



« Le bénévolat, facteur de retour à l'emploi. La reconnaissance des compétences bénévoles »

Enseignements majeurs tirés des travaux 2006 de France Bénévolat (Réseau interne des Centres et adhérents associatifs)

Synthèse d'Octobre 2007 (D.Thierry Vice-président national)

La problématique de France Bénévolat :

Les raisons d'un engagement sur un thème central :

Les raisons d'une implication de France Bénévolat sur le champ de la relation entre bénévolat et demandeurs d'emploi sont multiples :

- d'abord, et en tout premier lieu, la Mission et le système de valeurs de France Bénévolat, puisque le développement du bénévolat associatif est un facteur clé du renforcement du lien social et que **cette mission d'intermédiation active entre toute association et tout bénévole potentiel se veut sans exclusive et sans exclusion** ;
- **le pourcentage de bénévoles demandeurs d'emplois qui se présentent spontanément dans nos différents lieux d'accueil et d'orientation est important et a tendance à augmenter (environ 4000 par an)**; on peut donc relever un besoin spontané, soit de retrouver des lieux de socialisation ou de création de réseaux de soutien, soit d'améliorer son image de soi ou son sentiment d'utilité sociale, soit encore de trouver des activités permettant de maintenir ou de développer ses compétences ;
- **enfin, ce thème constitue le cœur du partenariat entre France Bénévolat et la Caisse des Dépôts et Consignations sur « Bénévolat et Cohésion Sociale ».**

Problématique et hypothèses:

Si les emplois aidés doivent leur existence au souci d'accompagner les personnes les plus en difficulté lors de leur retour à l'emploi, ils ne peuvent cependant résoudre toutes les conséquences du chômage, notamment psychologiques. L'activité bénévole peut être un excellent moyen pour les demandeurs d'emploi de maintenir une certaine activité, de remettre le pied à l'étrier et pour les associations de trouver de nouvelles compétences.

Pour mémoire, les contrats aidés, une réponse partielle :

Contrats d'avenir, contrats d'accompagnement vers l'emploi et autres contrats aidés réservés au secteur non marchand ont tous pour vocation d'inciter les associations, que leur objet touche à l'insertion sociale ou pas, à participer à l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus en difficulté vers l'emploi. Mais on connaît les limites de ces politiques : à chaque changement de majorité gouvernementale, la batterie des contrats aidés se refait une jeunesse entraînant un « délai de carence » qui ne les rend opérationnels qu'un à deux ans plus tard. Le complexe contrat d'avenir en est une belle illustration.

Par ailleurs, ces nouveaux contrats n'exigent pas un niveau de qualification extrêmement élevé et on associe un peu trop systématiquement les personnes

en difficulté face à l'emploi aux personnes les plus faiblement qualifiées. Or, un chômeur de longue durée est d'abord quelqu'un qui cherche du travail depuis longtemps et qui n'a pas nécessairement de handicap de qualification. L'âge, le nom, la couleur de la peau, des problèmes affectifs ou de santé expliquent tout autant l'exclusion.

Le cercle vertueux de l'activité bénévole :

Une phase de resocialisation est souvent indispensable pour une personne restée longtemps exclue du monde du travail. **L'implication dans une activité socialement utile, facteur de reconstruction identitaire, et la participation à un réseau relationnel permettent aux personnes aux chômeurs de sortir de la seule activité de recherche d'emploi.** Les exemples de sortie de l'isolement par ce biais sont nombreux. Outil de redynamisation sociale, l'implication dans une association permet en outre de clarifier ses compétences et son projet... Pourtant, en dépit d'un cadre légal qui l'autorise et des exemples positifs en termes de réinsertion, le bénévolat des demandeurs d'emploi n'en reste pas moins plutôt mal vu par beaucoup d'acteurs institutionnels ; l'idée que cela distrait de la véritable activité de rechercher du travail et recule le moment de retrouver du travail reste dominante.

Des réticences associatives à dépasser :

Les associations, comme les entreprises, cherchent des compétences, parce que elles ont des services à rendre et des missions à remplir, surtout si celles-ci se situent, en droit ou en fait, sur la mise en œuvre de politiques publiques, nationales ou locales. Ainsi, sauf si elles se situent sur le champ propre de la réinsertion, elles sont souvent réticentes ou mal structurées pour intégrer des personnes qu'elles peuvent percevoir comme « peu sûres ». Dépression, perte d'autonomie, implication marginale ou peu durable..., sont autant de facteurs qui demandent des accompagnements et des missions spécifiques. Et que faire après le départ (pour cause de retour vers l'emploi) d'un bénévole investi corps et âme dans l'association et qui a développé de nouvelles activités ?

Une autre importante réserve des associations (et du Réseau France Bénévolat) est qu'elles soient progressivement instrumentalisées par le Service Public de l'Emploi, en quelque sorte que le bénévolat devienne une « solution » (au même titre que la formation...parfois parking !) et pas une opportunité éventuelle à imaginer de façon partenariale.

