

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU 29 OCTOBRE 2009

GROUPE DE TRAVAIL n°3

La réunion a été consacrée à la recherche des moyens de reconnaissance des compétences et du parcours des bénévoles. A cette fin, la réflexion s'est appuyée dans un premier temps sur l'analyse collective des outils de traçabilité existants, dans l'idée d'identifier des points de convergence, mais aussi des obstacles et écueils potentiels.

Le groupe dispose au terme de la réunion de recommandations pour concevoir un dispositif efficient. Plusieurs points de consensus ont en effet émergé de façon significative, sans toutefois que des mesures concrètes n'aient pu être proposées à ce stade.

L'idée centrale est la nécessité de se doter d'un dispositif lisible pour l'ensemble des acteurs sociaux et qui place le bénévole au centre de la démarche de reconnaissance de ses acquis et de son parcours. A cette fin, le système doit permettre au bénévole d'utiliser le(s) outil(s) mis à sa disposition comme il l'entend, qu'il soit en recherche d'emploi ou simplement sensible à une reconnaissance symbolique de son rôle sociétal, qu'il veuille mettre en avant ses acquis ou simplement exercer librement son engagement.

1. Synthèse des recommandations
2. Compte-rendu des présentations des outils et des réactions des membres du groupe
3. Questions renvoyées aux séances ultérieures

Synthèse des recommandations

- **Un dispositif de traçabilité du parcours et des compétences du bénévole doit être adapté aux contraintes internes de toutes les associations.**
 - Il doit être facilement utilisable par les associations, même par celles qui disposent de peu de moyens.
Bernard Marie redoute que le million de petites et moyennes associations françaises éprouvent des difficultés à intégrer un outil de traçabilité. Anne Poitrenaud de France bénévolat relève que certaines petites associations du secteur social ont adopté le passeport bénévole proposé par France bénévolat sans difficulté, probablement parce qu'elles étaient sensibilisées à la problématique de la reconnaissance du bénévolat du fait de leur secteur d'activité.
 - Il doit être adapté aux spécificités sectorielles.
La présentation par Mélanie Gratacos de l'enquête réalisée sur les spécificités des associations de jeunes dirigées par des jeunes a démontré que les associations savaient mettre au point des outils liés à la valeur ajoutée spécifique que l'engagement procurait à leurs bénévoles. Chacune des trois associations étudiées (Animafac, la JOC et le MRJC) a su développer ses propres outils en fonction de ses spécificités et des acquis particuliers de ses bénévoles. Compte tenu de l'âge des intéressés, la valorisation de cet engagement dans un parcours professionnel était essentielle.
Certaines associations et certains bénévoles ont besoin d'aide pour identifier leurs compétences spécifiques.
- **Un dispositif de traçabilité du parcours et des compétences du bénévole doit être transférable au sein du monde associatif.**
Le dispositif de reconnaissance de l'engagement et de l'activité bénévole doit également permettre des passerelles au sein du monde associatif.
- **Un outil de traçabilité du parcours et des compétences du bénévole doit être utilement intégrable dans les démarches des acteurs externes.**
 - Prévoir un dispositif intégrable dans les démarches des acteurs extérieurs au monde associatif
Fort d'un recul de deux années sur le fonctionnement du Passeport bénévole, France bénévolat estime qu'un outil de traçabilité doit, pour être efficient, être susceptible d'être intégré aux réflexions des entreprises sur leurs ressources humaines, et pris en compte par les conseillers de la validation des acquis de l'expérience. Cela repose sur les liens tissés avec ces acteurs, mais aussi sur le contenu de l'outil lui-même.
 - Veiller à éviter un usage malveillant du dispositif par les acteurs externes
Le dispositif doit être conçu de façon à préserver la confidentialité de l'engagement des bénévoles s'ils le souhaitent. Par ailleurs, le groupe a identifié le risque d'une « récupération » par les entreprises comme vecteur d'une stratégie de communication.

