



Les compétences bénévoles :

pourquoi et comment les valoriser ?

Matinée d'échanges et de propositions

ACTES

Contenu non exhaustif - Document réalisé à partir des notes prises par les étudiants de l'IEP de Strasbourg

5 décembre 2013 - Maison de la Région - Strasbourg

Journée mondiale du bénévolat



Les associations sont confrontées aujourd'hui à de nouveaux défis : renouvellement de leurs dirigeants, manque de bénévoles, complexification de leurs projets et modes de financement...

Les compétences bénévoles et leur valorisation pourraient être un levier intéressant pour agir de façon positive sur ces questions.

C'est pourquoi la CPCA Alsace SARA s'est emparée depuis plusieurs mois du sujet, avec le soutien de la Région Alsace, pour répondre aux besoins les plus pratiques des associations et aux besoins de compétences des bénévoles, en particulier ceux confrontés à la question de l'emploi.

Après la réalisation d'un état des lieux des différents passeports de compétences bénévoles qui existent en France, la CPCA Alsace SARA poursuit le travail par l'organisation de cette matinée d'échanges, pour dessiner des pistes destinées à favoriser et mettre en valeur le vaste référentiel de compétences développées par les bénévoles au sein des associations.

La question des compétences bénévoles et leur valorisation doit être abordée :

- Du point de vue de l'association : pour gagner en compétences, faire vivre son projet associatif et développer son association.
- Du point de vue du bénévole : pour lui permettre de s'impliquer au mieux dans l'association, et plus largement, pour son parcours de vie.

5.12. Journée mondiale du bénévolat



« C'est en 1985 à New York que l'ONU a décidé de créer la journée mondiale du **bénévolat** afin de promouvoir le travail des bénévoles pour le développement économique et social aussi bien au niveau local, national et international. Mais c'est aussi pour mettre en avant le rôle joué par les **structures associatives** qui s'efforcent de répondre aux divers besoins de la vie sociale (...) »

Source : www.journee-mondiale.com



Programme de la matinée :

- 9h** Accueil et introduction : Catherine ZUBER, Conseillère Régionale d'Alsace, Présidente de la Commission Jeunesse, Economie Sociale et Solidaire et Frédéric DECK, Président de la CPCA Alsace SARA
- 9h15** **CPCA** (Stéphanie RIZET, conseillère technique Engagement, Vie Démocratique et Dialogue Civil) : cadre, enjeux de la valorisation des compétences bénévoles
- 10h** ***CPCA Alsace SARA** (Caroline JOSSEAUME, coordinatrice) : présentation de l'état des lieux sur les passeports de compétences et de l'enquête réalisée auprès d'entreprises alsaciennes sur les compétences bénévoles
***France Bénévolat** (Marie-Lise CADERT, Déléguée Régionale Grand Est) : présentation du Passeport Bénévole ; Témoignage de bénévole (Dominique MARTIN, utilisatrice du Passeport Bénévole et bénévole à Café Contact)
***Conseil Général du Bas-Rhin** (Barbaros MUTLU, chef du service jeunesse « par interim ») : présentation du Pass'Engagement et du Passeport de l'Engagement
***Communauté de Communes de la Région de Haguenau** (Pascale AMRHEIN, DRH) ; **CG-PME et CLIKECO** (Steve JECKO, PDG) ; **AFPA** (Marie-Laure BALLY, RRH) : le point de vue et les pratiques des recruteurs
- 11h30** **Atelier 1 :** Comment intéresser les bénévoles aux différents outils de valorisation de leurs compétences ?
Atelier 2 : Comment sensibiliser les entreprises au potentiel des compétences développées dans les engagements associatifs ?
Atelier 3 : Comment associer les partenaires de l'emploi à la démarche de valorisation des compétences bénévoles ?
- 12h30** Retour en plénière et conclusions
- 13h** Déjeuner buffet



Quelques chiffres :

1 300 000 associations en France
Entre 28 500 et 30 500 associations en Alsace
12,5 millions de bénévoles en France
Entre 300 000 et 320 000 bénévoles en Alsace
Dont **125 000** bénévoles dits « réguliers »

Source : recherche et solidarité septembre 2013

« Les associations sont bien des lieux qualifiants, parfois plus que les situations de travail plus classiques, parfois très déqualifiantes. Il convient que le Monde Associatif en soit conscient, sans complexe, et sache mieux décrire ses activités, et par voie de conséquence les compétences associées. »

Dominique THIERRY,
Président de France Bénévolat





Accueil et remerciements

Catherine ZUBER, Conseillère Régionale d'Alsace, Présidente de la Commission Economie Sociale et Solidaire à la Région Alsace, accueille les participants.

Frédéric DECK, Président de la CPCA Alsace SARA, remercie la Région et Madame Catherine ZUBER d'accueillir cette matinée de réflexions et d'échanges dans l'hémicycle du Conseil régional.

Merci aux intervenants qui ont répondu présents et passé du temps à préparer cette matinée, un remerciement particulier à Stéphanie RIZET de la CPCA qui a fait le déplacement depuis Paris, ainsi que Marie-Lise CADERT de France Bénévolat, qui vient de Nancy.

Merci aux étudiants de l'Institut d'Etudes Politiques de Strasbourg présents aujourd'hui, pour leur implication dans la préparation et le déroulement de cette matinée

Merci à Catherine ZUBER pour son intérêt constant et celui de la Région Alsace, pour la question des compétences bénévoles.

Cet intérêt se traduit très concrètement et depuis plusieurs années, par la mise en place d'un programme de formation des bénévoles, financé par la Région et piloté par la CPCA Alsace SARA. Par le soutien aussi à la création d'outils pratiques à destination des associations, outils accessibles sur le site internet de la CPCA Alsace SARA.

Aujourd'hui, pour aller plus loin encore et répondre de façon toujours plus pointue aux besoins pratiques des associations et aux besoins de compétences des bénévoles, la CPCA Alsace SARA travaille, en partenariat avec la Région, sur la valorisation de ces compétences.

La question des compétences bénévoles est récurrente dans le débat associatif depuis 2002, date qui correspond à la loi instituant la VAE telle qu'on la connaît aujourd'hui.