Les associations se retrouvent ainsi dans une forme **d'ambivalence contradictoire** : à la fois sous contraintes d'objectifs, donc sélectives quant à leurs ressources, et (dernier) lieu d'insertion et d'inclusion sociales.

Les associations doivent donc mener une réelle réflexion en interne pour identifier les activités qui pourraient relever de contrats aidés et celles qui doivent ou qui ne peuvent relever que de missions bénévoles.

Intégrer ces bénévoles à l'association peut être l'occasion d'apporter de nouvelles compétences, un certain dynamisme et du « temps de bénévolat » supplémentaire.

Quelques conclusions majeures de nos observations et de notre travail de terrain :

Quatre groupes majeurs d'impacts potentiels, alternatifs ou complémentaires, du bénévolat pour les bénévoles demandeurs d'emploi:

- l'amélioration de l'image de soi (enfin on fait quelque chose et on est capable de faire quelque chose), avec le **sentiment d'utilité**, la diminution de la solitude, la diminution des tensions familiales...
- la création d'un réseau relationnel et /ou de soutien
- la clarification du projet professionnel par une activité connexe ou proche
- le développement des compétences, comme toute activité qualifiante

Des attentes diversifiées, selon les âges et les durées de chômage, des demandeurs d'emploi bénévoles :

- Des attentes relationnelles (qui vont du besoin absolu de sortir de l'isolement jusqu'à la création de réseau)
- Maintien ou développement des compétences
- Repositionnement social (en particulier sur la recherche de Sens)

Une ambivalence à l'égard des associations :

- Ne veulent pas dire qu'ils sont chômeurs ou ne veulent pas être traités comme tels
- Un besoin du respect de leur engagement personnel
- Le bénévolat est d'abord un facteur de restauration identitaire (« je suis bénévole, je ne suis pas DE »)
- Enfin, un lieu de non stigmatisation

Des associations souvent réservées :

- Le bénévole demandeur d'emploi « n'est pas fidèle »!
- Les contraintes de mission de service de l'association l'emportent sur son rôle indirect d'insertion,
- Il faut souvent des bénévoles supplémentaires pour encadrer ces bénévoles
- Risque d'instrumentalisation par le Service Public de l'Emploi ou les collectivités territoriales (« le bénévolat devient la solution »!)

Donc un choix attentifs des missions bénévoles à proposer à des demandeurs d'emploi :

- Des missions utiles et motivantes pour le demandeur d'emploi

- Des missions utiles pour l'association (surtout pas d'occupationnel!)
- Des missions compatibles avec la recherche d'emploi (des missions sécables)
- Des missions facilement transférables si le bénévole s'en va (équipes en duo)

« Une ligne de crête » pour la mission d'accueil et d'orientation des bénévoles au sein du Réseau France Bénévolat :

- Déceler le désir d'engagement du bénévole demandeur d'emploi et le processus d'engagement (« et en rester là! »)
- Ne pas faire le métier des autres et ne pas accepter le métier des autres
- Savoir aiguiller sur les circuits spécifiques (réels et pas théoriques)
- Avoir de bons partenariats avec les réseaux associatifs spécialisés
- Trouver la bonne distance et le bon partenariat avec le SPE (ANPE, ASSEDIC, Missions Locales, Maisons de l'Emploi...)

Nos orientations et nos convictions :

- 1) **En aucun cas, le bénévolat ne doit être considéré comme une alternative à la pénurie d'emplois, une sorte « de faute de mieux ».** Le bénévolat, en particulier le bénévolat associatif, doit garder sa finalité propre : engagement libre, dans une démarche individuel au service des autres, de la solidarité et du développement du lien social. Toutefois, le bénévolat a des caractéristiques communes avec celle de l'activité rémunérée : celle d'être un moyen de socialisation, de construction identitaire, de reconnaissance et de développement de compétences. Parfois même, les conditions et l'environnement du travail sont telles que le travail perd (ou n'a pas) son Sens. Du coup, c'est l'activité bénévole qui donne ce Sens, laissant au travail une pure fonction instrumentale et alimentaire.
- 2) **Le passage par une activité bénévole, pour un demandeur d'emploi, doit être considéré comme un moment dans un parcours,** pas comme « une solution » au sens habituel des statistiques du chômage. C'est au travers d'une analyse fine –**donc compliquée**– de la situation d'un demandeur d'emploi, que ce passage peut être jugé comme positif, alternativement ou complémentarément à d'autres voies plus classiques (bilan approfondi, formation, emploi aidé...). Cette décision devrait, dans l'absolu, être une décision concertée entre le Référent de l'ANPE, la structure d'intermédiation (Centre ou Antenne de France Bénévolat quand ils existent), l'association d'accueil, **et bien sûr et tout premier lieu,** le demandeur d'emploi.
- 3) **Qui dit « décision concertée », dit contractualisation, au moins informelle.** Quelle mission pour quels résultats ?
 - pour l'association en tant que telle, afin de donner à cette mission un caractère classique : l'association a besoin du bénévole et ne le prend parce qu'il est demandeur d'emploi ; il est essentiel, d'entrée de jeu, de ne pas donner le sentiment d'une activité occupationnelle et de considérer le bénévole comme un bénévole à part entière (pas de compassionnel !),
 - pour le demandeur d'emploi : qu'est-ce qui l'intéresse et le motive ?
 - quelle compréhension de la mission au sein du Projet associatif ? quel accompagnement ? quelle intégration dans l'équipe ? quels points fixes ?

