury*, Paris, février 2004.

salariés, le groupe de travail a proposé de transférer aux bénévoles la possibilité d'établir un passeport des expériences et des formations qui rappelle l'Europass européen. Ce groupe de travail a souligné le terrain privilégié que représentent les activités dans les champs du sport et de l'animation, pour l'exercice du bénévolat. Il a proposé l'élaboration d'un « portfolio » emploi/formation du bénévole.

L'apport le plus original et le plus intéressant de ce premier groupe de travail est précisément la proposition d'un canevas pour un « portfolio des expériences bénévoles » qui s'inspire d'une pratique anglo-saxonne. Bernard Lietard parle d'un « Objet Social Mal Identifié » (OSMI). En effet depuis les premières expérimentations il y a une vingtaine d'années, cette « pratique sociale » n'a pas connu en France un fort développement ; l'initiative européenne d'un Europass pourrait changer les choses.

Un « portfolio » de l'expérience bénévole est « une démarche et un dossier réalisé pour conserver les preuves d'acquis de formation et d'expériences pour les produire dans toutes les circonstances de la vie où ces preuves peuvent être attendues et considérées comme susceptibles de favoriser une meilleure reconnaissance professionnelle, sociale ou personnelle ».

Ses objectifs sont les suivants : une « mémoire active » , un « outil évolutif d'aide à l'identification et l'appropriation des compétences », une « fonction de collecte et de conservation » de pièces, documents et preuves attestant ces acquis », une « démarche dynamique d'auto-évaluation et d'apprentissage », une « base de donnée personnelle » et un « moyen pertinent de mise en valeur des compétences acquises » lors de ses activités bénévoles. Sa fonction est d'être un « document privé » dont le candidat est le seul propriétaire, responsable de sa constitution, de sa maintenance et de son usage. Il n'a donc pas de « valeur officielle ». La proposition de Bernard Lietard comporte trois fiches : l'une destinée à analyser ses expériences bénévoles, la deuxième à analyser ses acquis en formation et une troisième à établir une synthèse de ses acquis.

Ce canevas de portfolio de compétences pourra servir de base à un portfolio européen de validation des acquis de l'expérience bénévole.

Le second groupe de travail s'est attaché à « identifier des points de repères des acquis bénévoles destinés à faciliter le travail d'évaluation des membres des jurys qui délivrent des diplômes et titres à finalité professionnelle ». Il propose de définir le bénévolat par « l'exercice bénévole d'une activité correspond à la situation d'une personne qui s'engage librement pour mener en direction d'autrui une activité non rémunérée en dehors de son

activité professionnelle ou familiale ». Il dresse un panorama du bénévolat en France avec une typologie, fondée sur l'étude d'INSEE PREMIERE de 2003. Un paragraphe est consacré à la définition des compétences : plusieurs définitions sont proposées (Université, MEDEF, AFNOR, CNAM) afin de mieux cerner la notion de compétence, même s'il n'existe pas de définition exhaustive. En revanche les propositions de « repérage pratique des compétences » à destination des membres du jury pourront être reprises à condition d'être complétées et présentées de manière moins descriptive, plus analytique.³³

3. Deux exemples dans le sport

Le bénévolat est l'épine dorsale du sport. C'est aussi le premier domaine d'engagement des jeunes en Europe : entre 35% (en France) et 45% (au Royaume-Uni). L'engagement bénévole est une étape essentielle pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. C'est un moyen d'enrichir leur parcours, en marge de leur formation principale. Une mission bénévole peut parfois être un tremplin pour un avenir professionnel. Un bénévolat est une forme d'éducation non formelle : se rendre utile à la collectivité, acquérir des compétences, révéler des aptitudes, rencontrer des gens d'horizons différents. Dans le sport, on devient bénévole naturellement, en acceptant d'encadrer la pratique des juniors (quand on est devenu plus expérimenté), en participant à la gestion de l'association sportive (en assurant des permanences, en organisant les rencontres sportives ou les échanges avec d'autres clubs...).

Un cahier de valorisation des compétences

L'Union Nationale des Clubs Universitaires a élaboré un « Cahier de valorisation du bénévolat » en 1998. Son objectif est d'attester de l'activité d'un jeune bénévole en milieu associatif. Il se présente comme un « bilan personnel » permettant la valorisation de ses fonctions au sein d'une association sportive. Ce n'est pas une évaluation. Il pourrait être joint au Curriculum vitae en ayant une valeur de stage professionnel. Il présente le bénévole, l'association, le comité directeur de l'association, le poste occupé par le bénévole dans l'association, les compétences et les attestations délivrées au jeune. Son application semble avoir posé un certain nombre de difficultés. Il reste une base simple, claire, facilement compréhensible en particulier pour un public jeune.

Un carnet de vie bénévole

³³ Christine Julien, chargée de mission à la Délégation à l'emploi et aux formations du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative

Pionnier dans le champ de la validation des acquis bénévoles depuis la loi de juillet 2000 sur le sport, le mouvement sportif associatif a réfléchi à un carnet de vie du bénévole. La principale difficulté était de quantifier le volume horaire et d'apprécier la qualité des missions. Il aurait quatre fonctions : un garde-mémoire, une valorisation personnelle, une structuration du parcours, un réflexe (retranscrire) avec une restitution (des mots mis sur l'action). Il comprend deux fiches qui incluent : une ligne de vie (sous forme d'un diagramme), les expériences, les formations et stages suivis, un lexique explicatif. Sa dimension est privée, il est constitué sur une base volontaire. Il sert dans le cadre des actions de formation pour les jeunes dirigeants associatifs mises en place par le CNOSF. Il a été élaboré par le CNOSF dans le cadre d'un collectif de travail sur la reconnaissance et la validation des acquis (services déconcentrés Jeunesse et Sports), le CREPS de Poitiers, les Centres de ressources et d'information des bénévoles.

4. Une consultation auprès d'un réseau de bénévoles sur la VAEB.

L'Association de Réflexion, d'Information et d'Accueil des familles de militaires en activité (ARIA) mène depuis plusieurs années une réflexion sur l'emploi du conjoint, sur les obstacles auxquels sont confrontées les femmes de militaires quand elles décident de rejoindre le marché du travail. La VAE pourrait leur permettre de faciliter leur insertion professionnelle, en valorisant leur engagement associatif. D'autant que la formation a été un souci constant des responsables d'ARIA depuis sa création en 1992. La validation des acquis de l'expérience est une chance pour tous ceux qui souhaitent reprendre une activité professionnelle après un engagement bénévole pour faire reconnaître leur rôle et leur action vis à vis de l'Institution mais aussi de la société civile.

L'étude a pour objet d'identifier, valoriser et valider à terme les savoirs, savoir-être et savoir-faire acquis grâce à une expérience bénévole, dans le cas particulier d'une association, ARIA. Elle s'attachera aux différentes formes de compétences développées qu'elles soient générales ou plus techniques.

La première étape de cette étude a consisté en la formation d'un comité de pilotage chargé de dresser un premier état des lieux et en une consultation réalisée auprès du réseau de bénévoles d'ARIA, en 2003, pour analyser le profil des bénévoles concernés, leur spécificité et l'intérêt suscité par la VAEB en leur sein.