C'est un sujet délicat qui touche à l'essence même du bénévolat, c'est-à-dire à la question du désintéressement. Les compétences bénévoles servent d'abord le projet associatif lui-même et les motivations des bénévoles à se former découlent souvent de cela.

Le contexte actuel des associations, confrontées à des projets et des modes de financement qui demandent des compétences toujours accrues, en fait aussi un sujet sensible et d'actualité.

Par ailleurs, on ne peut pas occulter aujourd'hui le tremplin que peut être un engagement bénévole. La situation de l'emploi en France est telle que les compétences développées dans le cadre d'un engagement bénévole doivent être vues comme un « plus », aussi bien par les bénévoles que par les employeurs.

La difficulté réside alors dans la mise en valeur de ces compétences : comment aider le bénévole à prendre du recul sur ses pratiques pour mieux les définir, à rattacher une compétence précise à ses activités bénévoles, comment lui permettre de formaliser ses compétences dans la rédaction d'un CV par exemple ?

Comment aussi rendre les employeurs attentifs à ces compétences ?

Les différents passeports de compétences, sortes de CV du bénévolat, qui seront présentés ce matin, apportent des réponses à ces questions.



La CPCA Alsace SARA a réalisé en 2012 une étude sur les différents passeports de compétences qui existent en France et en Europe, cette étude vous sera présentée plus en détails. La CPCA nationale s'était déjà penchée sur le sujet en 2011 dans un numéro de la revue « la vie associative », Stéphanie RIZET nous en parlera dans un instant.

Pour aller plus loin, il était important de vous réunir ici aujourd'hui, bénévoles, responsables associatifs, chefs d'entreprises, acteurs de l'emploi, recruteurs...tous concernés par les compétences et plus particulièrement par celle des bénévoles.

L'objectif de cette matinée d'échanges est de dessiner ensemble des pistes concrètes pour favoriser et mettre en valeur ce vaste référentiel de compétences développées par les bénévoles au sein des associations.





Stéphanie RIZET, conseillère technique Engagement, Vie Démocratique et Dialogue Civil à la CPCA :

Cadre, enjeux de la valorisation des compétences bénévoles

La valorisation de l'expérience bénévole est une idée d'autant plus consensuelle qu'elle bénéficie d'un certain flou sémantique. Elle peut être synonyme de reconnaissance, de promotion, de soutien, de gratification, ou encore d'incitation.

Elle est pourtant sous-tendue par des démarches complémentaires, mais relativement distinctes.

Il s'agit à la fois de démocratiser cette démarche fortement influencée par l'univers familial et de répondre à l'enjeu du rajeunissement et du renouvellement du monde associatif. Ce double objectif était certainement au cœur d'un projet de loi déposé à l'Assemblée nationale en 2012 pour instaurer de manière systématique des stages de découverte du monde associatif au lycée.

Le bénévolat est à relier au parcours scolaire, car l'on sait qu'il est socialement déterminé par le fait que les parents sont bénévoles. La sensibilisation doit se faire dès le plus jeune âge. Ensuite, du côté de l'opinion publique : le bénévolat reste très stéréotypé dans les médias, or il n'est pas qu'humanitaire et caritatif.

La valorisation de l'expérience bénévole peut également être sous-tendue par la volonté de délester les bénévoles des contraintes qui pèsent sur leurs activités dans un contexte associatif toujours plus complexe. Dans ce cadre, elle vise en premier lieu les élus, mais peut aussi concerner plus largement les responsables associatifs. Il s'agit, par exemple, du « congé de représentation », qui doit permettre aux salariés responsables d'une association de s'absenter de leur lieu de travail pour participer à des instances publiques de consultation et de bénéficier d'une indemnité.

La formation est également un enjeu essentiel. On peut encore penser au défraiement des bénévoles pour leurs déplacements, que ce soit directement par l'association, sous forme de réduction fiscale ou encore par l'intermédiaire de titres-restaurant. Dans tous ces cas, la logique est de créer un cadre facilitateur pour l'activité bénévole et donc de la favoriser.

Enfin, la question de la valorisation de l'expérience bénévole peut renvoyer au sens premier du terme « valoriser », c'est-à-dire produire une hausse de la valeur, créer une plus-value. Cette racine économique se retrouve tout d'abord dans la valorisation comptable du bénévolat que peuvent mettre en place les structures associatives afin de faire valoir cette ressource, notamment auprès de leurs financeurs. Il n'existe pas à cet égard de règle imposée et la doctrine comptable propose diverses méthodes allant du coût horaire du Smic à la valeur de remplacement (prestation facturée), en passant par la référence à une grille de salaires.

« Bien sûr, on n'apprend pas que sur les bancs de l'école. Les associations sont des lieux d'acquisition de compétences et cette fonction éducative est largement sous-estimée dans notre société.

Bien sûr, le diplôme initial conditionne beaucoup trop les parcours de vie et les associations peuvent (doivent ?) contribuer à changer cette situation injuste socialement et inefficace économiquement ».

Nadia BELLAOUI,
Présidente de la CPCA



La question des compétences bénévoles et de leur valorisation doit initialement beaucoup à l'impulsion des pouvoirs publics, et notamment à la loi de modernisation sociale de 2002 qui a reconnu la validation des acquis de l'expérience (VAE) bénévole. Cette loi a fait l'objet d'un accueil très positif parmi les acteurs associatifs. Elle a aussi permis de légitimer et de diffuser à grande échelle une grille de lecture, jusqu'alors peu utilisée, des activités bénévoles en matière de compétences.

Après cette loi se sont développés un certain nombre d'outils de valorisation : le passeport bénévole de France bénévolat, le carnet de vie du COSF, le porte-folio d'Animafac, le portefeuille de compétences bénévoles ... Maintenant, depuis l'école et à l'université, il est devenu possible de cumuler des crédits ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System). Il y a eu une floraison de démarches et d'outils.

Cette floraison peut cependant étonner lorsqu'on sait que le nombre de démarches de VAE demeure très limité, qu'il concerne les diplômes les plus élevés, donc des personnes déjà qualifiées, loin de l'objectif initial affiché en matière de levier de mobilité sociale à grande échelle.

