fonda
18, rue de Varenne
75007 Paris
tel : 01 45 49 06 58
fax : 01 42 84 04 84
fonda@wanadoo.fr
www.fonda.asso.fr

La validation des acquis de l'expérience (VAE) bénévole

et les associations

- **Présentation du rapport d'étude de la fonda : plan du rapport, conclusions de l'étude, questions à approfondir**

La fonda devait consacrer une réflexion aux conséquences de la loi sur la validation des acquis des expériences des bénévoles au sein des associations, et apporter ainsi sa contribution à l'élaboration de politiques et de stratégies du mouvement associatif, voire plus modestement dans un premier temps aider les associations à bien se positionner dans un dispositif en pleine construction.

Cette tâche n'est pas facile pour deux raisons essentielles : les zones d'ombre du dispositif et l'extrême diversité des associations et, par conséquent, des formes d'engagement bénévole. En effet, si l'on connaît bien l'architecture générale de la loi, des pans entiers de l'édifice sont en pleine construction avec leurs échafaudages plus ou moins stabilisés. C'est particulièrement le cas pour l'accompagnement des candidats, la composition des jurys, les niveaux de qualification intermédiaires… Mais c'est aussi, du côté des associations, accepter d'ouvrir une réflexion sans complaisance sur leurs pratiques en matière de bénévolat, en apportant notamment de la rigueur là où elle n'est pas toujours, c'est-à-dire s'engager

résolument dans une politique de gestion des ressources humaines à l'instar de ce qui se pratique pour les salariés. La valorisation des acquis de l'expérience serait grandement facilitée si était courante la pratique des fiches de poste ou d'une modalité analogue, alors qu'elle n'est encore que marginale.

La contribution de la fonda s'inscrit dans une démarche de réflexion sur le bénévolat. Menée dans le cadre de son comité d'études et de liaison VAE, elle est complémentaire des travaux effectués au sein de deux autres comités, celui qui approfondit les questions de l'engagement bénévole et celui qui se préoccupe du renouveau du politique.

*L'**étude** de la fonda s'articule autour des réflexions d'un comité de pilotage national dont certains membres sont engagés sur des opérations de terrain et des travaux en cours d'acteurs locaux (fonda Rhône-Alpes) ou réalisés (Arifa en Seine–Saint-Denis). L'expérience de la fonda Rhône-Alpes est une illustration saisissante des réflexions nationales, alors que l'association Arifa apporte un complément sur le parcours difficile qui devrait conduire d'une nouvelle activité à la création d'un nouveau diplôme.*

*Aujourd'hui, la fonda rend public le **rapport** de son étude :*
- *il est publié dans La tribune fonda, n° 174, daté août 2005 ;*
- *il est aussi téléchargeable sur* www.fonda.asso.fr

27/10/2005

Plan et conclusions du rapport publié en septembre 2005

Plan du rapport

Avant-propos
Les atouts du mouvement associatif
La validation des acquis n'est pas une nouveauté

I – Le public concerné

II – L'innovation, une fonction historique du mouvement associatif

III – L'exemple des femmes-relais
1 - Les femmes-relais en Seine–Saint-Denis
2 - L'accompagnement des femmes-relais par la fonda Rhône-Alpes

IV – L'expérience : une valeur d'avenir

V – La VAE, une nouveauté profondément enracinée pour le monde associatif

VI – La validation : le parcours du combattant
1 - L'étape de l'accueil, de l'information et de l'orientation
2 - L'étape de l'accompagnement : élaboration du dossier
3 - L'étape de l'évaluation ou du jury de validation
4 - L'expérience du Collège coopératif Paca

VII – Validation et gestion des ressources humaines

VIII – Données et analyses à partir de la pratique en Rhône-Alpes
1 - Analyse des « fiches d'identification – VAE bénévole »
a - Résultats : réponses aux questions
b - Commentaires des résultats
c - Analyse des résultats
2 - Analyse des demandes faites en réunions d'informations par les associations
a - Domaines d'acquisition de compétences professionnelles au sein des associations
b - Projets et tactiques de qualification des personnes dans les associations : quelques éléments
3 - Pratiques des acteurs des dispositifs de VAE
a - Entretiens et réunions avec des acteurs des dispositifs de VAE
b - Mise en œuvre des dispositifs de VAE par ministères
c - Valideurs de VAE