- quelle évaluation finale ? quelle certification interne ?
- 4) **Plus globalement, nous estimons que les effets de telles missions bénévoles peuvent être multiples, de façon cumulative ou alternative :**
 - bien sûr le sentiment de servir à quelque chose, de faire quelque chose, avec tous les effets induits : reprise de confiance en soi, reconstruction identitaire,...
 - réinsertion dans un cadre organisationnel avec les contraintes d'horaires, de règles collectives à respecter et de résultats qui s'imposent,
 - relation avec un type d'activité qui va aider à des choix d'orientation,
 - réapprentissage d'un fonctionnement en équipe et dans un collectif de travail,
 - constitution de réseau de soutien et/ou de contacts,
 - développement de compétences, plus simplement découverte ou redécouverte de compétences existantes mais oubliées par l'effet stigmatisant du chômage.

La reconnaissance des compétences bénévoles par les associations :

La nécessaire articulation avec la reconnaissance des compétences acquises dans les activités bénévoles :

La « Validation des Acquis de l'Expérience » a été instituée par la loi du 17 janvier 2002 mais peine à être mise en œuvre dans le monde associatif. **Elle permet de valider à la fois l'expérience professionnelle et l'expérience bénévole.**

Avant même de penser « validation », des initiatives émergent en termes de « valorisation » sur les expériences de passeport du bénévolat, qui positionnent le monde associatif, au-delà de son rôle d'employeur potentiel, comme un outil majeur d'un retour à l'emploi par le biais des activités bénévoles. **C'est la raison pour laquelle nous estimons indispensable qu'une meilleure gestion des ressources humaines bénévoles soit prise en charge par les associations et qu'une « traçabilité des activités et compétences des bénévoles soit effectuée. C'est tout l'enjeu du « Passeport bénévole »[®] élaboré par France Bénévolat et ses partenaires en 2006 et officiellement lancé en septembre 2007. voir www.passeport-benevole.org).**

Pour les associations il y a un enjeu, celui de faire valoir que les bénévoles actifs dans les associations ne sont pas justes des « amateurs », que les compétences acquises doivent être reconnues, valorisées et peuvent être validées !

Pour l'individu, c'est une reconnaissance de sa valeur, de ses capacités pour soi, mais aussi pour ses proches, ses futurs collègues... dans la perspective d'un retour à l'emploi.

Le pourquoi du « Passeport bénévole »[®] :

Une vraie difficulté à justifier de l'expérience bénévole. Ce manque de preuves est le principal problème auquel se trouvent confrontés les bénévoles.

Cela pose **3 questions** par rapport aux activités bénévoles:

- la question de la **lisibilité**, c a d pour la personne et pour les responsables d'associations de pouvoir identifier clairement la nature des activités exercées dans le cadre du bénévolat, de repérer clairement le temps qu'elle y a consacré, ainsi que le niveau de responsabilité et le type d'environnement dans lequel les activités ont été exercées.
- la question de la **professionnalisation** de ces activités, c'est à dire en quoi les activités exercées au sein d'associations bénévoles ont permis l'acquisition de compétences particulières pouvant être rapprochées de celles d'une activité professionnelle

- et de ce fait la question de la **reconnaissance** de ces activités, c'est à dire sous quelle forme certifier que les activités décrites ont bien été exercées. On doit également pouvoir apporter des justificatifs apportant la preuve que la personne a bien exercé ces activités

« Le Passeport bénévole »® permet de répondre à ces lacunes en apportant un faisceau de preuves permettant de justifier de l'activité, puisqu'il donne des informations assez approfondies sur le contenu de l'activité et ses conditions d'exercice, il apporte également des justificatifs sur ces activités.

Un impératif amont : la gestion des ressources humaines bénévoles par les associations :

- En tant que tel, cet impératif concerne tous les bénévoles, mais plus particulièrement les jeunes, les actifs, les personnes en volonté d'évolution professionnelle, les demandeurs d'emploi ;
- Nécessité d'améliorer la reconnaissance des bénévoles (ça veut dire aussi « leur dire merci »!), de leur activité, de leurs compétences, d'où le thème de la « valorisation » ;
- Ce travail amont passe par un repérage explicite et certifié des activités bénévoles, des formations formelles ou informelles mises en place et si possible des compétences mises en œuvre et développées ;
- C'est la notion de « passeport bénévole » (équivalent au certificat de travail+ portefeuille de compétences pour les salariés) ;
- Ce type de support est beaucoup plus développé à l'étranger qu'en France (Suisse, Allemagne, Autriche...)