Les conclusions de la consultation sont très positives. Le taux de retour, plus de 50%, était déjà un premier indicateur de l'intérêt qu'a suscité la thématique de l'enquête auprès des bénévoles du réseau. Ce premier signe a été confirmé par le fait que plus des trois quarts des

bénévoles interrogées ont manifesté un intérêt personnel pour ce nouveau dispositif (la VAEB). Le questionnaire est joint en annexe 3.

Par delà cette thématique, la consultation a été intéressante à trois niveaux : elle a permis de préciser le profil type d'une bénévole d'ARIA : une femme, entre 35 et 55 ans, ayant un niveau d'étude post baccalauréat, dont le mari est plutôt un officier supérieur, avec trois enfants et plus, engagée également dans d'autres associations (principalement de parents d'élèves et des associations religieuses). Elle a caractérisé la spécificité du bénévolat au sein d'ARIA : si l'on retrouve les motivations propres à tous les bénévoles français interrogés dans le cadre d'études nationales (se rendre utile, rencontrer des gens), les dimensions de partage de son expérience et d'acquisition de nouvelles connaissances sont plus développées auprès des bénévoles du réseau. La motivation essentielle est de mettre son expérience, ses compétences, au service des familles de militaires. Elle a enfin mis en exergue l'importance et l'intérêt croissant de la formation pour dynamiser et fidéliser les bénévoles et leur permettre aussi de renouer avec une activité professionnelle, passerelle qui sera plus facile grâce au nouveau dispositif proposé dans le cadre de la Validation des acquis de l'expérience bénévole. La VAEB a en effet une triple facette : elle valorise les formations suivies par les bénévoles au sein de l'association en rendant les compétences développées, et acquises, transférables hors de la seule enceinte associative ; elle est un argument pour recruter de nouvelles bénévoles qui sauront que l'expérience acquise pourra être valorisée et reconnue en dehors de leur association ; elle permet à des bénévoles éloignées du marché du travail de donner une optique plus professionnelle à leur engagement et ainsi facilite le retour à l'emploi.

La Validation des acquis de l'expérience bénévole est une démarche volontaire, c'est pourquoi les résultats de cette première consultation (2003) étaient fondamentaux pour pouvoir passer aux étapes ultérieures. L'étape suivante (année 2004) consistera à concevoir un outil et une méthode pour valider les acquis de l'expérience bénévole. Pour cela un groupe de 15 à 20 bénévoles identifiées au sein du réseau (notamment celles qui ont laissé leurs coordonnées lors de la consultation), qui souhaitent s'engager dans le processus de VAEB, servira de groupe d'étude tout au long de l'année.

Pour passer à l'étape III, une évaluation sera réalisée auprès des bénévoles suivies. L'étape III aura pour objet d'expérimenter l'outil et la méthode en accompagnant le groupe de 15-20 bénévoles sur le marché du travail tout au long de l'année 2005. Il s'agira d'analyser l'impact de la VAEB sur la recherche effective d'un -emploi.

Le critère pour passer à l'étape suivante sera l'impact positif de la VAEB sur les résultats obtenus par les candidates à l'emploi. L'étape IV est destinée à pérenniser le processus de

VAEB auprès du réseau (2006) et de proposer une forme de labellisation. Il s'agira de former des personnes au sein du réseau qui pourront accompagner les bénévoles dans la VAEB. Le processus de VAEB sera labellisé en interne par le réseau (ARIA et ses partenaires) mais aussi en externe pour d'autres associations souhaitant appliquer la VAEB pour leurs bénévoles. A chaque étape une évaluation sera réalisée pour vérifier que les objectifs sont bien atteints.

V Conclusion

La loi française du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale a reconnu la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre d'une activité bénévole auprès de l'institution (ministère, organisme de formation ou employeur potentiel) comme un capital de formation et d'expériences d'un individu. En particulier, l'expérience acquise grâce à un engagement associatif, bénévole, peut être prise en compte quand elle est en rapport avec la qualification ou la formation visée. Il faut pour cela justifier d'une expérience bénévole cumulée d'au moins trois ans. Les modes d'évaluation de cette expérience sont libres : dossier, observation en situation de travail, réelle ou reconstituée, entretien avec un jury.

Ce premier rapport réalisé en France a montré que des initiatives ont été prises depuis 2000 (et même 1998) sur le territoire français. Le champ sportif, comme souvent en matière de bénévolat, a été pionnier du point de vue réglementaire. S'il n'existe pas une tradition de portefeuille des compétences, comme dans les pays anglo-saxons (notamment en Amérique du Nord), l'impulsion de l'Europe, et notamment du programme communautaire Leonardo da Vinci « Former et éduquer tout au long de la vie », a incité les autorités françaises (ministères de l'Emploi, de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports) ainsi que les associations à prendre conscience de la dimension de la VAE et de la VAEB.

La loi de 2002 ouvre aux bénévoles associatifs des perspectives nouvelles. Si le principe est désormais acquis, son application pratique reste à définir. De quelles compétences s'agit-il ? Si les compétences techniques (savoir se servir d'un ordinateur) sont facilement vérifiables, toutes les autres compétences mobilisées lors d'un engagement associatif (diriger une équipe, monter un projet, animer un réseau...) sont beaucoup plus difficiles à évaluer. Chaque expérience est différente, en fonction des missions remplies au sein de l'association et chaque parcours, personnel ou professionnel, est singulier. Autre difficulté : qui sera chargé d'identifier, et de valider, ces compétences ? L'association est concernée au premier chef (certaines délivrent déjà des attestations pour services rendus) mais une reconnaissance externe, plus « objective », est nécessaire. L'administration est sollicitée, en particulier les ministères de tutelle des associations, en fonction de leur champ d'intervention. Il faudra

également associer des représentants du secteur privé (des entreprises) qui sont autant d'employeurs potentiels ou les intermédiaires institutionnels entre les salariés et les entreprises (agences pour l'emploi notamment).

Ce sera l'objet des rapports ultérieurs : construire un questionnaire, le diffuser auprès des associations mais aussi sensibiliser tous les intervenants dans le champ de la formation sur cette thématique de la VAEB.

VII Références bibliographiques

Arnsperger (Christian) , Van Parijs (Philippe), Ethique économique et sociale , La Découverte & Syros, Paris, 2000

Archambault (Edith) , Boumendil (Judith), Le secteur sans but lucratif en France, Laboratoire d'économie sociale (Université Paris I), Paris, mai 1995.

Archambault (Edith) et Boumendil (Judith), Enquête sur les dons et le bénévolat en France, Laboratoire d'économie sociale -Fondation de France, Paris, 1997

Blanchet (Jean), Gestion du bénévolat, Economica, Paris, 1990

Chéroutre (Marie-Thérèse), L'essor et l'avenir du bénévolat, facteur d'amélioration de la qualité de la vie, Conseil économique et social, Paris, juillet 1989.

Dennery (Isabelle) et Dibos-Lacroux (Sylvie), Bénévolat - Le guide pratique, Editions Prat, Paris, 2002

Ferrand-Bechmann (Dan), Bénévolat et solidarité, Syros, Paris, 1992.