IX – Conclusions de l'étude

Conclusions de l'étude

Chaque association doit assumer ses responsabilités, notamment en amont de l'engagement dans la procédure de VAE. Cet amont, c'est d'abord la phase de l'information. Si celle-ci doit être la plus complète possible, elle ne doit pas susciter de faux espoirs car il s'agit bien, dans la plupart des cas, d'un véritable parcours du combattant qui nécessite beaucoup d'endurance. Le diplôme visé est-il celui qui correspond au parcours et à l'expérience de la personne (une mauvaise orientation au départ peut conduire au fiasco) ? Les associations, entre autres, ont la responsabilité de spécifier les différentes modalités de la VAE, d'informer sur les difficultés de l'itinéraire. Certes, il est impératif que le candidat entre dans une démarche volontaire. Mais il appartiendra toujours aux associations dont sont issus les candidats d'être soucieuses de les accompagner, de tout faire pour que le parcours soit un parcours de réussite. Il convient donc de veiller en premier à ne pas encourager une démarche qui aurait toutes les chances de déboucher sur un échec.

Au-delà de l'information sur le dispositif de VAE, l'association ne sera généralement pas en mesure de répondre seule aux besoins des personnes qui s'engageront dans la voie de la certification. C'est pourquoi l'accompagnement, dont l'importance est corroborée par l'expérience conduite par la fonda Rhône-Alpes, doit relever de la responsabilité du mouvement associatif dans sa plus grande globalité, voire entre secteurs de l'économie sociale, notamment dans les cadres institués des Conférences permanentes des coordinations associatives (CPCA) régionales et des chambres régionales de l'économie sociale (Cres).

Dans un premier temps, il est impératif de réaliser un état des lieux au niveau régional (ou académique) concernant la mise en place des dispositifs et organismes d'accompagnement, pour définir le rôle que pourraient y jouer ou vouloir y jouer les structures et réseaux de l'économie sociale.

Les premières réflexions sur la VAE conduisent à la conclusion que le mouvement associatif doit tout mettre en œuvre pour peser sur le dispositif et se faire entendre dans tous les lieux d'accueil et d'information mis en place. Pour ce faire, mais plus encore pour être présent et reconnu sur l'ensemble du dispositif, il a obligation de se présenter de façon rassemblée.

Lors de l'installation du dispositif, il lui appartient d'évaluer, sur la base du critère de connaissance des associations, les lieux d'accueil et d'orientation déjà en place pour, à son tour, orienter la demande associative bénévole vers ceux dont l'approche ferait l'objet d'une appréciation positive.

Validation, reconnaissance
Reconnaissance par la validation

En France, la validation des acquis n'a de signification que si elle est sanctionnée par un diplôme, et non pas par une reconnaissance des savoir-faire réels. Cette réalité s'inscrit dans la même logique qui donne une prépondérance au contrôle sur l'évaluation, aux connaissances sur les compétences. Le savoir n'a de valeur qu'individuel lorsqu'il s'agit d'un travail scolaire ou de l'acquisition d'un diplôme. Cela conduit tout naturellement au contrôle

des connaissances qui élimine *de facto* toute approche collective. Or, le processus qui est sous-jacent à la VAE s'inscrit davantage dans une logique d'évaluation que de contrôle. C'est la raison pour laquelle la loi sur la VAE porte en germe une mutation profonde au sein de notre système de formation.

Dans le cadre de la loi, ce sont bien des savoir-faire réels qu'il s'agit de détecter et dont il faut reconnaître la pertinence afin de trouver leur équivalence au tout ou partie du cursus qui conduit au diplôme. Il serait cependant réducteur de considérer l'expérience bénévole dans la seule perspective du diplôme. Car, à travers les projets qu'elle initie, qu'elle gère et qu'elle fait évoluer, à travers les actions qu'elle conduit et les causes qu'elle défend, l'association, lieu de cette expérience, constitue un terrain permanent d'innovation et d'expérimentation. C'est pourquoi, la fonction formatrice de la vie associative doit être considérée sous de multiples angles car c'est un phénomène complexe et profondément diversifié. Reconnaître cette réalité constitue un véritable préalable à toute approche sectorielle et individuelle car elle donne les clés de compréhension du système qui permet de mieux appréhender les savoir-faire, voire les savoir-être. C'est en cela que la reconnaissance du phénomène associatif et de la méthode associative est première parce qu'en apportant un éclairage sur le contexte de l'action, elle permet de situer à sa vraie place l'expérience qu'il s'agit d'évaluer dans la perspective de la validation.

