








www.iriv.net



Vaeb pour un projet professionnel

Organisation : Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (iriv)

Nom du projet Valoriser les acquis d'une expérience bénévole (Vaeb) pour un projet professionnel

Projet européen initié et dirigé par l'IRIV en France , en Allemagne  en Autriche , en Hongrie  en Italie  en Pologne  et au Royaume-Uni 

Projet pilote, Programme Leonardo da Vinci, Commission européenne, Direction Générale Education et formation (2003-2006) avec le soutien de la Région Champagne-Ardenne

Contexte

Les associations sont un lieu d'échanges et d'expérimentation. Une expérience bénévole peut servir de tremplin professionnel ou permettre d'accéder à une formation dans le cadre d'un projet professionnel. Un engagement associatif est l'occasion de mettre en pratique des enseignements théoriques, de donner une continuité à des itinéraires professionnels parfois erratiques (en particulier pour les jeunes), d'acquérir de nouvelles compétences, de s'essayer à de nouveaux domaines, de mettre à niveau des qualifications passées (pour des personnes restées longtemps inactives). Le bénévolat est un moyen d'enrichir son capital humain mais aussi social, en apportant sa contribution à la collectivité, en faisant la preuve de son utilité sociale, en appartenant à un groupe et en construisant un réseau

Le projet 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 ces qualifications informelles et de permettre à certaines catégories de bénévoles de révéler leurs compétences « cachées » (les jeunes, les personnes tenues éloignées du monde du travail). L'engagement associatif permet de reprendre une activité professionnelle, de tester ses capacités, de reprendre aussi confiance en soi..

Étapes du projet

Les résultats attendus du projet sont de quatre ordres :

- Un état des lieux sur les moyens et les manières de reconnaître et de valoriser un travail bénévole dans sept pays européens ;
- Un outil et une méthode pour identifier, évaluer et valoriser les compétences acquises lors d'une expérience bénévole (faciliter l'accès à l'emploi ou à la formation) ;
- Une expérimentation de cet outil et de cette méthode auprès des associations pour qu'il soit reconnu comme un outil et une méthode de référence ;

- Un réseau d'experts en VAEB, aux niveaux européen et nationaux, qui soit un lieu d'échanges d'expériences et de pratiques

Un site Internet www.eEuropeassociations.net est créé pour diffuser les informations ; il est accessible en anglais et en français. Il est destiné aux bénévoles, aux associations, aux pouvoirs publics mais aussi aux professionnels de la formation pour qu'ils puissent accéder à cet outil de référence pour le champ associatif.

1. L'état des lieux et le site www.eEuropeassociations.net

Une première étape a permis de dresser un état des lieux. Les sept pays partenaires ont présenté la situation du bénévolat dans les contextes nationaux et ont étudié s'il existait des dispositifs de valorisation de l'expérience bénévole dans chacun de leur pays.

Le format pour l'état des lieux était imposé pour chacun des pays : la mise en perspective du projet dans le contexte national, une présentation des principales structures compétentes en matière associative ou sur le bénévolat en particulier, une présentation de la population bénévole, la valorisation des acquis de l'expérience de manière générale et de l'expérience bénévole en particulier, le cas échéant, des exemples de bonne pratique, une bibliographie et des annexes.

Il est apparu très clairement que plusieurs notions méritaient d'être clarifiées : la définition du bénévolat semble être acquise pour tous même s'il subsiste quelques différences sémantiques. Les travaux réalisés lors de l'Année Internationale du bénévolat/volontariat en 2001 ont sensibilisé les pays à cette thématique. La distinction aussi tranchée entre les deux notions reste assez française. Le volontariat s'attache à une activité exercée à temps plein, pendant une certaine durée, autorisant une indemnité (qui n'est pas un salaire) ; le bénévolat est une activité gratuite, exercée en parallèle d'une activité (ou d'un statut) principale. On est salarié et bénévole, étudiant et bénévole, retraité et bénévole ; le statut principal est d'être salarié, étudiant, retraité.