Ferrand-Bechmann (Dan), Le métier de bénévole, Anthropos-Economica, Paris, 2000.

Fondation de France, Baromètre de la générosité des Français, Fondation de France/SOFRES, Paris, octobre 2000.

Halba (Bénédicte) , Bénévolat et volontariat en France et dans le monde, La Documentation française, Paris, 2003.

Halba (Bénédicte) , Hijink (Annemieke), Mestheneos (Liz), Schneider (Luc), Stieh (Karin), Pool d'information sur Internet concernant des initiatives bénévoles innovantes , Projet pilote initié par Bagso , Commission européenne , mars 1999.

Halba (Bénédicte), Schumacher (Jürgen), Struempel (Charlotte), Travailler avec des bénévoles, Programme Leonardo da Vinci, Commission européenne, Mai 2001.

Halba (Bénédicte) avec Le Net (Michel), Bénévolat et volontariat dans la vie économique, sociale, politique, La Documentation française, Paris, 1997.

Godbout (Jacques T.), Le don, la dette et l'identité, Editions La Découverte & Syros, Paris, 2000

Hénaff, Le prix de la vérité - le don, l'argent, la philosophie, Seuil, Paris, 2002.

INJEP, L'association, le bénévole et l'emploi, Document de l'INJEP n°34, Paris, juin 1998.

IRIV, Quel statut pour le bénévole/volontaire ? , Paris, 1998

IRIV, Bénévolat/volontariat et emploi : concurrence ou complémentarité ? Paris, 1999.

IRIV, Bénévolat : un atout pour les jeunes, une chance pour les associations , avec le soutien de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe , Paris, 2001.

Lyet (Philippe), L'organisation du bénévolat caritatif, L'Harmattan, Paris, 1997

Mahieu (François-Régis), Ethique économique - Fondements anthropologiques , L'Harmattan, Paris, 2001 ;

Marcel Mauss, Essai sur le don, in Sociologie et Anthropologie, Paris , PUF, 1950.

Meunier (Baudouin), Le management du non marchand, Economica, Paris, 1992

Ministères de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, de la Famille, l'Enfance et les Personnes handicapées , de la Ville, le Fonds d'Action sociale (FAS) et la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), Guide de l'accompagnement à la scolarité, Paris, 2001

Ministère de l'emploi et de la solidarité, Les comités d'entreprise, Les Editions de l'Atelier, Paris, 1998.

Ministère de la jeunesse et des sports, Guide du bénévolat, Paris, 2000

Patouillard (Daniel), Le bénévolat : guide social, fiscal et comptable, Juris-Service, Lyon, 1993.

Prouteau (Lionel) , Economie du comportement bénévole, Economica, Paris, 1999

Pujol (Laurent), "Bénévolat", "Coopérative", "Mutuelle", Encyclopédie de Gestion et de management, Dalloz, Paris, 1999

Revue française des Affaires sociales, Le bénévolat, La Documentation française, Paris, n°4, octobre-décembre 2002.

Richer (L), L'activité désintéressée, réalité ou fiction juridique ?, Economica, Paris, 1983.

Roland (Véronique), Etre bénévole à Paris, Parigramme, Paris, 1996

Tocqueville (Alexis de), De la démocratie en Amérique , Folio histoire , Gallimard, Paris, 1961

Union centrale des Communautés Emmaüs et Les Petits frères des pauvres, Cent ans après, le bénévolat : un passe-temps, un engagement, un besoin, un statut ?, Forum du 12 mai 2001.

Werquin (Jean) avec Le Net (Michel), Le volontariat : aspects sociaux, économiques et politiques en France et dans le Monde, La Documentation française, Notes et Etudes documentaires, n°4780, Paris, 1985

VI Rapports partenaires français

1. L'Université du Maine et l'Institut universitaire professionnalisé Charles Gide (IUP)

Etablissement pluridisciplinaire à caractère scientifique, culturel et professionnel, l'Université du Maine accueille 8000 étudiants sur le site du Mans et à l'antenne de Laval. Du 1^{er} au 3^{ème} cycle, elle prépare à 155 diplômes à vocation générale, technologique et professionnelle dans le cadre de ses composantes : UFR Lettres, UFR Droit Economie Gestion, UFR Sciences, ENSIM (école d'ingénieurs), IUT Le Mans, IUT Laval.

Attentive à son environnement socio-économique, elle propose des formations de haut, voire de très haut niveau, soutenues par des équipements modernes et un encadrement pédagogique de qualité.

Placée sous l'autorité d'un Président élu pour 5 ans, elle est administrée par 3 Conseils au sein desquels siègent les représentants de la communauté universitaire toute entière (enseignants, étudiants, personnel IATOSS) ainsi que des personnalités extérieures. L'équipe de Direction comporte, outre le Président et les vice-présidents des 3 Conseils, le Secrétaire Général, responsable des services administratifs, et l'Agent Comptable, responsable des services financiers de l'Université.

L'IUP Charles Gide

L'IUP Charles Gide fait partie de la première vague d'IUP créés en 1991. Il comprend 180 étudiants et est la seule filière, dans le cadre universitaire, à former sur trois années aux différents métiers spécifiques du management et de la gestion des entreprises de l'Economie Sociale. Ce secteur comprend les associations gestionnaires, les mutuelles de santé, les mutuelles d'assurance et les coopératives. Il rassemble en France environ 800 000 établissements, 30 millions de personnes adhérentes, 1,5 million de salariés.

La pluridisciplinarité, assurée par une équipe d'enseignants universitaires et chercheurs spécialisés, constitue un atout pour l'insertion professionnelle future, dans un contexte de flexibilité et mobilité accrues dans l'emploi. La formation se veut aussi polyvalente aux disciplines de gestion accompagnée d'une approche des spécificités de l'Economie Sociale par des stages longs et des interventions de professionnels (cours, conférences).

La formation se déroule du DEUG 2^{ème} année à la maîtrise. Dans le cadre de la réforme européenne LMD, elle sera décalée d'un an (licence « L3 », master 1^{ère} année, master 2^{ème}

année), ce qui impliquera une refonte de la maquette de cours dans la mesure où l'année de sortie sera désormais l'année 5. Une part essentielle de la pédagogie se trouve dans le couple projet personnel d'étude / stages en entreprise : 3 stages pour un total de 8 mois, avec un stage à l'étranger de 3 mois en milieu de parcours.

Grâce au libre choix de ses thèmes de recherche appliquée en gestion, organisation ou développement, en liaison avec les stages dans des organisations de l'Economie Sociale, l'étudiant pourra préparer son avenir professionnel tout en épanouissant sa personnalité. Le mémoire issu du stage, dont le sujet est au service des besoins de la structure, fait l'objet d'un suivi personnalisé par un enseignant et donne lieu à une soutenance.

Les débouchés sont l'encadrement dans les entreprises de l'Economie Sociale mais également dans les entreprises classiques, compte tenu de la polyvalence de la formation.