Elle peut aussi étonner lorsqu'on constate le peu d'empressement des bénévoles à s'emparer de cette grille de lecture et de ces outils. Ces derniers viennent en effet heurter une dimension structurelle du bénévolat, celle du désintéressement, qui semble toujours bien agissante.

Les transformations du monde associatif expliquent les raisons de cet intérêt pour la valorisation des compétences bénévoles. Avec l'explosion du salariat, la vie associative s'institutionnalise et il devient nécessaire que l'activité des bénévoles soit cadrée pour éviter la concurrence et le conflit avec les salariés. L'évolution des modes de financement et la multiplication de la commande publique conduisent les associations à considérer le bénévolat comme une ressource valorisable sur un dossier de financement, mais aussi soumise à une demande croissante de productivité. Enfin, les associations connaissent des obligations juridiques, fiscales et comptables de plus en plus lourdes. Celles-ci concernent tous ceux qui se chargent d'organiser ou d'animer des activités bénévolement, mais plus encore les dirigeants. La question des compétences bénévoles constitue ainsi le reflet de transformations profondes du monde associatif qu'elle contribue dans le même temps à accompagner.

La question des compétences bénévoles est ainsi moins consensuelle qu'elle n'y paraît.

Temps d'échanges et questions...extraits...

URAF Alsace – Josy CAILLER

Dans une TPE, lorsqu'une personne veut s'engager dans la VAE, c'est la possibilité de l'entreprise de libérer la personne pour la démarche. Il faut travailler pour que la TPE puisse bénéficier de crédits pour libérer les bénévoles. Nous avons **des bénévoles compétents, mais qui ne peuvent pas faire reconnaître leur compétences, faute de temps.**

CPCV Est – Jacques TRAUTMANN

Oui, les bénévoles se sentent moins concernés par la valorisation. Mais est ce qu'on prend en compte aussi la **responsabilité de l'association qui doit permettre l'accompagnement et la formation** pour la valorisation des compétences ?





Caroline JOSSEAUME, coordinatrice de la CPCA Alsace SARA

Présentation de l'état des lieux sur les passeports de compétences et de l'enquête réalisée auprès d'entreprises alsaciennes sur les compétences bénévoles

L'état des lieux sur les passeports de compétences a été réalisé sur plusieurs semaines, entre fin 2012 et début 2013.

7 passeports ont été identifiés, destinés exclusivement aux bénévoles. Nous avons ensuite interrogés, soit en face à face, soit par téléphone, les référents pour chaque outil.

2 outils vous seront présentés dans quelques instants : le passeport bénévole de France Bénévolat et le Pass'engagement du Conseil général du Bas-Rhin.

Les autres outils identifiés sont les suivants :

- Un outil spécifique au monde sportif : le carnet de vie du bénévole, développé par le Comité National Olympique et Sportif. Cet outil valorise à la fois les compétences sportives (comme par exemple l'arbitrage) et les compétences plus généralistes.
- Un outil spécifique au mouvement des Scouts et Guides de France, l'outil « Valorise-toi », destiné aux jeunes adultes animateurs.
- Deux outils calibrés pour les 15-25 ans :
 - Le passeport de l'engagement, qui avait été mis en place dans le cadre du dispositif Envie d'Agir
 - La démarche « Bénévolat et compétences », d'ANIMAFAC, qui vise essentiellement les étudiants impliqués dans la vie associative. Cet outil a une visée d'insertion professionnelle et a été développé avec de nombreux partenaires, publics et privés.
- Un outil généraliste, le portefeuille des compétences développé par le Ministère de l'Education nationale et destiné aux bénévoles en responsabilité d'association.

A ces outils français se rajoutent des outils européens, dont vous trouverez le détail en annexe.

6 axes d'analyse ressortent de cet état des lieux :

- Ces outils ont chacun leur raison d'être. Ils ont tous été développés dans un but précis et pour un public déterminé.
- Ils sont tous le résultat de processus de réflexion, parfois encore en cours.
- Ces outils sont peu connus du grand public.
- La majorité des organismes créateurs rencontrent des difficultés pour mesurer la pénétration de leur outil auprès du public concerné.
- Il y a peu de rencontres entre les différentes structures à l'origine de ces outils.
- Les liens avec le monde de l'emploi et de la formation sont encore timides.

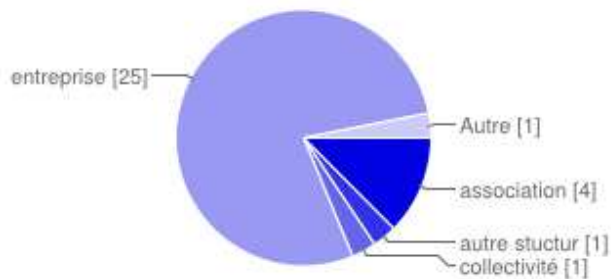


Pour compléter cet état des lieux et préparer cette matinée d'échanges, il nous a semblé intéressant d'interroger des employeurs sur leurs pratiques. Comment les employeurs prennent-ils en compte les compétences bénévoles dans leurs recrutements ?

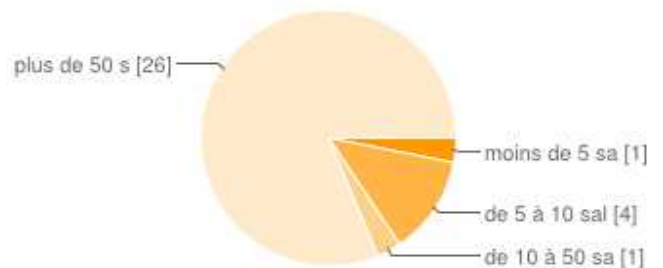
Nous avons réalisé une « mini-enquête » auprès d'une quarantaine de grandes entreprises alsaciennes :