Le bénévolat est une forme d'expérience non formelle et informelle. La notion même d'apprentissage informelle et informelle méritait d'être précisée. Nous nous sommes basés sur les définitions proposées par le glossaire du Cedefop qui ont le mérite d'exister en français et en anglais, ce qui évitait les erreurs de traduction.

L'Allemagne, l'Autriche, la France, l'Italie et le Royaume-Uni ont intégré cette notion d'apprentissage informel et non formel. L'Autriche a présenté plusieurs exemples de projets réalisés dans un cadre national et européen sur la manière de valoriser cette dimension dans un contexte bénévole, en particulier un portfolio, très simple, accessible à tous mais dont la perspective n'était pas professionnelle. Le Royaume-Uni est certainement le pays qui a le plus pris en compte cette dimension avec la création du *National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)* qui intègre le travail bénévole. La fondation Joseph Rowntree a développé en 1998 un modèle de développement personnel dans le contexte d'un engagement bénévole .

L'Allemagne et l'Italie sont très sensibilisées à cette thématique mais n'ont pas d'exemples de bonne pratique dans le domaine bénévole. La France a développé plusieurs initiatives pour valoriser une expérience bénévole : des passeports de l'engagement bénévole destinés en particulier aux jeunes (documents très simples proposés par le Centre de la Jeunesse de

Besançon pour l'un et dans le cadre de la campagne « Envie d'Agir » du Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche pour l'autre), des exemples dans le sport (cahier de valorisation du bénévole, carnet de vie) mais surtout les deux groupes de travail initiés par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative pour préparer les candidats souhaitant s'engager dans une démarche de Validation des acquis de l'Expérience (VAE prévue par la loi de modernisation sociale de janvier 2002). La Hongrie et la Pologne sont très intéressées par ces initiatives prises et attendent beaucoup du projet pour pouvoir sensibiliser les bénévoles, les associations et les pouvoirs publics à cette dimension du bénévolat.

Il ressort des différents rapports nationaux, que le lien entre bénévolat et emploi n'est pas forcément évident. L'Autriche a en particulier souligné que le terme même de compétence pouvait sembler incongru dans un contexte bénévole. Une des plus values les plus importantes de notre projet est de changer la perspective et d'élever l'expérience bénévole au rang d'une expérience professionnelle comme les autres, même si le travail n'est pas rémunéré.

Cette première étape a aussi permis de développer un site Internet : www.eEuropeassociations.net, en français et en anglais, en ligne depuis juillet 2004.

Le premier objectif du site est bien sûr de faire connaître auprès du public l'existence de notre projet : la notion de VAEB (valorisation/validation des acquis de l'expérience) dans une perspective professionnelle.

Une présentation de l'outil et la méthode est en ligne, succincte et simple, pour éviter une mauvaise utilisation. Tous les partenaires du projet sont présentés ainsi que les contacts associatifs et bénévoles pour chacun des sept pays. Ces contacts constituent les réseaux auprès desquels faire connaître notre projet en priorité. Une présentation résumée de la situation du bénévolat dans chacun des pays est en ligne avec en document téléchargeable les rapports nationaux de mars 2004.

Le glossaire du Cedefop, avec une sélection des principales notions utilisées dans le cadre de notre projet son également en ligne en bilingue. Les bibliographies de référence pour chacun des pays est en ligne ; une bibliographie plus générale sera également développée. Le questionnaire diffusé auprès des associations est en ligne dans sa version anglaise de travail mais surtout dans les 6 langues différentes pour que les associations nationales n'aient pas la barrière de la langue pour y répondre. Un lien depuis les sites des partenaires devrait permettre de rendre ce site accessible à tous.