L'Intérêt du projet VAEB pour l'IUP

Le projet Leonardo VAEB est attractif pour l'IUP Charles Gide pour plusieurs raisons :

- La problématique de la VAEB est, depuis 2002, prise en compte lors de l'instruction de dossiers, tant pour la délivrance d'un diplôme que pour l'autorisation à l'accès à une formation. Toutefois, les outils à disposition facilitant l'examen des candidatures sont absents dans le domaine de l'expérience acquise pendant le bénévolat. C'est l'habitude des membres de la commission qui évite les erreurs d'appréciation. Dans ce contexte, disposer d'un outil pour évaluer et valider cette expérience particulière, mais bien réelle, serait utile. Il profiterait aux membres de la commission, aux jurys, et au CUEP de l'Université du Maine (voir ce sigle dans le point suivant).
- L'enjeu de la formation continue est important dans le développement de l'Université. Les formations à la gestion en général, et pas simplement celles qui portent sur l'Economie Sociale, sont tout particulièrement concernées par la VAEB. Le fait de mettre en évidence que les dossiers sont étudiés finement est un argument supplémentaire pour inciter des candidats à reprendre leurs études.
- Il correspond à une démarche de recherche scientifique dans la mesure où les outils de VAEB sont à construire. L'IUP, en tant qu'élément de l'université, est engagé dans une dynamique de recherche via ses enseignants-chercheurs. La VAEB est un bon sujet d'étude, en relation directe avec la formation dispensée par l'IUP qui vise les structures de l'Economie Sociale, structures intégrant des bénévoles (élus ou de base) dans leur fonctionnement et leur pilotage.

- Un tiers des étudiants de l'IUP réalise un stage de trois mois en Europe dans des organisations de l'économie sociale. La dimension européenne est prise en compte dans les enseignements de l'IUP. Le programme étant européen, l'apport, par les regards croisés des participants, sera maximisé. Les résultats de l'étude feront l'objet d'un cours en année de master.

Le dispositif au sein de l'université

L'Université du Maine dispose d'un service interne appelé CUEP (Centre Universitaire d'Education Permanente) en charge de l'aspect administratif de la formation continue. Les procédures de VAE sont complexes et souvent couplées, avec des dispositifs individuels tels le plan de formation, le congé individuel de formation, le capital temps formation. Le CUEP travaille en étroite collaboration avec les composantes de l'Université.

La validation des acquis de l'expérience est régie par deux textes clés : le décret n°85-906 du 23 août 1985 (texte sur la validation des acquis professionnels, VAP) et la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 (art.133 à 146) sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) au sens de l'expérience professionnelle *et* extra-professionnelle.

Trois cas de figure se présentent pour un candidat :

- Au titre du décret de 1985, le candidat demande une validation des acquis professionnels. Il rédige un dossier relativement simple en suivant les conseils d'un ingénieur d'études du CUEP. Une commission pédagogique composée d'universitaires est en charge de l'évaluer. Elle donne son avis, la décision finale étant prise par le Président de l'Université. Il s'agit typiquement pour le candidat d'être autorisé à suivre une formation alors que son seul cursus universitaire n'est pas suffisant. Par exemple : un titulaire d'un DEUG ayant 15 ans d'expérience dans le secteur associatif souhaite s'inscrire dans le DESS « gestion de l'entreprise de l'Economie Sociale » ; même chose pour une titulaire d'un diplôme professionnel à bac + 3 non strictement universitaire (au sens de DEUG, licence). Si le candidat retenu à la formation échoue à l'examen du DESS, pour reprendre notre exemple, il ne se voit pas attribuer pour autant un bac + 4.
- Au titre de la loi du 17 janvier 2002, le candidat peut demander, au nom de son expérience professionnelle *et* extra-professionnelle, qu'on lui décerne un diplôme sans qu'il ne le passe, même si ses diplômes antérieurs sont de niveau inférieur à celui permettant d'envisager une inscription dans la formation dudit diplôme. Le candidat, doit rédiger un dossier important et dense décrivant son expérience professionnelle et

autre, preuves à l'appui. Ce dossier met en lumière les liens entre l'expérience et la validation recherchée ainsi que les capacités de réflexion et de jugement de sa propre expérience. Dans la mesure où le travail à fournir est conséquent, le candidat est aidé par un ingénieur d'études du CUEP. Cet accompagnement se fait en deux temps. Premièrement, l'ingénieur d'études, après concertation informelle avec le directeur du diplôme, fait savoir au candidat s'il a des chances de réussite. Il serait inutile de lancer le candidat dans une procédure lourde pour un échec certain. Toutefois, l'ingénieur d'études n'a pas le droit d'arrêter la procédure. C'est au candidat de prendre sa décision. De plus, l'ingénieur d'études peut réorienter le candidat vers un autre diplôme jugé plus en adéquation. Deuxièmement, l'ingénieur d'études accompagne le candidat lors de la rédaction du dossier, afin qu'il soit structuré dans l'esprit de ce qui est demandé. Une fois terminé, le dossier est remis à un jury mixte composé d'universitaires et de professionnels. Il fait ensuite l'objet d'une soutenance devant le jury qui décide de diplômer ou non le candidat. Nous prenons l'exemple d'un instituteur, détaché comme directeur départemental d'une mutuelle. Il a obtenu le DESS « gestion de l'entreprise de l'Economie Sociale ». Dans son dossier, la densité de son expérience professionnelle, en lien direct avec le diplôme demandé, a été appréciée de même que la richesse de son expérience associative bénévole : président du réseau départemental des mutuelles, ancien président et actuel vice-président d'une délégation départementale d'une association du secteur sanitaire et social de plus de 200 salariés.

- Cas intermédiaire entre les deux précédents, le candidat peut être accepté dans un diplôme avec dispense de certains cours. Pour réussir le diplôme, il n'a à obtenir que les matières désignées par la commission.

2. CICOS

La loi de modernisation sociale de janvier 2002, qui a posé le principe de la validation des acquis professionnels (VAE), est actuellement en pleine évolution. Il s'agit d'un texte particulièrement intéressant pour bon nombre de bénévoles qui travaillent régulièrement dans plus de 900 000 associations en France.

En vertu des dispositions de ce texte, les bénévoles d'associations disposant d'acquis professionnels, à savoir une expérience de trois ans (ou 2 400 heures) au sein d'une ou de plusieurs structures différentes sur une base continue ou non, pourront se voir reconnaître le

bénéfice d'un diplôme correspondant au type d'activité qu'ils ont exercée dans le cadre de leur association. L'objectif est d'obtenir ou de compléter une qualification reconnue afin de reprendre une activité ou d'accéder à un cursus de formation.

Au vu du flot considérable de questions provenant des responsables associatifs auquel ils ont à faire face, le Centre d'Information et de Communication Sociale (CICOS) et l'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (IRIV) ont entrepris un rapprochement en vue de mener une réflexion commune sur cette question de la validation des acquis.

De nombreuses réunions, petits-déjeuners et colloques se sont tenus l'an passé afin de créer, conjointement avec des partenaires intéressés, un groupe de réflexion sur la VAE. L'objectif était de dresser un bilan de l'existant en matière de VAE au niveau associatif et, sur la base de ce constat, d'émettre les propositions éventuelles qui s'imposaient.