La fonda l'a déjà constaté, la reconnaissance du fait associatif est aujourd'hui quasi-générale, mais celle-ci n'est pas sans revêtir quelques ambiguïtés. Reconnaissance des résultats de l'action, de la qualité du service rendu, plus rarement reconnaissance d'une méthode pour entreprendre qui reste singulière car fondée sur la mobilisation des personnes et l'approche collective. Les associations sont reconnues pour ce qu'elles font, exceptionnellement pour la façon dont elles le font, c'est-à-dire pour ce qu'elles sont. N'est-ce pas en partie la raison pour laquelle la notion de projet associatif, peu usitée jusqu'à ces dernières années, connaît aujourd'hui un tel succès au sein du monde associatif ? Et cela précisément en réaction à une reconnaissance univoque, celle de l'action ou du service isolé du contexte au sein duquel ils prennent naissance, de la méthode qui a permis de les produire ; autrement dit, prise en compte de l'opération et non pas de l'opérateur.

Or, ce qui fait l'originalité de l'expérience bénévole dans le cadre associatif, c'est l'approche collective des questions et des problèmes à résoudre, la pratique du débat, l'engagement d'une responsabilité partagée. Toute expérience, quel que soit le lieu où elle se déroule, est par nature singulière et mérite d'être examinée comme telle. Mais, en connaître le contexte, le lieu où elle a pris naissance et s'est développée, surtout si celui-ci a des caractéristiques propres, cela constitue un éclairage nécessaire à sa bonne compréhension et à son évaluation. C'est principalement la raison pour laquelle, concernant l'accompagnement des candidats et la composition des jurys, la fonda insiste sur le nécessaire investissement associatif dans ces deux domaines-clés du système de validation.

Ne peut-on pas raisonnablement espérer que la validation de l'expérience associative produira, à terme, des effets sur la reconnaissance du parcours associatif ? C'est au sein des entreprises publiques ou privées que seront accueillis les nouveaux salariés issus de cette voie de qualification. L'externalisation de l'expérience acquise, tout particulièrement du « capital » social et de la dynamique sociale dont seront porteurs ces nouveaux arrivants dans un environnement traditionnellement différent, constitue un apport original dont les effets en retour sur le monde associatif devraient produire de la reconnaissance.

Le bénévolat associatif recouvre une très grande diversité de pratiques et de niveaux de responsabilité qui sont fonction de nombreux facteurs : la taille de l'association, la nature et l'ampleur de ses projets, etc. On peut opérer une distinction entre, d'une part, le bénévolat dit de « base », c'est-à-dire celui des opérateurs de terrain, souvent qualifié de bénévolat technique qui occupe une grande place pour beaucoup d'associations et, d'autre part, le bénévolat des administrateurs, plus branché sur le projet que ne l'est le bénévolat de mise en œuvre de l'action. Mais cette distinction ne conduit pas nécessairement à une hiérarchie, en

termes de compétence et de savoir-faire, qui verrait le bénévolat de base obligatoirement relégué à un niveau inférieur. La vérification des savoir-faire réels suppose, au-delà d'une approche technicienne, une bonne connaissance du fait associatif.

Questions à approfondir

1 - Comment intégrer l'action militante dans le champ des qualifications et des compétences ?

Les spécialistes des ressources humaines distinguent généralement les compétences individuelles qui peuvent s'exercer en situation professionnelle ou en situation d'apprentissage hors entreprise, les compétences collectives qui sont abordées dans le cadre du management par projet et les compétences organisationnelles qui symbolisent ce que l'entreprise sait faire par opposition à ce qu'elle possède. Le propre de l'action militante réside dans la cohérence entre ces différents aspects. C'est ce qui en fait la force.

N'y a-t-il pas un risque de la dévaloriser en ne retenant qu'un élément d'une action militante ?

Ne faut-il pas chercher à concilier l'évaluation individuelle de certains apprentissages et l'évaluation d'un développement personnel lié au développement d'une action collective ?

N'y a-t-il pas là une piste pour définir cette « qualification sociale » que même les entreprises recherchent de plus en plus ?

2 - Comment la validation peut-elle prendre en compte l'innovation ?

Parce qu'elles sont à l'écoute et cherchent à répondre aux demandes des personnes ou des groupes, les associations sont souvent amenées à être des lieux d'innovation et à construire des activités nouvelles. Répondre à un besoin social nouveau, c'est mettre en place une action dont on ne connaît pas *a priori* exactement les situations de travail et les qualifications nécessaires pour la mener à bien. Et cela d'autant plus que ce n'est pas tant telle ou telle capacité utilisée dans une action innovante qui importe, mais son implication dans le principe global qui la fonde.