- **Les grilles de lecture externes ne doivent pas toutefois influencer sur l'identification des compétences du bénévole au point de dénaturer les spécificités de l'engagement et de l'activité bénévoles. A l'inverse, il serait opportun de profiter de l'occasion de la CVA pour mettre en valeur les compétences atypiques des bénévoles, en reconnaissant l'autonomie du monde associatif.**
 - Identifier des capacités spécifiques à l'engagement et à l'activité bénévoles
Cyrille Renard de France Nature Environnement a insisté sur le fait que le bénévole attend plus que la mise en valeur de ses acquis par rapport à sa vie professionnelle. Il a d'autres référents, envie d'autres distinctions et reconnaissances. Il faut sortir de grilles de lecture trop proches de celles du salariat, dans lesquelles le bénévolat serait potentiellement identifié comme un salariat au rabais. Plusieurs exemples sont cités, et prolongés par Nadia Bellaoui de La Ligue de l'enseignement : la capacité de négociation, la capacité d'indignation, etc.
Il semble par ailleurs primordial pour le groupe de favoriser la reconnaissance de l'engagement citoyen lui-même.
 - Responsabiliser le monde associatif pour qu'il accède à son autonomie
Le monde associatif doit se mobiliser pour faire émerger ses propres concepts. Cette responsabilisation avait déjà été identifiée comme un premier pas indispensable à la reconnaissance de l'engagement et de l'activité bénévoles au cours de la précédente réunion. La CVA est considérée comme susceptible d'engager ce changement de posture du monde associatif, vers plus d'autonomie.
- **Il faut ménager une certaine continuité dans la reconnaissance du parcours et des compétences tout au long de la vie tout en adaptant le dispositif aux différents publics.**
Roger Sue préconise d'inscrire le livret de compétences dans la continuité du passeport orientation et formation. Robert Ponchon du Secours Catholique adhère à cette opinion : il faut ménager une cohérence dans l'articulation des outils de reconnaissance du parcours des différentes étapes de la vie.
- **Il faut clarifier les concepts et le vocabulaire.**
Il semble essentiel de clarifier les contours des concepts suivants : repérage, identification, reconnaissance, validation et certification.
- **Le dispositif ne doit pas être obligatoire.**
- **Il faut prévoir un accompagnement autour de l'outil de traçabilité.**
Didier Defer de Pôle Emploi a relevé l'importance de l'accompagnement du demandeur d'emploi dans sa démarche d'identification de ses compétences. Cette préoccupation a guidé l'élaboration de l'outil MITEC. Le groupe s'est interrogé sur la pertinence d'un outil informatique dans cette perspective. De l'avis général, il est nécessaire d'offrir au bénévole un accompagnement dans l'utilisation de l'outil qui ne suffira pas en lui-même à l'aider à identifier et mettre en valeur ses acquis, en

particulier lorsqu'il s'agit d'une personne en difficulté. La question de l'accompagnement est exactement aussi nécessaire dans une démarche de VAE.

Compte-rendu des présentations des outils et des réactions des membres du groupe

Première partie - Présentation des outils existants de traçabilité et des modes opératoires de reconnaissance des parcours et des compétences des bénévoles

1. Les apports de la loi « orientation et formation professionnelle tout au long de la vie » adoptée le 14 octobre 2009 en matière de prise en compte des compétences non formelles : le livret de compétences et le passeport orientation et formation

Inès Minin, conseillère technique au Haut commissariat à la jeunesse, a présenté les deux outils en phase de construction contribuant à valoriser les compétences non formelles dans la loi « orientation et formation professionnelle tout au long de la vie » : le livret de compétences et le passeport orientation et formation. Ces deux outils, quoique destinés à des publics distincts, partagent un objectif commun : valoriser les parcours en prenant en compte les compétences extra-scolaires / non formelles, et fournissent tous les deux un support de valorisation des parcours au service de leur titulaire.

Le livret de compétences, issu du livre vert de la commission de concertation sur la politique de la jeunesse et dont l'expérimentation sera lancée au cours des prochaines semaines, est destiné à devenir le support d'une orientation positive, en lien avec les aspirations du jeune, et qui ne serait plus déterminée par les seuls résultats scolaires. Il est destiné aux élèves des premier et second degrés.

Le passeport orientation et formation, dont les modalités restent à déterminer par un décret en Conseil d'Etat, est conçu comme un document qui recensera non seulement les compétences acquises dans le cadre de la formation initiale, mais aussi celles qui ont pu être acquises dans le cadre de la formation continue, y compris les activités bénévoles.

2. Le passeport bénévole de France Bénévolat

Anne Poitrenaud a présenté les objectifs et les besoins d'évolution du passeport bénévole, dont la création remonte à 2007. Conçu comme un lien entre le bénévole et l'association dans laquelle il s'engage, le passeport est destiné à être une passerelle vers d'autres associations ou vers le monde de l'entreprise. Avec l'appui de Pôle emploi, du Ministère de l'Education Nationale, et de l'AFPA notamment, le passeport bénéficie d'une certaine visibilité, condition sine qua non de son succès.

Sa fonction de passerelle doit toutefois être développée, notamment via une meilleure prise en compte par les conseillers VAE et l'élargissement des liens avec les certificateurs. France Bénévolat estime par ailleurs qu'il faudrait élargir les relations avec les entreprises, tout en veillant à préserver la confidentialité de l'engagement. Les autres besoins d'évolution identifiés concernent l'accompagnement de l'outil et l'accompagnement du bénévole.