- | | |
|---|--------------------------|
| ADT 67 | HAGER ELECTRO SAS |
| AFPA | HARTMANN SA |
| ALCATEL LUCENT ENTERPRISE | MAGNA STEYR UNIPOINT SAS |
| ALSACIENNE DE RESTAURATION | MANPOWER |
| CCRH | NORD EST DEPANNAGES |
| CGI | ORANGE |
| CPCA ALSACE SARA | PAUL |
| CRIT INTERIM (5 agences différentes) | SCHROLL |
| CTI-GE | SOPREMA ENTREPRISES |
| Compagnie des Transports Strasbourgeois | SOCOMECH |
| DR. OETKER | SPIE EST |
| Groupe Hospitalier St Vincent | URSIA |
| GRANDS MOULINS DE STRASBOURG | WÜRTH FRANCE |

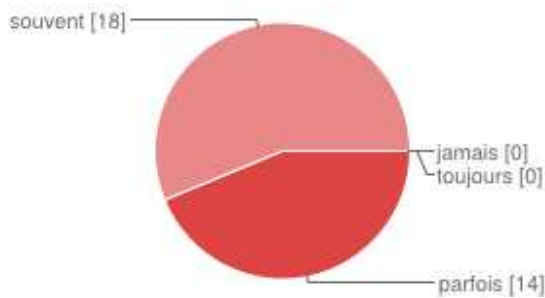
Type de structure :



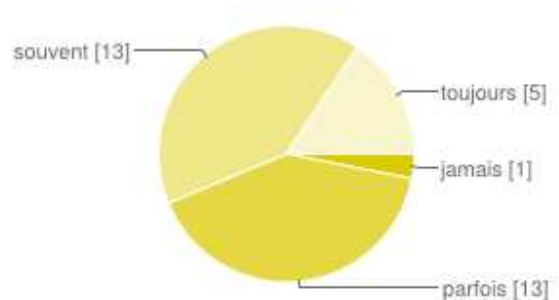
Taille de la structure :



Les activités bénévoles et les implications associatives figurent-elles dans les CV des candidats que vous recevez ?



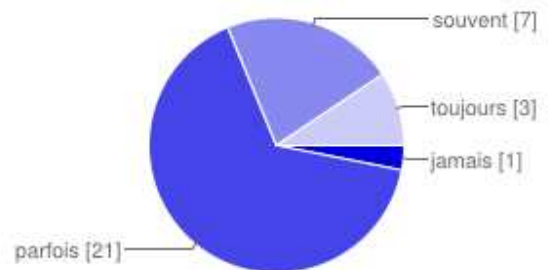
Abordez-vous cette question lors des entretiens ?



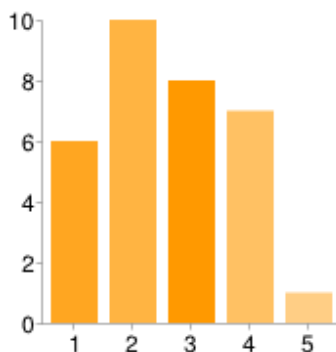
Le candidat aborde-t-il de lui-même cette question lors de l'entretien ?



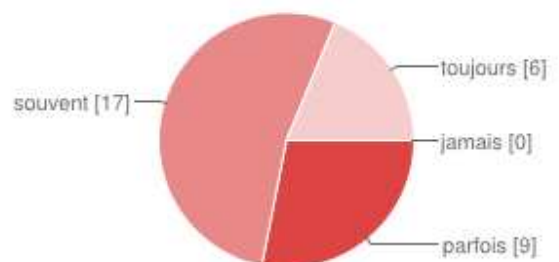
Tenez-vous compte de ce type d'engagement dans vos recrutements ?



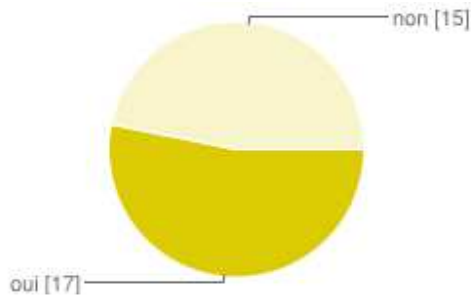
Comment évaluez-vous le poids de ce type d'engagement dans vos recrutements ?
(de 1 inexistant à 5 très important)



Pensez-vous que l'engagement bénévole permette le développement de compétences utiles aux activités professionnelles ?



Etes-vous vous-même engagé(e) bénévolement ?



Que peut-on retenir de cette enquête ?

- A CV égal, les engagements bénévoles ne pèsent pas forcément dans la balance ;
- Les compétences bénévoles ne sont pas forcément mises en avant par les candidats eux-mêmes ;
- Au quotidien, les employeurs pensent que l'engagement bénévole permet de développer des compétences utiles aux activités professionnelles.

Marie-Lise CADERT, Déléguée inter Régionale Est pour France Bénévolat :

Présentation du Passeport bénévole

Qu'est-ce que le passeport de France bénévolat ? A quoi sert-il ?

- ✓ A garder les traces précises de ses missions ;
- ✓ A aider le bénévole à prendre conscience de son utilité, de son importance ;
- ✓ A mettre en valeur ses compétences bénévoles dans son parcours professionnel.

L'association dans laquelle le bénévole s'implique peut l'aider à remplir les fiches qui composent le passeport. Pour les associations, le passeport est un moyen aussi de fidéliser ses bénévoles.

Le passeport est composé de 3 fiches : un bilan sur ses compétences, ses motivations et un récapitulatif de toutes les missions que le bénévole a effectuées dans les associations, validé par le président de chaque association.

Ces éléments sont ensuite valorisables dans un CV.

Le passeport est reconnu dans les collectivités locales, par le ministère de l'éducation nationale, on en fait la promotion dans les lycées pour inciter les jeunes à s'engager.



Barbaros MUTLU ; Conseil Général du Bas-Rhin

Présentation du Pass'engagement

Le Conseil Général du Bas-Rhin a développé le passeport de l'engagement, le « pass engagement », un projet co-construit avec le CRAJEP (Comité Régionale des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire) et ayant bénéficié d'un financement « fond d'expérimentation jeunesse ».

De janvier 2011 à décembre 2012, on s'est demandé comment valoriser les compétences des bénévoles, principalement des 10 - 25 ans.