Il reste des points communs aux deux notions qui sont reprises dans les définitions des 7 pays : le désintéressement (l'aspect non-lucratif de l'activité), la liberté de choix (le bénévolat ne peut pas être imposé), la notion d'intérêt général (pour le bien commun), au service de la communauté (ou d'une communauté qui est différente de son cercle amical et familial), en général au sein d'une association. Dans le cadre de notre projet, il s'agit de bénévolat formel (au sein d'une structure déterminée)

2. Etape 2 : Constitution d'une base de données, conception et diffusion d'un questionnaire auprès des associations

Une deuxième étape a consisté à construire un questionnaire qui intégrait les objectifs de notre projet et à le diffuser auprès des associations dans les 7 pays. Cette consultation avait

pour but de sensibiliser les bénévoles et les associations et vérifier si le projet répondait à une réelle attente.

Une première partie est dédiée à la gestion du bénévolat : vérifier si les associations ont des critères de sélection pour le recrutement et l'évaluation de leurs bénévoles.

Une deuxième partie est consacrée à la formation des bénévoles : les bénévoles ont-ils accès à la formation, quel est le contenu de ces formations, la demande en la matière.

Une troisième partie est au cœur de notre projet : la valorisation de l'expérience bénévole. Les missions exercées classiquement par les bénévoles ont été proposées, une proposition des compétences développées ainsi qu'une appréciation des qualités révélées à l'occasion d'un engagement associatif. Les préférences des bénévoles sont aussi importantes pour cerner les motivations ainsi que la manière dont ils sont associés au processus de décision. Pour les missions remplies, les compétences développées ainsi que les préférences des bénévoles, il était demandé d'évaluer le degré d'implication (principal, secondaire). Cette partie apparaît déjà comme une grille de lecture du travail bénévole.

La quatrième partie envisage la validation des acquis de l'expérience bénévole : s'il existe une procédure au sein des associations, un document ou une attestation, une reconnaissance interne ou externe. Dans cette partie, les associations et en leur sein les bénévoles sont sollicités directement pour expérimenter, dans l'étape 4, l'outil et la méthode.

La cinquième partie précise le contexte dans lequel le travail bénévole s'est exercé : le domaine d'activité de l'association, son ancienneté, son niveau d'intervention géographique, ses acteurs (adhérents, bénévoles, salariés), son poids économique (budget), le profil de sa population bénévole (proportion de jeunes, femmes, retraités).

Un objectif quantitatif a été fixé par pays : 50 retours de questionnaires. Le mode de diffusion était laissé libre. L'Allemagne et la Hongrie ont opté pour une diffusion par Internet ; cette diffusion a porté ses fruits en Hongrie moins en Allemagne. L'Autriche, la France, l'Italie et la Pologne ont opté pour des modes de diffusion classiques : envoi postal et relance téléphonique. Certains pays ont choisi une diffusion nationale : Autriche, Italie, Hongrie ; d'autres pays ont opté pour le cadre régional : Allemagne (Hessen), France (Ile de France et Champagne Ardenne), Pologne (région de Varsovie, Mazowieckie) et Royaume-Uni (Angleterre). Les objectifs ont été atteints dans tous les pays, dépassé en Italie (plus de 100 questionnaire) et en France (98 questionnaires).

La consultation avait pour principaux objectifs de sensibiliser les associations et leurs bénévoles à notre projet : vérifier s'il existait une stratégie en matière de gestion des ressources humaines bénévoles : recrutement, accompagnement, formation ; proposer une grille de lecture des missions (une sorte de référentiel missions), des compétences et des qualités ou préférences exprimées par les bénévoles ; envisager une valorisation/validation de ces compétences : attestation, diplôme ; de manière interne ou externe.

Les associations sont très sollicitées, elles reçoivent souvent des questionnaires ce qui a été une difficulté pour les réponses. La notion de VAEB est nouvelle, celle de VAE n'était déjà pas connue. Pourtant le résultat de la consultation a été plutôt très positif dans les pays : les associations adhèrent à notre proposition.

3. Etape 3 : Proposition de dispositif VAEB : outil et méthode

La troisième étape a posé les bases de l'outil et la méthode de valorisation/validation des acquis de l'expérience bénévole dans une perspective professionnelle, en s'inspirant des grandes lignes déjà posées par le questionnaire mais en l'adaptant à son contexte national.