Outre l'IRIV et le CICOS, les partenaires de ces réunions étaient le Centre du Volontariat de Paris (CVP), représenté par M. Paul Barrière, Mme Marie-Noëlle Lostis et Mme Marie-Laurence Bonnelle ; M. Philippe Vilette, journaliste au magazine *Associations mode d'emploi*, et M. Dominique Renoult, spécialiste des bilans de compétences.

Le groupe de réflexion a vu le jour lors du petit-déjeuner organisé au CICOS le 11 décembre 2002, au cours duquel Bénédicte Halba, de l'IRIV, et Isabelle Dennery, du CICOS, ont exposé le mécanisme de VAE. Cette première rencontre a été suivie de cinq autres réunions au CICOS.

L'objet des premières réunions était de déterminer les moyens d'aide à apporter aux associations dans leur démarche. En effet, la VAEB est une procédure coûteuse et particulièrement complexe, surtout pour des membres d'association souvent mal informés ; il est donc indispensable d'assurer un accompagnement et un suivi de cette procédure afin d'éviter un échec éventuel.

Dans un premier temps, le groupe de réflexion s'est attaché à dresser la liste des compétences utilisées par les associations et celle des différents diplômes existants reconnus par l'Etat afin de déterminer dans quelle mesure il était possible de faire coïncider une expérience bénévole associative avec un métier existant.

D'emblée, le groupe de réflexion était confronté à un problème majeur, à savoir la grande variété des associations et les différences importantes qui en résultent quant aux métiers et activités qu'exercent de nombreux bénévoles.

Il y avait donc lieu de rechercher l'adéquation entre les réalités d'un métier et les possibilités de faire correspondre ou pas ces réalités avec des diplômes.

Deux points de vue se sont dégagés :

- Favoriser les employés ou bénévoles en leur faisant gravir des échelons au sein même de l'association, dans le but de les valoriser et d'accroître leur bien-être en leur conférant des diplômes.
- Reconnaître le travail réalisé par les bénévoles, avec la crainte qu'ils ne partent à la recherche d'une autre activité et ne se tournent vers un horizon plus radieux.

Il convient de s'attacher aux activités généralement réalisées dans les associations et qui requièrent des « compétences transversales », souvent difficiles à cerner.

Il y a lieu d'élaborer une cellule d'accompagnement des associations afin de les aider à évaluer les compétences de leurs bénévoles et de leurs salariés. A cet égard, l'idée d'élaborer des fiches de poste, comme cela se fait dans les entreprises, a été évoquée.

Les tâches accomplies dans les associations sont bien souvent exercées par des personnes âgées qui ne sont pas forcément intéressées par l'obtention d'un diplôme.

La difficulté pour les associations réside dans la rédaction des fiches de poste, fiches qui ne sont pour la plupart jamais établies. Or, il paraît souhaitable que les dirigeants d'associations élaborent des fiches de poste pour chacun de leur bénévole ayant une activité réelle au sein de leur structure.

Notre action doit être ciblée en fonction des diplômes visés, en privilégiant les niveaux IV et V. Aux niveaux III et supérieurs, les personnes sont capables de se renseigner par elles-mêmes et ne nécessitent pas autant d'aide pour compléter leur dossier. Leur formation leur permet de passer plus facilement des diplômes sans avoir recours à la VAEB.

La VAE sert de tremplin permettant de faire le point sur sa situation professionnelle. Pour la majorité des intéressés, l'objectif est de pouvoir rebondir sur le marché de l'emploi avec ou sans diplôme en capitalisant sur le portefeuille des compétences acquises. A cet égard, l'association doit pouvoir certifier les tâches accomplies. L'établissement de la liste des compétences constitue un moteur pour l'évolution de carrière puisqu'il permet à l'intéressé de sélectionner ce qui mérite d'être validé ou non.

Pour autant, toutes les associations ne disposent pas d'une structure dans laquelle le bénévole peut bénéficier d'une aide pour l'accompagnement. Il faut donc structurer l'information et

trouver une association d'« aide à la validation » capable d'assurer un lien entre bénévoles et institutions.

Les personnes qui sont les plus susceptibles d'être intéressées par une validation de leurs acquis sont celles qui souhaitent renouer à terme avec une activité professionnelle, telles que les personnes qui prennent un congé parental pour élever leur enfant, ou encore les jeunes qui entrent sur le marché du travail sans aucune expérience.

Dès lors, une question fondamentale est posée au groupe de réflexion : l'objectif est-il d'aider les bénévoles directement ou bien faut-il s'adresser aux structures associatives dans lesquelles les bénévoles travaillent ? Pour sa part, le groupe de réflexion privilégie indéniablement la seconde proposition, à savoir une information des associations sur la VAE, afin que ces dernières puissent ensuite répercuter ces renseignements auprès de leurs différents bénévoles.

Il conviendra de trouver des associations de taille moyenne et d'analyser leur public afin de leur montrer le mode d'établissement des dossiers. Par ailleurs, il apparaît pertinent de former des formateurs à l'accompagnement.

En définitive, notre moyen de mise en œuvre pourrait être constitué d'un guide à l'intention des associations, guide qui pourrait s'inspirer dans la structure et la présentation de celui dont dispose déjà le Ministère de la Jeunesse et des Sports.

L'association doit déterminer les fonctions exactes de la personne pour cibler les diplômes possibles. Cela pose un certain nombre de difficultés en termes de définition de postes. En effet, il est bien souvent difficile de cerner précisément des postes qui font appel à des compétences hétérogènes, obligeant les bénévoles à s'adapter à de nombreuses tâches. De plus, de nombreuses fonctions sont à cheval sur deux ministères et certaines activités ne correspondent pas à un diplôme précis, comme par exemple dans le cas du « médiateur ».

Il apparaît donc crucial de tenir compte du public auquel le discours sur la VAEB s'adresse, à savoir un public intermédiaire disposant d'un bagage minimum en termes de diplômes et de formations.

De plus, il faut établir la liste des activités exercées au sein des associations qui peuvent devenir professionnelles et qui n'existent pas encore en déterminant à quel niveau de diplôme ces activités correspondent exactement.

Le bénévole doit donc se situer dans une démarche professionnelle et rechercher l'obtention d'un diplôme.

Le conseil régional pourrait être un partenaire à privilégier pour développer tout projet relatif à la VAE étant donné qu'il est compétent en matière de formation professionnelle.

Monsieur Demeulier, président du CNAJEP et Directeur des Céméa, a animé un petit-déjeuner auquel ont participé des associations présentes dans de nombreux secteurs d'activités et toutes intéressées par le mécanisme de VAE : l'ANFEM, la Fédération des Equipes Saint-Vincent, Femmes Actives et Foyers, Centre du Volontariat de Paris, le Sel de Paname, Autremonde, Schizo...oui, le BFE, etc.

A la Banque de France, les différents métiers ont été décomposés en activités précises pour échelonner les compétences différentes du personnel et savoir quelles sont les activités qui paraissent redevables d'une réévaluation.

Différents types d'aides existent dans les associations : aides administratives aux personnes âgées, écrivain public, etc. Or, beaucoup de personnes qui exercent ces activités à titre bénévole sont des retraités et ne sont pas forcément intéressées par les diplômes et la VAE.