On a retenu 8 territoires (communautés de communes, mais aussi quartiers). On a essayé de créer une dynamique locale autour de l'engagement : comment les structures associatives peuvent-elles renforcer une dynamique territoriale pour plus d'engagement des jeunes ? On voulait faire prendre conscience aux jeunes des compétences qu'ils acquièrent.

Ainsi, on a voulu réaliser un passeport de l'engagement. Un outil qui permettrait aux jeunes de faire le point sur les compétences acquises et du chemin qu'il reste à parcourir.

L'outil a été réalisé par 80 jeunes sur l'ensemble des 8 territoires d'expérimentation, accompagnés par nos partenaires.

L'intérêt pour le jeune : faciliter ses démarches d'engagement, avoir des informations localisées et surtout qu'il prenne conscience des compétences qu'il développe. Le jeune a des responsabilités, mais on ne prend pas le temps de faire le point sur où il en est et l'autonomisation qu'il a pu engager.

Ensuite on veut qu'il puisse faire valoriser auprès de ses pairs son expérience. Le milieu professionnel revêt une importance capitale.

Enfin, la clef de la réussite du parcours de jeune engagé dans une expérience se traduit par le rôle de l'adulte qui accompagne le jeune. D'où l'importance de structurer l'association, ce qui permet aussi de faire le point sur sa propre pratique.

Les jeunes font remonter qu'ils veulent la reconnaissance des pairs, mais qu'il leur faut une attestation supplémentaire auprès du Conseil Général d'Alsace : ils ont une attestation certes symbolique, mais une reconnaissance plus forte. Au-delà de l'insertion professionnelle, le but est que les jeunes se sentent bien dans la société. C'est un élément qui leur permet de s'épanouir. Leur faire prendre conscience que l'engagement est un atout. On veut rendre plus dynamique ce qui se fait sur les territoires, rendre compte de la participation des jeunes et savoir comment ce travail expérimental peut se généraliser dans le département.

Aujourd'hui, l'outil passeport engagement n'est pas encore aboutit, mais son but est de créer un échange entre compétences acquises et le reste à acquérir sur son parcours.





Temps d'échanges et questions...extraits...

Alsace nature - Stéphane Giraud

Je n'ai pas entendu le mot **projet associatif**. On a déjà un consensus sur le nécessaire : c'est parfois juste la volonté de partager un combat commun. Cela n'est jamais soutenu financièrement. Pour moi cela devrait être prioritaire : **le but de l'engagement est avant tout une rencontre humaine.**

CPCA – Stéphanie RIZET

L'associatif est quelque chose qui fait écho, entre une **manière de fonctionner** et une **conviction intime**.

Région Alsace – Catherine ZUBER

Plus une association sait porter son projet associatif, plus elle saura expliquer au jeune que ça peut être en rapport avec son futur métier.

Lions Club – Frédéric DEYRICKERE

Peut-on donner une définition exacte du bénévolat ?

On est dans une démarche où les gens ont du cœur et des envies.

CPCA – Stéphanie RIZET

On peut donner des critères minimaux : l'absence de lien de subordination, la gratuité, mais surtout le désintéressement !



CRESS Alsace – Marc BRIGNON

La manière dont les employeurs perçoivent l'engagement est étonnante. On est étonné que cela ne soit pas retenu comme une plus-value. Un secteur devrait y faire attention : l'ESS. Il y a peut-être un travail à faire !

Un militant inquiet

Je constate que là où je milite, le bénévolat diminue de 4% par an et les activités encadrées par les bénévoles disparaissent. **Le bénévolat n'est pas là. Que faire ?!**

Alsace Active - Stève DUCHENE

Sur la question de la VAE : il faut resituer une dynamique : au-delà de valider un diplôme aujourd'hui, on accepte beaucoup plus facilement une personne qui n'a pas de diplôme. **L'associatif permet de développer des prérequis.** On voit de plus en plus d'entreprises qui disent que le diplôme n'est pas si important que ça.

CPCA - Stéphanie RIZET

Les chiffres globaux montrent au contraire une augmentation du bénévolat, mais qui cache des disparités : il faut distinguer le bénévolat des dirigeants et le bénévolat ponctuel. **Le comportement des bénévoles change**, ce qui peut se traduire dramatiquement sur certaines activités y compris sur la durée.





Pascale AMRHEIN, Ville de Haguenau

Steve JECKO, CLIKECO

Marie-Laure BALLY, AFPA

Interventions de DRH et chefs d'entreprise

Pascale AMRHEIN, DRH, Ville et Communauté de Communes de Haguenau :

Il y a 3 intérêts pour un bénévole à valoriser ses compétences :

- Dans le cadre d'un processus de recrutement. Avec identification des compétences en liens avec le profil du poste. Cela peut être des savoir-être (piloter, diriger, relations humaines ...). Après l'identification des compétences, il faut savoir les présenter lors d'un entretien. Souvent, ces compétences ne sont pas mises en valeur sur les CV. Pourtant, le candidat en parle de manière détendue.
Dans la fonction publique territoriale, on ne recrute pas en priorité un statut, mais d'abord des compétences. C'est notre porte d'entrée. Des compétences qui peuvent être importantes pour le 1^{er} emploi. L'expérience de bénévolat montre des signes de dynamisme et c'est cela qu'on recherche.
- Le bénévolat, l'engagement associatif, permettent aussi de mieux s'intégrer dans un territoire, dans le cas d'une mobilité professionnelle par exemple
- Les compétences peuvent aussi créer des liens en interne entre les salariés. Montrer les engagements des salariés, c'est une bonne chose pour créer du lien social. C'est valorisant.

Pour un recruteur, les compétences bénévoles ne sont certes pas déterminantes, mais il faut les prendre en compte.

Steve JECKO, PDG, CLIKECO :

Clikeco regroupe 33 entreprises en France dans la gestion de déchets dangereux produits par les professionnels.