L'outil prend la forme d'un « portfolio de compétences acquises ou développées grâce à une expérience bénévole » comprenant :

1. une liste des missions ou fonctions remplies par les bénévoles (collecte de fonds, communication, comptabilité...) ; inspirée de la partie valorisation du questionnaire ;
2. une typologie des compétences développées grâce à un travail bénévole : compétences opérationnelles/généralistes ; compétences générales ou transférables, compétences de spécialistes ; inspirée du questionnaire mais plus synthétique ;
3. une appréciation du niveau de compétences acquises : notions de base/initiation ; utilisation courante/développement ; professionnel/expertise.
4. les éléments prouvant la qualité et la réalité du travail effectué lors d'un engagement associatif : autobiographie (sur le modèle d'un CV classique, lettre de recommandation, attestation, certificat ou justification de formation suivie, plaquettes de présentation de son association, toute réalisation tangible...)
5. le contexte de l'engagement : toutes les caractéristiques de la ou des associations dans lesquelles les bénévoles se sont engagés.

Deux conditions sont posées pour entrer dans le dispositif de VAEB :

1. avoir une expérience bénévole qui peut être récente ou ancienne ; le nombre d'années requises par exemple en France pour la VAE (trois années) est trop restrictif ;
2. avoir un projet professionnel : une nouvelle orientation professionnelle, un retour sur le marché du travail après une interruption volontaire (pour élever ses enfants) ou subie (chômage, maladie), le choix d'une formation.

La méthode consiste à proposer un cadre qui aurait trois fonctions :

1. permettre une auto-évaluation par le bénévole ;
2. fournir une base commune d'analyse aux associations ;
3. proposer un document de référence pour les autorités publiques et les professionnels des ressources humaines.

Le dispositif s'adresse :

1. aux bénévoles qui souhaitent faire un bilan de leurs compétences bénévoles pour une recherche d'emploi ;
2. aux associations qui les accompagnent (après avoir suivi une formation) ; c'est pour elles un outil de gestion de leurs ressources humaines ;
3. aux administrations ou institutions éducatives (jury VAE par exemple) ;
4. aux responsables des ressources humaines qui souhaitent intégrer cette facette bénévole dans le profil d'un candidat

Chacun des pays a expérimenté sur cette base un portfolio auprès des différents publics .

4. L'expérimentation de l'outil et de la méthode

Cette expérimentation a permis de peaufiner les outils : le portfolio pour les bénévoles ; le livret pour les associations formulé de manière plus explicite (public, conditions d'entrée dans la démarche, recrutement, formation...) en précisant les conditions d'accès (formation, nombre d'heures, profil des formateurs...). Plusieurs sessions se sont déroulées entre avril et juin 2005.

Les premières sessions ont concerné les bénévoles et les associations : comprendre leurs attentes, préciser l'utilité de l'outil et la méthode proposés et en particulier la dimension de valorisation qui est fondamentale. Pour les bénévoles, le portfolio est à la fois un aide-mémoire, une introspection, une auto-évaluation des compétences acquises ou développées.

La perspective est claire : le retour sur le marché de l'emploi. Les bénévoles eux-mêmes ont beaucoup de mal à parler le langage de la compétence. Les associations ont un rôle d'accompagnement et de tutorat auprès des bénévoles qui choisissent d'entrer dans cette démarche. Elles doivent pouvoir répondre à leurs attentes ; l'outil et la méthode peuvent aussi être pour elles une manière de valoriser leurs ressources humaines bénévoles en les incitant à réfléchir sur un référentiel missions/tâches effectuées ; un référentiel des compétences développées ; une attestation aussi de parcours bénévoles. L'idée de passage, de passeport est importante car la mobilité est une des caractéristiques du bénévolat ; une expérience acquise dans d'autres associations que la sienne peut être très utile à l'association.