Pour chaque bénévole, l'idéal est de disposer d'une fiche de poste destinée à faire le bilan des compétences à mettre en œuvre pour exercer sa mission (bilan de compétences, référentiel, diplômes...).

En résumé, le projet visait initialement à apporter une aide qui permette à des personnes d'obtenir un diplôme et, à terme, de trouver un emploi.

Puis l'objectif s'est déplacé. Il est logiquement apparu au groupe de réflexion qu'il convenait de privilégier le Bilan de Compétences. En effet, les particuliers se tournent de plus en plus souvent vers des formations de développement personnel pour faire le point sur leurs compétences.

L'activité bénévole a une importance primordiale pour des jeunes diplômés qui recherchent un travail et ne disposent pas d'expérience professionnelle, puisque les employeurs, dans leur immense majorité, font aujourd'hui une large place à l'expérience acquise plutôt qu'aux diplômes détenus.

Or, des stages d'études complétés par une expérience bénévole significative au sein d'associations ou de structures à caractère social peuvent permettre aux jeunes diplômés de répondre à cette tendance.

A cet égard, le Centre d'Information et de Communication Sociale propose à ses plus de 350 associations adhérentes une plate-forme performante permettant d'apporter des réponses aux dirigeants d'associations sur la démarche à adopter lorsque l'un de leurs bénévoles recherche des informations sur la VAE, et sur la procédure à mettre en œuvre pour structurer cette demande et aider efficacement leurs bénévoles.

Réflexion, témoignages d'Associations - adhérentes ou en contact avec le CICOS

Au cours de l'année 2003, plusieurs réunions, petits-déjeuners, tables rondes sur la VAE ont eu lieu et pour concrétiser l'approche synthétique, il convient de citer les réflexions et questions entendues dans ces réunions :

A) DIRIGEANTS D'ASSOCIATIONS

- Fédération des Equipes St-Vincent

« Je viens à ce petit déjeuner pour mieux répondre aux bénévoles qui veulent une validation pour leurs actions. »

- ANFEM (femmes de militaire)

Comment pouvons-nous aider les femmes de militaires qui recherchent du travail en validant le travail de secrétariat, de trésorerie, ou d'animatrice d'atelier qu'elles pratiquent depuis des années ?

- Femmes actives et Foyers

Nous avons l'impression que le temps consacré à l'éducation de nos enfants n'est pas valorisé. On dit de nous, « elles ne travaillent pas » : alors comment faire reconnaître nos compétences, quand nous gérons le foyer, l'éducation, etc.....

- Retravailler Ile de France

En recevant toutes ces femmes en recherche d'emploi, nous leur avons proposé un bilan de compétence, pour mieux cerner leurs points forts. Lors du vote de la loi concernant la VAE en janvier 2002 nous avons naturellement pensé, fort de notre expérience, à devenir point d'appui pour cette validation.

- Schizo... oui

Notre association, formée de proches de malades schizophrènes, se demande pourquoi ces mêmes proches, qui assument la vie quotidienne de ces malades, ne peuvent être habilités comme aides-soignants...

B) REFLEXIONS FAITES PAR DES BENEVOLES

- « J'ai aidé mon mari médecin dans son travail, et j'ai animé avec lui l'association des médecins retraités deJ'essaie de valider cette expérience mais le fait que ce soit avec mon mari est un obstacle pour la validation. »

- « Animatrice bénévole depuis 10 ans, dans un Centre d'Aide aux Toxicomanes, j'écoute, parents et enfants, mais je ne sais pas quel diplôme je peux espérer. »

- « Je suis présidente depuis 3 ans d'une association de copropriétaire et je voudrais faire valider cette expérience par un diplôme de management de ressources humaines, est-ce que le CICOS peut me faire ce papier, puisque vous dites que vous vous occupez de la VAE ? »

- « Je suis bénévole dans une association de gardes d'enfants à domicile. Je connais le diplôme que je vise mais on m'a dit que j'avais besoin d'un appui pour monter mon dossier. Je ne savais pas que c'était payant. Qui peut me financer ? »

TOUTES CES QUESTIONS DE DIRIGEANTS D'ASSOCIATION OU DE BENEVOLES FOURNISSENT AU CICOS LA MATIERE POUR S'ENGAGER PLUS AVANT DANS LE PROJET LEONARDO DA VINCI.

3. AFEV

Document en attente

VIII Annexes

Annexe 1 : Mesurer le bénévolat

A l'initiative de l'organisation américaine à but non lucratif *Independent sector*³⁴ et des *Volontaires des Nations Unies*³⁵ (qui dépendent de l'ONU), des chercheurs et des spécialistes de dix pays ont joint leurs efforts pour élaborer un guide pratique sur les moyens de mesurer le bénévolat qui aiderait en particulier à apprécier l'importance du bénévolat dans l'économie et la société³⁶. Ce guide a permis d'identifier les différentes activités remplies par les bénévoles au sein des associations ; une liste est donnée à titre indicatif sans prétendre à l'exhaustivité. C'est aussi une manière de préciser la notion même de bénévolat qui peut recouvrir des réalités différentes d'un pays à l'autre. La liste des « questions centrales » proposées a été classée en fonction de 18 types d'activités ; elle inclut aussi bien des missions bénévoles concrètes que des comportements bénévoles :

1. **activité communautaire** : fournitures de ressources essentielles à la communauté (récolte, matériaux de construction, animaux , machines) ; ramassage d'ordures ou de déchets dans les lieux publics ; restauration ou amélioration des lieux publics (routes, ponts, édifices, adductions d'eau, installations électriques, espaces verts...) ; organisation ou mise en place d'un programme pour résoudre un problème concernant sa communauté ou son environnement naturel ; participation à une manifestation marche publique, pétition pour attirer l'attention publique sur un problème ;
2. **intervention d'urgence** : prévenir ou éliminer les effets d'une catastrophe naturelle (construction de digues, protection d'édifices, extinction d'incendies, enlèvement de débris) ou formation au secourisme ; aide aux victimes d'une catastrophe naturelle (évacuation, transport, recherches des disparus...) ; assistance aux victimes (soins médicaux, conseils, vivres, abri) ; organisation des secours (diffusion de l'information par des réunions ou élaboration de plans d'intervention) ;
3. **maintien de la paix** : patrouilles dans les lieux publics, surveillance pour décourager les activités illégales, protection de certaines personnes ; arrestation ou intervention directe pour prévenir ou enquêter sur une activité illégale ou préjudiciable ; prévention contre une agression armée ; formation pour acquérir les compétences nécessaires pour protéger votre communauté contre des activités criminelles ; résolution d'un conflit au sein de votre communauté ou entre communautés ; organisation ou gestion d'un programme pour résoudre les conflits entre des groupes, communautés, pays ;
4. **aide sociale** : assistance immédiate aux personnes âgées, handicapées, déshéritées, malades ou ayant des problèmes comportementaux (toxicomanes ou délinquants) en leur fournissant des vivres, un abri, des soins, une formation ou des conseils ; construction d'ouvrages destinés à ces populations , abris temporaires, logements, centres de soins de santé ; organisation ou gestion d'un programme ou d'une organisation créés pour fournir ou coordonner une aide sociale à ces populations ;
5. **aide individuelle** : assistance, orientation, soutien moral ou conseils à un ami, collègue, voisin ou parent ; satisfaction des besoins fondamentaux en nourriture, mobilité ou hygiène ;

³⁴ www.IndependentSector.org

³⁵ www.unv.org

³⁶ Dingle (Alan , sous la direction de) avec Sokolowski (Wojciech), Saxon-Harrold (Susan K.E), Davis Smith (Justin), Leigh (Robert), *Mesurer le bénévolat : guide pratique* , Independent Sector et Volontaires des Nations Unies, Washington, 2001.