Dans l'entreprise, il y a un domaine où l'innovation n'est pas de mise, c'est celui des Ressources Humaines. Au niveau des PME, ce constat est exacerbé. On recrute des gens qui nous ressemblent. L'étape d'après, la contractualisation, au lieu d'en faire un moment de motivation, on le résume au code du travail. Ensuite on espère secrètement que les salariés ne demandent pas trop de formations. Mais cela ne masque pas les enjeux d'une PME. Aujourd'hui, la PME capitalise de plus en plus sur le concept de l'ancrage local. Dans les faits, cela se traduit pour le chef d'entreprise qu'il faut arbitrer entre clients et fournisseurs, ou bien avec les riverains ou encore les collectivités territoriales et les associations.

Donc face à tout cela, sur la gestion des enjeux, on s'appuie de plus en plus sur les collaborateurs. Le problème : comment mettre en visibilité du recruteur ses atouts ?

Il faut mettre en avant ses compétences spécifiques, c'est ce qui différencie deux candidats. Il faut le mettre en valeur. Le 2nd problème est la disponibilité, on peut penser que l'engagement interférera dans la bonne conduite de son emploi.



Marie-Laure BALLY, DRH, AFPA :

La difficulté est de savoir évaluer les compétences. Pour cela, il a fallu créer des outils pour mettre en valeur les compétences transversales. Ces compétences transversales sont très importantes, car on les garde toute sa vie contrairement aux compétences techniques.

Les compétences transversales sont directement liées à des savoirs de base ou des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles ;

Les compétences transversales sont regroupées en 4 catégories.

- Information : mettre en œuvre sa pensée, etc.
- Méthodologie : savoir se débrouiller
- Exploiter les TIC.
- Ordre personnel et social : coopérer, communiquer de manière appropriée.

Aujourd'hui dans le monde du travail, on constate que beaucoup de ces compétences sont prioritaires. On cherche des personnes qui sachent gérer des conflits, qui soient loyales, organisées, etc. MAIS il n'est pas facile d'évaluer ce genre de compétences.

Pour les évaluer, on a dû créer des outils de mise en situation, des entretiens analytiques : grâce à la technique « corbeille courrier », par exemple, ou l'entretien de recherche de faits.

Mais un recruteur ne peut pas rester uniquement sur du déclaratif, le candidat doit prouver qu'il a réellement mis en œuvre ces compétences.

Les candidats doivent être aidés et guidés pour savoir valoriser ces compétences transversales qui sont aujourd'hui importantes et qui font la différence, à compétences techniques égales, entre deux candidats lors des recrutements.

Temps d'échanges et questions...extraits...

Région Alsace – Catherine ZUBER

Pour un partenariat de territoire, [la collectivité] doit privilégier les associations locales.

Un président d'association

*Les employeurs doivent penser qu'un engagement bénévole oriente vers un parcours professionnel.
Mais existe-t-il aujourd'hui un organisme qui sensibilise les employeurs à la question du bénévolat ?*



ATELIERS :

- Atelier 1 :** Comment intéresser les bénévoles aux différents outils de valorisation de leurs compétences ?
- Atelier 2 :** Comment sensibiliser les entreprises au potentiel des compétences développées dans les engagements associatifs ?
- Atelier 3 :** Comment associer les partenaires de l'emploi à la démarche de valorisation des compétences bénévoles ?



Atelier 1 : Comment intéresser les bénévoles aux différents outils de valorisation de leurs compétences ?

Ce qu'il faut en retenir...

...des constats, des conseils :

- ✓ La valorisation des compétences bénévoles va servir le projet associatif ;
- ✓ Reconnaître l'engagement dans une démarche « gagnant-gagnant » est une nécessité ;
- ✓ Pour fidéliser le bénévole, il est nécessaire de reconnaître ses compétences, ce qu'il peut apporter et qu'il aura pu développer dans son parcours de bénévole ;
- ✓ Le bénévolat peut favoriser l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la reconnaissance personnelle.

...des idées concrètes :

- ✓ Réaliser des fiches de postes visibles pour faire rencontrer demande et offre d'actions bénévoles ;
- ✓ Favoriser le bénévolat des demandeurs d'emplois pour les aider à développer de nouvelles compétences ;
- ✓ Développer l'utilisation des passeports de compétences bénévoles ;
- ✓ Créer des outils pour épauler et sensibiliser les associations à l'accueil, la valorisation, l'encadrement, des bénévoles.



Atelier 2 : Comment sensibiliser les entreprises au potentiel des compétences développées dans les engagements associatifs ?

Ce qu'il faut en retenir...

...des constats, des conseils :

- ✓ Les employeurs confondent souvent les compétences des bénévoles et les convictions des bénévoles !
- ✓ Il manque souvent dans les CV un paragraphe « compétences bénévoles » ;
- ✓ Les compétences portées par les bénévoles sont une grande richesse et les entreprises devraient porter un regard sur cette richesse-là ;
- ✓ Les entreprises sont difficiles à solliciter par les associations, il faudrait commencer à travailler avec celles qui sont déjà sensibles à la question du bénévolat ;
- ✓ Les TPE PME sont peut-être plus facilement accessibles ;

...des idées concrètes :

- ✓ Créer un référentiel des compétences développées par les bénévoles au sein de leurs associations ;
- ✓ Il faut des « accoucheurs » qui leur fassent extirper les compétences qu'ils ont ;
- ✓ Les associations d'accompagnement des demandeurs d'emploi peuvent apporter des conseils intéressants ;
- ✓ Créer un site internet de conseils, questions/réponses, témoignages...sur le sujet ;
- ✓ Mettre en place une carte des compétences formelles développées dans le cadre d'un engagement bénévole, à mettre en lien avec les compétences réelles nécessaires dans l'entreprise ;
- ✓ Le DRH est un bon relais dans l'entreprise, c'est lui qu'il faut contacter pour ensuite sensibiliser plus largement l'entreprise, tout en faisant le lien avec les clubs d'entreprises, les chambres consulaires, les organisations syndicales ;
- ✓ Les bénévoles eux-mêmes doivent être sensibilisés !
- ✓ Tous les acteurs du recrutement doivent être sensibilisés : cabinet de recrutement, DRH, pôle emploi...



Atelier 3 : Comment associer les partenaires de l'emploi à la démarche de valorisation des compétences bénévoles ?