3. Présentation de l'étude d'avril 2009 sur les spécificités des associations de jeunes, dirigées par des jeunes

Mélanie Gratacos d'Animafac a expliqué la portée particulière du suivi du parcours du bénévole dans les associations de jeunes. Caractérisées par un fort turnover, ce sont de véritables écoles de cadres, et les expériences des bénévoles qui y travaillent sont significativement mobilisables et transférables. C'est cette spécificité qui a conduit chacune des trois associations ayant fait l'objet de l'étude (JOC, MRJC et Animafac) à développer ses outils propres en fonction de ses spécificités. Ainsi, le MRJC s'est doté de « l'autobiographie raisonnée », la JOC du carnet de l'adhérent, et Animafac d'un portfolio de compétences.

4. Pôle Emploi et MITEC

Didier Defer et Laurent Eliazewicz de Pôle Emploi ont présenté l'outil MITEC destiné à trois catégories de publics qui partagent une caractéristique : les difficultés à (ré)intégrer le marché du travail. L'outil présente la particularité d'être fondé sur une identification des capacités (par différence avec les compétences) des personnes et une autoévaluation du niveau sur une échelle chiffrée. Dans un deuxième temps, l'assistant informatique effectue le lien entre les capacités identifiées et leurs transpositions en terme de métiers, pour aboutir à la définition d'un projet professionnel cohérent avec le parcours antérieur.

Deuxième partie - Echanges sur les dispositifs de traçabilité et les modes de reconnaissance des parcours et des compétences bénévoles

Bernard Marie craint que les associations de petite taille aient du mal à intégrer un outil de traçabilité.

Anne Poitrenaud de France Bénévolat lui a répondu qu'un certain nombre de petites associations du secteur social avaient déjà adopté le passeport bénévole, probablement du fait de leur sensibilité au sujet de la reconnaissance des compétences du fait de leur domaine d'intervention.

Roger Sue a réagi sur le livret de compétences et son articulation avec le passeport orientation et formation.

Quatre points lui semblent à préciser en ce qui concerne le livret de compétences. Quels seront les contours du rôle actif de l'élève dans la constitution de son livret ? Qui sera chargé de l'évaluation ? Comment le livret sera-t-il articulé avec le livret scolaire ? Et pourquoi ne pas avoir inscrit le passeport orientation et formation dans la continuité du livret de compétences ?

Roger Sue appelle par ailleurs de ses vœux un travail sur le vocabulaire, sans lequel des confusions pourraient nuire à la réflexion commune. Il vise les concepts de « repérage », « d'identification », de « validation », de « reconnaissance », et de « certification » des compétences.

Il anticipe sur la réunion du 12 novembre en abordant la question de la validation des acquis de l'expérience. Roger Sue relève à ce sujet qu'il est très problématique que la VAE soit inscrite dans un moule universitaire.

Jean-Yves le Turdu, du Conseil régional Poitou Charentes, rebondit sur la question de la VAE en relevant que les bénévoles ne faisaient qu'y renforcer des compétences préexistantes. Il regrette l'échec de la transposition de la VAE au monde associatif.

Il s'interroge par ailleurs sur l'accompagnement du jeune dans le processus de certification de ses compétences.

Robert Ponchon, du Secours Catholique appelle également l'attention sur la nécessité de ménager une articulation cohérente des outils destinés aux différents profils de bénévoles (selon l'âge et la situation).

Cyrille Renard de France Nature Environnement s'interroge sur la plus-value de l'outil développé par Pôle Emploi, et notamment celle du concept de capacités par rapport à celui de compétences. Pôle Emploi considère que le concept de capacités est plus objectif.

Joëlle Bottalico, du CNVA, confirme la nécessité de clarifier le vocabulaire. Elle attire l'attention sur le fait qu'une reconnaissance par la société du don de temps accordé par le bénévole est nécessaire, et doit être bien distingué de la validation des parcours et des compétences.

Elle souligne que le dispositif de certification doit être facultatif.

Joëlle Bottalico insiste par ailleurs sur l'idée qu'il faut prévoir un pré-accompagnement pour les personnes en difficulté, qui n'ont pas les moyens suffisants pour être autonomes dans le processus de certification.

Nadia Bellaoui, de la ligue de l'enseignement, interroge le groupe sur l'institution qui va « mettre les parties prenantes autour de la table ». Il semble que le CDVA réformé soit la formule la plus pertinente.

Cyrille Renard de France Nature Environnement rappelle que le bénévole attend plus que la valorisation de ses acquis à sur le marché de l'emploi. Il insiste sur le fait qu'il faut se détacher de grilles de lecture trop proches de celles du marché du travail. Il prend l'exemple de la capacité d'indignation, développée dans certaines associations et absente des grilles du salariat.