6. **enfants et jeunes** : organisation ou gestion d'un programme de lutte contre la délinquance juvénile, la négligence, les mauvais traitements, l'exploitation, ou aide aux enfants sans abri, non scolarisés ou privés de soutien moral ; formation, orientation, prévention, réhabilitation, soutien moral ; mise en place ou organisation d'une garderie pour les enfants de parents qui travaillent ; soin d'enfants ;
7. **droits civiques, action civile et politique** : contacts et mobilisation pour défendre des droits comme celui de la représentation politique, de la liberté de culte, de l'élection ; manifestation, marche publique ou pétition pour attirer l'attention sur la violation de droits civiques, discrimination, destruction de l'environnement... ; aide à un candidat pendant une période électorale ; organisation ou participation au déroulement d'une élection (diffusion d'information, travail de bureau, maintien de l'ordre) ; organisation ou gestion d'un parti politique ;
8. **justice économique** : création d'un syndicat, campagne publique pour défendre des intérêts économiques (salaries, sécurité professionnelle) ; grève ou manifestation pour défendre les intérêts de salariés ou protester contre des pratiques déloyales ;
9. **bénévolat religieux** : organisation d'une activité spéciale pour célébrer une fête religieuse ou rendre hommage à une figure religieuse (préparation des lieux, installation de panneaux et ouvrages, collecte ou distribution de fournitures, diffusion de l'information, maintien de l'ordre, nettoyage...) ; diffusion ou promotion d'informations sur la foi ou les valeurs religieuses ; manifestation publique ou marche, pétition pour attirer l'attention sur l'intolérance religieuse, la profanation d'objets ou de symboles religieux, ou promouvoir un point de vue religieux ; organisation ou gestion d'une paroisse ou d'une congrégation religieuse ; organisation de funérailles ;
10. **éducation** : enseignement ou formation pour aider d'autres personnes à acquérir des compétences comme la lecture, l'écriture, des qualifications professionnelles ou la maîtrise d'une langue étrangère ; organisation ou gestion à titre bénévole d'écoles, de centres de formation ou de bibliothèques ;
11. **soins de santé** : diffusion d'information ou organisation d'un programme de lutte contre des problèmes de santé, de prévention d'une maladie, de traitement médical, d'hygiène personnelle, de santé génésique ou de nutrition... ; services d'appui aux institutions de santé (hôpitaux, cliniques, asiles, centres de vaccination ou de prévention) ; soins de santé ou rééducation physique ou mentale ; dons de sang ou d'autres matériaux vivants ; organisation ou gestion d'un programme de soins de santé ou de traitement, d'information sur la santé, les maladies, l'hygiène personnelle et les saines habitudes de vie ;
12. **environnement** : militer contre les atteintes à l'environnement au nom de populations autochtones menacées ;
13. **collecte de données** : collecte de spécimens dans la nature, relevés scientifiques, observations météorologiques ou environnementales pour la recherche et la science ; observation, interviews, visites pour enregistrer des données à des fins d'études ou de recherches ; consultation d'archives, journaux, enregistrements d'émissions, de livres ou d'autres documents à des fins d'études et de recherches ; mise sur pied ou gestion d'un programme ou d'une organisation créés pour recueillir des données ou surveiller l'environnement à des fins d'information publique ;
14. **promotion des connaissances** : conférences, articles, édition d'ouvrage ou révision de revues professionnelles pour améliorer les connaissances ou les compétences professionnelles ; organisation d'une activité publique destinée à améliorer les connaissances ou les compétences professionnelles (conférence spécialisée, exposé public, séminaire, débat, atelier...) ; mise en place ou gestion d'une organisation visant à représenter des intérêts professionnels, faciliter la communication entre les membres d'une profession ou faire connaître une profession ;

15. **promotion du commerce** : promotion d'une méthode de production, groupement de producteurs, échanges de biens et services, sécurité des produits ; organisation et gestion d'un programme ou d'une organisation destinés à cette fin ;
16. **droits et services juridiques** : conseils juridiques ou services d'avocat à titre gratuit ; promotion de la compréhension générale de la loi et des garanties juridiques ou de l'égalité d'accès à la loi ; gestion et organisation d'un programme tendant à cette fin ;
17. **culture** : planification, organisation, promotion ou gestion d'une activité culturelle publique (concert, récital, spectacle de danse, pièce de théâtre, conférence, soirée de poésie, film, reconstitution d'un événement historique, exposition d'art ou d'artisanat), assistance technique, maintien de l'ordre ou nettoyage ; lecture de poèmes, exposé sur des écrits des œuvres d'art ou d'artisanat pour le public ;
18. **loisirs** : organisation, promotion ou gestion d'une activité sportive (match de football, tournoi de tennis...) ou d'une activité récréative (tournoi d'échecs, foire, festival), assistance technique, maintien de l'ordre ou nettoyage ; joueur, concurrent ou membre d'une équipe dans une activité sportive ou de loisirs dont l'objectif principal est de servir une cause publique (recherche médicale, aide aux victimes de catastrophes naturelles, promotion de la paix, des droits et vertus civiques, justice sociale).

Annexe 2 : Bilan des contacts en France sur la VAEB

Pouvoirs publics

Ministère des Sports et Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche
– Groupes des travail

Ministère des Affaires sociales – Direction départementale de l'Emploi, du Travail et de la formation professionnelle

Ministère de la Défense – Bureau de la Condition du personnel

Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)

Conservatoire nationale des arts et métiers (CNAM)

Mairie de Paris – Maison du développement économique et de l'emploi

Structures privées

AFPA

GRETA

ANPE

Associations

ARIA

AFEV

CICOS

Retravailler

Annexe 3 : Questionnaire diffusé auprès des bénévoles d'ARIA

**QUESTIONNAIRE destiné aux bénévoles d'ARIA
pour une Validation des Acquis de l'Expérience Bénévole (VAEB)**

Votre engagement bénévole au sein d'ARIA peut être reconnu. Votre réponse à ce questionnaire est indispensable **avant le 15 novembre 2003**, à l'adresse suivante :

ARIA Paris, 19 boulevard de Latour Maubourg 75007 Paris. Fax : 01 44 42 40 58

Fiche signalétique

Antenne ARIA de :