Ce qu'il faut en retenir...

...des constats, des conseils :

- ✓ Comment exprimer les compétences autrement que par une ligne « hobbies » sur le CV ? Comment faire pour que l'interlocuteur s'y intéresse ?
- ✓ Les personnes concernées les dévalorisent : il faut leur « tirer les vers du nez ». Par ailleurs, le regard des relais n'est pas toujours positif : il faut sensibiliser les médiateurs de l'emploi, par exemple ceux qui aident à rédiger un CV ;
- ✓ La responsabilité est double : du côté des associations (qui doivent accompagner et soutenir), et du côté de l'individu ;
- ✓ Le fait qu'on construit de la compétence en agissant bénévolement n'est pas une évidence. On a un droit à la pratique bénévole non ciblée sur les compétences.

...des idées concrètes :

- ✓ Le terme de « compétence bénévole » est remis en cause. Une compétence, on l'a ou pas. Pourquoi ne pas parler plutôt de capacités ?
- ✓ Pour qu'il y ait adhésion, il faut une co construction d'un outil entre les associations et les partenaires de l'emploi ;
- ✓ Mettre en place une forme de tutorat ;
- ✓ Pour les compétences transversales, il faut un référentiel qui reprenne le vocabulaire d'entreprise des « savoir-faire » et « savoir-être » ;
- ✓ Un outil existe déjà, c'est le bilan de compétences. Il faut sensibiliser les centres habilités aux compétences extra-professionnelles ;
- ✓ Il faut préserver la dimension sociale de l'engagement, au-delà des compétences : citoyenneté, garantie d'équilibre personnel, etc...
- ✓ Tenir compte de la typologie des associations : bénévoles dirigeants/opérationnels, associations plus ou moins grandes, variées ;
- ✓ Faciliter la tâche pour les réseaux de l'emploi : créer un outil, recenser les outils existants, co-construire des outils de détection et de valorisation des compétences transversales, qui iraient au-delà des expériences associatives.



Conclusions

Catherine ZUBER et Frédéric DECK

Les échanges de la matinée ne répondent pas à toutes les problématiques, il y a bien d'autres sujets qui préoccupent les associations : il ne faut pas nous arrêter là et prévoir d'autres rendez-vous.

Le travail ne fait que commencer. Petit à petit on avance.

1^{er} constat : il y avait des questions sur la valorisation des compétences et d'autres plus générales sur l'association en général.

2^e : les ateliers ont été très centrés sur la partie outillage, compétence et travail.

Mais la conclusion ne doit pas être « plus on est bénévoles, plus on trouve du boulot », mais plutôt, « je fais du travail, je me sens bien dans la société ». Il faut se rendre compte de cela.

On a avancé sur le plan technique : on a présenté tous les passeports, résumés et identifiés. Et lorsqu'on aura besoin d'un outil on s'appuiera sur l'un deux. L'approche des compétences transversales « simples » peut être intéressante, lorsqu'on a un regard « bienveillant » d'accompagnement, qui peut être dans l'association et au sein d'une mission locale ou de pôle emploi, par exemple.

Au sein de la CPCA Alsace SARA, il faut poursuivre le programme de formations des bénévoles et dans ces formations, mettre en avant les différents outils et moyens de valorisation.

Plusieurs questions restent en suspens : quel est le poids de l'association sur son territoire, comment est-on reconnu sur son territoire ? lorsque les bénévoles manquent à l'appel, comment fait-on et comment attirer d'autres bénévoles ?

Rendez-vous est pris en 2014 pour aller plus loin dans la réflexion !

En savoir plus :

- Nadia BELLAOUI, Stéphanie RIZET, Hélène SPOLADORE, & al. « Compétences bénévoles : faut-il les valoriser ? » La Vie Associative, 2011, 16, 40 p.
- Anne BORY, « Introduction au dossier », Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie [en ligne], 5 | 2010, mis en ligne le 3 juin 2010, socio-logos.revue.org/2454
- Anne CORDEN, Roy SAINSBURY « Volunteering for Employment skills – a Qualitative Research Study ». University of York, mis en ligne 2005, 36p. php.york.ac.uk/inst/spru/pubs/175/
- Jonathan BOUGARD, Thomas BRODATY, Céline EMOND, & al. « Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île de France », Université d'Evry Val d'Essonne n° 11-02 mis en ligne 2011, 24p. www.univevry.fr/fr/recherche/les_laboratoires/centre_d_etudes_des_politiques_economiques_de_l_universite_d_evry/publications.html
- Philippe CAMPINCHI, Mala GOODRIDGE, François PERRIN & al. « Recruter autrement – Les compétences issues du bénévolat étudiant, une chance pour l'entreprise » AFEV, déc.2010, 20 p. www.afev.fr/pdf/afev-recrutement.pdf
- Jean BASTIDE, Muriel KAYSER, Maurice PARODI & al. « La validation des acquis de l'expérience bénévole. Une chance pour les associations, une chance pour la reconnaissance sociale et professionnelle des militants associatifs ? » La tribune FONDA, août 2005, 174, p. 21-80, mis en ligne 13 octobre 2008, www.fonda.asso.fr/IMG/pdf/T174_vae.pdf
- Vincent CHRIQUI, Jean- Pierre MOURIER, Delphine GORGES « Développer, accompagner et valoriser le bénévolat » La Note d'Analyse - questions sociales, septembre 2011, 241, 12 p., http://www.strategie.gouv.fr/system/files/na-qsociales-241-der_0.pdf
- Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung « Certificat de compétences Culture : un justificatif de compétences clés mises en évidence par l'éducation culturelle » NetKK, 2007, 5 p. URL : <http://www.bkj.de/>
- Yoann KASSI-VIVIER <http://www.pro-bono.fr/2012/09/5-competences-developpees-par-les-benevoles-associatifs/>
- « La mobilisation des bénévoles associatifs : s'engager au service d'un projet », La Collection des Outils d'informations CPCA Alsace SARA, 2013.
- « La situation du bénévolat en France », France Bénévolat, 2013
- Dominique THIERRY « Les associations, lieux de qualification et de développement des compétences », France Bénévolat, 2007.
- Bernard MURAT « rapport d'information fait au nom de la Commission des Affaires Culturelles sur le bénévolat dans le secteur associatif », Sénat, 2005.