Lucien Cousin de CLONG-Volontariat appelle un travail politique pour lutter contre les préjugés sur l'employabilité des anciens volontaires. Il fait part au groupe de sa préoccupation pour ceux qui n'appartiennent pas à « l'aristocratie bénévole ».

Chantal Dardelet de la Conférence des grandes écoles indique que l'enjeu de l'identification des compétences est la mobilité sociale. Les grandes écoles attendent beaucoup d'outils qui pourraient avantager les titulaires de compétences nouvelles pour diversifier la sociologie des diplômés.

Jean-Yves le Turdu indique qu'une reconnaissance du fait associatif doit précéder la reconnaissance du bénévole lui-même et de ses compétences.

Hubert Pénicaud, de la Croix-Rouge française, est également sensible à la reconnaissance de l'engagement citoyen des bénévoles. Il partage l'idée que le dispositif de reconnaissance des compétences ne doit pas se réduire à une transposition des critères professionnels classiques.

Jean-Pierre Lantaz, universitaire, suggère la création d'un outil doté de plusieurs volets afin d'être adaptable à tous les profils de bénévoles.

Roger Sue met en valeur l'importance d'une mobilisation collective, nationale en expliquant qu'une reconnaissance collective porterait rapidement ses fruits au niveau du bénévole. Il a été sensible à une campagne de la CPCA sur le thème « que serait la vie sans les associations ? » qu'il a trouvée très éclairante. Il appelle de ses vœux des évaluations quantitatives de l'apport à la société du monde associatif.

Il observe que la présentation des outils de la loi sur la formation professionnelle a introduit un biais dans la réflexion en ce qu'elle concerne la reconnaissance professionnelle des compétences et des parcours. Roger Sue s'interroge sur la capacité des associations à faire émerger des compétences qui se situeraient sur un autre champ.

Bernard Marie interroge le groupe sur l'ampleur des retombées de l'insertion professionnelle par le bénévolat.

Cyrille Renard estime que si on se contentait de lister des outils, on risquerait de manquer le rendez-vous pris avec les associations. Il considère que s'appuyer sur le CDVA pour évaluer les compétences et légitimer leur certification est une bonne solution.

La question de l'autonomie du champ associatif lui semble centrale, et c'est d'après lui à la CVA d'engager ce changement de posture.

Nadia Bellaoui estime également que la fonction civique, démocratique des associations est centrale pour la société. Elle insiste sur le fait que la liberté par rapport aux pouvoirs publics doit être préservée.

Jean-Pierre Lantaz relève la nécessité de tranquilliser les dirigeants d'associations au sujet de l'engagement de leur responsabilité personnelle.

Robert Ponchon veut que le fait associatif soit valorisé, et suggère à ce titre que l'on s'inspire des nouveaux indicateurs de richesse.

Sur ce point, Philippe Da Costa rappelle que dans la lignée du rapport Stiglitz, le Conseil économique, social et environnemental travaille à l'élaboration d'une série de nouveaux indicateurs.

Questions renvoyées aux séances ultérieures

- *L'image sociale du bénévolat*

La reconnaissance du bénévolat pourrait passer par une mobilisation au niveau national dont les effets bénéfiques retomberont automatiquement sur les bénévoles, souligne Roger Sue. Une campagne nationale pourrait mettre en évidence, notamment quantitativement les bienfaits du fait associatif.

- *Les nouveaux indicateurs de richesse et la contribution du bénévolat au vivre ensemble*

Philippe Da Costa a rappelé que le CESE travaillait actuellement à l'élaboration d'une batterie d'indicateurs de richesse renouvelés. Il a indiqué qu'il serait opportun que le groupe réfléchisse à des indicateurs qui permettraient d'approcher la réalité du bénévolat et de son apport à la société en termes qualitatifs et quantitatifs.

- *La perception des bénévoles par les entreprises*

Avant d'envisager comment les entreprises pourraient intégrer dans leurs raisonnements un outil de traçabilité du parcours bénévole, il faut combattre les stéréotypes qui conduisent les entreprises à être parfois franchement hostiles au recrutement de personnes engagées.

- *La refonte du CDVA*

La question se pose de la structure qui légitimera les critères de reconnaissance développés par le monde associatif.

- *La VAE*

Le dispositif de VAE n'est pas assez accessible pour les personnes non formées. Le système actuel apparaît comme trop exigeant. Il est problématique d'inscrire dans un moule universitaire la validation des acquis de l'expérience de personnes qui n'ont justement pas suivi un parcours universitaire classique.