Comment inscrire cette réalité dans ce qu'est actuellement la validation ?

Comment la validation peut-elle prendre en compte l'innovation ?

A quelles conditions la validation pourra-t-elle devenir assez « ouverte » pour devenir elle aussi un outil contribuant à la création et à l'innovation ?

3 - Quel est le lien à maintenir entre démarches d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation ?

S'agissant de militant associatif, l'expérience utilisée ou acquise est liée à des actions plus larges. Les compétences et les capacités acquises le sont souvent par l'exercice de ces actions ou par une formation qui l'accompagnait et n'en était qu'un des aspects. Dès lors, la formation ne se conçoit généralement qu'avec une forte participation des « formés » et une démarche d'orientation adaptée. Cela implique également que l'évaluation de l'orientation et de la formation soit intégrée dans l'analyse des résultats de l'action elle-même. Autrement dit, l'expérience elle-même pourrait devenir un élément déterminant de ce qui est à valider et donc du diplôme lui-même.

Comment maintenir, dans la procédure de validation, la cohérence dans la participation qui existe entre orientation, action, formation et évaluation ?

4 - Quelles peuvent être les conséquences de la validation sur le statut des personnes, au sein des associations ?

En validant leur expérience associative, les bénévoles consacrent leur place et leur rôle au sein de l'association et de l'action menée. Il en va de même des salariés. La validation des acquis de l'expérience tant professionnelle que bénévole, parce qu'elle est et sera de plus en plus un principe fort du droit du travail, interpelle les autres principes de ce droit et les associations se doivent aussi de la replacer dans ce cadre. D'où la nécessité de préciser les questions posées, d'en mesurer les risques et de faire des propositions.

Comment supporter la charge des procédures de validation ?

Faut-il imaginer des statuts intermédiaires permettant de graduer les degrés d'engagement ?

Comment permettre le passage d'un statut à l'autre ?

5 - Quelle valorisation dans l'emploi public ou privé des compétences associatives acquises et validées ?

Admettons, ce qui est loin d'être encore le cas, que l'on sache prendre en compte, dans la procédure de validation des acquis de l'expérience associative, ce qui en constitue la spécificité, notamment ses dimensions d'engagement militant, d'innovation dans la construction d'une réponse nouvelle à une nouvelle demande sociale et, surtout, de transversalité par rapport aux cloisonnements actuels des champs professionnels ; transversalité qui résulte directement des deux dimensions spécifiques précédemment évoquées. Ces compétences nouvelles, « hors normes », sont de toute évidence précieuses pour des employeurs publics et privés autres qu'associatifs qui, au-delà des seules compétences techniques sanctionnées par la gamme actuelle des diplômes, ont besoin de mobiliser des ressources humaines et sociales « relationnelles », militantes, innovantes et transversales, pour faire face aux nouveaux défis qu'ils doivent relever. C'est vrai dans le secteur public, pour l'indispensable refondation des services publics et, dans le secteur privé, pour l'intégration de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises dans leur stratégie de développement.

Quels seraient donc les remaniements, évidemment nécessaires et profonds, des politiques de gestion des ressources humaines qu'appellerait la valorisation dans l'emploi public ou privé des compétences acquises dans l'exercice d'activités associatives ?

6 - Quelles conséquences de la validation des compétences bénévoles sur le statut du bénévolat au sein des associations ?

Dans nombre d'associations, une distinction s'établit en pratique entre deux types de bénévoles, ceux qui gèrent l'association et ceux qui conduisent ses actions sur le terrain. Certes, selon les associations, cette distinction peut être plus ou moins évidente et le cumul des deux fonctions plus ou moins répandu. Reste néanmoins que les compétences gestionnaires sont déjà relativement codifiées et sanctionnables par des diplômes, alors que cela est beaucoup moins vrai des compétences de terrain. Dès lors, la VAE des bénévoles de terrain viendra inévitablement perturber cette distinction, voire cette hiérarchie inconsciente, entre différents bénévoles et le mode d'organisation et de division du travail qui en découle ; elle requérra notamment une prise en compte plus importante des compétences acquises sur le terrain dans l'élaboration et la gestion du projet de l'association, ainsi qu'une place plus importante des bénévoles de terrain dans les conseils d'administration.

> *Toutefois, à terme, cette validation des compétences acquises sur le terrain ne participera-t-elle pas à développer encore plus un processus de sélection d'une « élite sociale », souvent analysé comme un risque de perversion des finalités de l'éducation populaire par ceux qui s'en réclament ?*