I. Quel est votre profil ?

- | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|
| 1. Age | < 25 ans
<input type="checkbox"/> | 25 - 34 ans
<input type="checkbox"/> | 35 - 44 ans
<input type="checkbox"/> | 45 - 54 ans
<input type="checkbox"/> | > 55 ans
<input type="checkbox"/> |
| 2. Sexe | Femme
<input type="checkbox"/> | Homme
<input type="checkbox"/> | | | |
| 3. Niveau d'études | Avant Bac
<input type="checkbox"/> | Bac
<input type="checkbox"/> | Après Bac
<input type="checkbox"/> | | |
| 4. Niveau de revenu du foyer (par mois) | < 1500€
<input type="checkbox"/> | 1 500- 3000 €
<input type="checkbox"/> | 3000 – 4000 €
<input type="checkbox"/> | > 4000 €
<input type="checkbox"/> | |
| 5. Situation familiale | Sans enfant
<input type="checkbox"/> | 1 enfant
<input type="checkbox"/> | 2 enfants
<input type="checkbox"/> | 3 enfants
<input type="checkbox"/> | > 3 enfants
<input type="checkbox"/> |
| 6. Situation professionnelle | en activité
<input type="checkbox"/> | à la recherche d'un emploi
<input type="checkbox"/> | sans activité
<input type="checkbox"/> | | |
| 7. Vous avez une expérience professionnelle de | 0-1 an
<input type="checkbox"/> | 2-3 ans
<input type="checkbox"/> | 3-5 ans
<input type="checkbox"/> | 5-10 ans
<input type="checkbox"/> | > 10 ans
<input type="checkbox"/> |
| 8. Cette expérience est elle : | Récente (< 2 ans)
<input type="checkbox"/> | | Ancienne (> 2 ans)
<input type="checkbox"/> | | |
| Autres, préciser | | | | | |
| 9. Envisagez-vous de reprendre une activité professionnelle ? | OUI
<input type="checkbox"/> | | NON
<input type="checkbox"/> | | |
| 10. Pour vous le bénévolat est :
(plusieurs réponses possibles) | un engagement gratuit au service des autres
<input type="checkbox"/> | | un atout dans une recherche d'emploi
<input type="checkbox"/> | | |

II. Quel profil de bénévole ARIA avez-vous ?

1. ARIA est-il votre premier engagement bénévole ? OUI NON

2. Etes-vous bénévole dans une autre association ? OUI NON

Si OUI, dans quel(s) domaine(s) ?

Culture	<input type="checkbox"/>	Humanitaire	<input type="checkbox"/>
Sports et loisirs	<input type="checkbox"/>	Environnement	<input type="checkbox"/>
Santé	<input type="checkbox"/>	Education, formation, emploi	<input type="checkbox"/>
Services sociaux	<input type="checkbox"/>	Association religieuse ou philosophique	<input type="checkbox"/>

Autres, préciser.....

3. Pourquoi êtes-vous bénévole (plusieurs réponses possibles) ?

Pour me rendre utile	<input type="checkbox"/>	Pour rencontrer des gens	<input type="checkbox"/>
Pour occuper mon temps	<input type="checkbox"/>	Pour mettre à profit mon expérience	<input type="checkbox"/>
Pour acquérir des connaissances	<input type="checkbox"/>	Pour défendre une cause	<input type="checkbox"/>

Autres, préciser :

4. Pourquoi êtes-vous bénévole à ARIA (plusieurs réponses possibles) ?

A. Pour mettre mon expérience, mes compétences au service des familles de militaires	<input type="checkbox"/>	D. Pour faire connaître les spécificités de la vie des familles de militaires aux collectivités locales	<input type="checkbox"/>
B. Pour rencontrer d'autres familles de militaires	<input type="checkbox"/>	E. Pour faire reconnaître les préoccupations des familles auprès de l'institution militaire	<input type="checkbox"/>
C. Pour trouver des solutions aux problèmes que j'ai rencontrés	<input type="checkbox"/>	F. Pour proposer à l'institution militaire des pistes de réflexion	<input type="checkbox"/>

Autres, préciser :

Parmi les réponses ci-dessus, quelle est votre priorité (1 seule réponse) :

5. Depuis combien de temps êtes vous bénévole à ARIA

1 an ou moins 1 à 2 ans 2 à 3 ans 3 à 5 ans + 5 ans

6. Combien de temps consacrez-vous à ARIA (durée hebdomadaire)?

1-2 heures 3-5 heures 5-10 heures + 10 heures

Part consacrée à la mise en œuvre d'actions terrain - 30% 30 à 60% + 60%

Part consacrée aux réflexions institutionnelles - 30% 30 à 60% + 60%

7 Parmi ces missions lesquelles occupez-vous au sein de l'équipe (plusieurs réponses possibles) ?

Responsable d'équipe	<input type="checkbox"/>	Trésorerie, comptabilité	<input type="checkbox"/>
Secrétariat, administration	<input type="checkbox"/>	Organisation d'événements	<input type="checkbox"/>
Accueil, information, écoute	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Communication et contacts avec l'institution militaire

Autres, préciser

III. La Validation des Acquis de l'Expérience Bénévole (VAEB)

La loi de modernisation sociale votée en janvier 2002 prévoit qu'une expérience acquise au sein d'une association, si l'on peut justifier d'une durée de trois ans d'engagement, pourra être prise en considération pour accéder à une formation ou pour aider à postuler à un emploi.

1. Quelle(s) compétence(s) avez-vous apportée(s) ou développée(s) dans le cadre de votre bénévolat à ARIA

Ecoute	<input type="checkbox"/>	Trésorerie, comptabilité	<input type="checkbox"/>
Travail en équipe	<input type="checkbox"/>	Recherche de subventions	<input type="checkbox"/>
Animation d'une équipe et formation	<input type="checkbox"/>	Montage et suivi d'un projet	<input type="checkbox"/>
Communication, Relations presse	<input type="checkbox"/>	Organisation d'un événement	<input type="checkbox"/>
Contacts avec l'institution militaire et les administrations	<input type="checkbox"/>	Bureautique, informatique	<input type="checkbox"/>
Télétravail (en particulier par Internet)	<input type="checkbox"/>	Secrétariat, administration	<input type="checkbox"/>

Autres, préciser

2. Dans le cadre de votre bénévolat à ARIA, avez-vous pu suivre des formations ? OUI NON

Si oui, lesquelles.....

Si non, pourquoi

3. Pensez-vous qu'elles vous serviront pour une activité professionnelle ? OUI NON

Si oui, quelles formations :

Si non, pourquoi :

4. Selon vous, quel type d'activité au sein de l'association serait le plus susceptible d'être pris en considération par un futur employeur ? (plusieurs réponses possibles)

Le travail à l'antenne	<input type="checkbox"/>	Les formations suivies	<input type="checkbox"/>
Les démarches à l'extérieur	<input type="checkbox"/>	Le télétravail (par Internet en particulier)	<input type="checkbox"/>

Autres, préciser :

5. Connaissez-vous la Validation des Acquis de l'Expérience Bénévole ? OUI NON

6. Seriez-vous intéressée personnellement par une telle validation ? OUI NON

Si NON, pourquoi ? :

Si OUI, contactez ARIA Paris en précisant vos coordonnées et en mentionnant VAEB en objet à l'adresse suivante : ARIA Paris 19 boulevard de Latour Maubourg 75007 Paris

Fax : 01 44 42 40 58 ou Mèl : aria.paris@wanadoo.fr

Un grand merci pour votre collaboration.