D'autres sessions ont été organisées avec les pouvoirs publics et les responsables des ressources humaines pour faire connaître le projet et l'adapter aux exigences du marché de l'emploi. Auprès des pouvoirs publics responsables de la vie associative, l'existence d'un outil de valorisation des compétences bénévoles est importante.

En France, il permet par exemple aux candidats à une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE) prévue par la loi de modernisation sociale de janvier 2002 de préparer leur dossier (pour acquérir tout ou partie d'un diplôme). En Autriche, l'accès à certains emplois publics intègre déjà cette dimension. Auprès des responsables des ressources humaines, notamment les agences nationales pour l'emploi, il est assez nouveau de prendre en compte dans le profil des candidats cette facette de leur apprentissage. En Allemagne et en Italie, la notion de bilan de compétences bénévoles est importante et donne une image positive et professionnelle à l'expérience associative. En Autriche, les exemples de portfolios pour les bénévoles n'étaient pas toujours dans une perspective professionnelle. La Hongrie et la Pologne sont particulièrement sensibles à ce lien entre bénévolat et emploi.

L'expérimentation avait aussi pour but de préciser les difficultés, les limites de l'outil et de la méthode, les objections formulées par les différents publics-cibles pour bien déterminer le contexte dans lequel il s'applique.

A l'issue de ces expérimentations, qui portaient de 7 portfolios différents, intégrant les spécificités nationales, certains pays ayant choisi une forme très souple, d'autres plus structurée, il a été décidé de mettre en commun les remarques et les conclusions des expérimentations pour construire ensemble un outil et une méthode commune. Démarche qui n'aurait pas été possible d'emblée, chacun des pays ayant des conceptions un peu différentes de l'usage qui serait fait du portfolio.

5. L'élaboration d'un outil et d'une méthode communs

L'outil et la méthode consistent en deux documents :

1. un portfolio de compétences pour les bénévoles (44 pages) ;
2. un guide pratique pour les accompagnateurs/évaluateurs.

Le portfolio comporte 9 parties :

- Une biographie du bénévole (parcours)
- Une liste des formations suivies (valorisation)
- Les missions exercées (performance)
- Une aide pour déterminer ses compétences (*mind-map*)
- Une analyse des compétences développées (bagage bénévole)
- Un plan d'action pour utiliser ces compétences sur le marché du travail
- Une synthèse du portfolio (aide-mémoire)
- Une carte de visite du bénévole (CV)
- Annexes : CV européen, attestation de l'association, présentation de l'association

Le guide pour les accompagnateurs prévoit 7 points :

- ➔ Le contexte : un projet européen
- ➔ Les étapes du projet VAEB : quatre
- ➔ Un outil : le portfolio
- ➔ Les objectifs du portfolio : valoriser une expérience
- ➔ Une méthode : auto-évaluation du bénévole et/ou évaluation accompagnée
- ➔ Les modalités de l'accompagnement: des ateliers
- ➔ Les phases de l'accompagnement

Il déterminera aussi le public ciblé :

1. les bénévoles qui souhaitent renouer avec le marché de l'emploi, les jeunes, les parents après s'être arrêtés pour élever leurs enfants, les chômeurs de longue durée
2. les pouvoirs publics qui travaillent avec les associations ;
3. les responsables des ressources humaines (agences nationales pour l'emploi par ex.)

L'accompagnateur /formateur doit avoir le profil suivant :

1. une bonne connaissance de la pratique associative ;
2. une connaissance de la gestion des ressources humaines, au moins des notions de compétences, référentiels métiers/compétences...
3. une expérience en matière de formation/enseignement
4. des formateurs au sein des associations (internes) ou extérieurs à l'association (externes)

Une procédure de labellisation est prévue : l'accès à la démarche VAEB nécessite une formation (l'outil et la méthode ne peuvent pas être utilisés sans explication préalable) ; la prise en charge de cette formation (quels modes de financement) ; contenu et durée des formations ; un guide compte-rendu/bilan de l'évaluation faite auprès des bénévoles lors de ces formations ; une. attestation de formation.