Etat des lieux :

7 « passeports » pour valoriser les compétences des bénévoles dans le milieu associatif ont été analysés :

Le « passeport bénévole » par France Bénévolat

Création : 2007

Domaine : Généraliste – reconnaissance et valorisation de l’engagement du bénévole au sens large

Couverture géographique : France

Contenu du passeport : 4 fiches : bilan initial, missions et responsabilités, compétences, tableau récapitulatif

Coût : 1.50 euros

Objectifs :

- Valoriser les actions et les compétences acquises dans le cadre du bénévolat associatif
- Constitue un élément pour la VAE

Public visé : tous bénévoles et toutes associations

Reconnaissance de l’outil : Reconnu par le Ministère de l’Education Nationale et l’AFPA comme pièce justificative pour les dossiers VAE, soutenu par Pôle Emploi

Partenaires : Soutien du Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l’Education Populaire et de la Vie Associative, du Ministère de l’Education Nationale, de la Caisse des Dépôts et Consignations, de Pôle Emploi et de l’AFPA

Le « carnet de vie du bénévole » par le Comité National Olympique et Sportif Français

Création : 2005

Domaine :

- Sportif – pour certaines compétences telles que l’arbitrage, la connaissance des règles de sécurité d’une discipline sportive, animation des séances, ...
- Généraliste – pour les compétences liées à la gestion administrative et à la gestion institutionnelle de l’association

Couverture géographique : France

Contenu du passeport : 5 parties : identité (à compléter par le bénévole), « mes savoir-faire » (plus de 150 savoirs-faires sont proposés), « mes fonctions » (description de l’association, ses fonctions et ses missions), « mes formations » (formations suivies) et enfin « mes titres » (titres sportifs ou honorifiques)

Coût : gratuit

Objectifs :

- garde mémoire : conserver une trace tout au long de sa vie
- valorisation personnelle : démarche de promotion sociale
- structuration du parcours : attester des savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis
- Réflexe : retranscription par l’écrit de ses différentes expériences

Public visé : tous bénévoles du secteur sportif

Reconnaissance de l’outil : reconnu dans le mouvement sportif et les secteurs associatifs et institutionnels

Partenaires : partenaires du CNOSF



L'outil de valorisation des compétences « Valorise-toi ! » par les Scouts et Guides de France

Création : 2010

Domaine : Animation, vie associative, gestion de projets et d'équipe

Couverture géographique : France (DOM inclus)

Contenu du passeport : Référentiel de compétences et questionnaire permettant à des jeunes adultes animateurs scouts et guides de faire le point sur leurs compétences.

Coût : 0.30 euros

Objectifs : Permettre à des jeunes adultes d'identifier leurs compétences, de les transcrire en langage pro/RH, de les valoriser et de faire le point sur leur parcours en termes d'acquisition de compétences.

Public visé : 14 000 jeunes adultes membres de l'association des Scouts et guides

Reconnaissance de l'outil : Traduit en près de 10 langues européennes + présenté à la Commission européenne pour l'éducation.

Partenaires : aucun

Le portefeuille des compétences par le Ministère de l'éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative

Création : 2009

Domaine : Généraliste

Couverture géographique : France

Contenu du passeport : « vous engager, prendre position », « assumer des responsabilités », définir des stratégies d'orientation », « animer une instance dirigeante », « gérer des projets », « mobiliser autour d'un projet », « animer des équipes », « travailler en équipe », « gérer et travailler dans une équipe interculturelle ou internationale », « négocier des moyens d'actions », « organiser », « constituer et animer un/des réseau(x) », « communiquer », « être source d'initiative et force de proposition », « être force d'innovation », « apprendre autrement par la pratique ».

Coût : gratuit

Objectifs : support personnel permettant d'identifier et recenser les compétences démontrées et développées lors d'expériences associatives bénévoles.

Public visé : tous bénévoles à condition d'être responsable d'activité ainsi que les associations et leurs responsables qui accompagnent les bénévoles dans la reconnaissance de leurs engagements.

Reconnaissance de l'outil : Il n'est pas un outil de certification mais peut aider à remplir le Youthpass et l'Europass (outil de l'UE)

Partenaires : aucun



La démarche « bénévolat et compétences » d'ANIMAFAC

Création : 2009

Domaine : Généraliste

Couverture géographique : France

Contenu du passeport : 3 parties : tableau descriptif (parcours, missions), tableau d'identification des compétences, tableau de valorisation des compétences.

Coût : gratuit

Objectifs : Fournir une méthode pour identifier les compétences acquises lors de son parcours associatif et les valoriser dans une démarche d'insertion professionnelle ou autre projet d'avenir.

Public visé : essentiellement les étudiants impliqués dans la vie associative, bénévoles et volontaires.

Reconnaissance de l'outil : Pas de certification officielle dans le cadre de la VAE notamment (public étudiant)

Partenaires : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Agence nationale pour la Cohésion et pour l'égalité des chances, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Fonds d'expérimentation pour la Jeunesse du Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative, Mairie de Paris. ASDO, IMS, Hudson, Algoé, MACIF, KPMG, IRIV, France Bénévolat, Fondation Adecco, Passerelles et compétences, AFIJ.

Le passeport de l'engagement par le Conseil Général du Bas-Rhin

Création : Projet débutant en janvier 2011 jusqu'en décembre 2012

Domaine : Généraliste

Couverture géographique : 8 territoires pour l'expérimentation : Communauté des Communes de l'Alsace Bossue, de Sauer Pechelbronn, de Marckolsheim et environs, de la Haute-Bruche, Communes de Bischheim et de Haguenau, et les quartiers du Neudorf et la Meinau de la ville de Strasbourg.

Contenu du passeport : une page par type de compétences, quatre pages sur l'(les) engagement(s) réalisé(s), une page de synthèse des engagements du jeune et une page d'attestation d'engagement à faire signer optionnellement par le Président du CG 67

Coût : gratuit

Objectifs : Faire en sorte que les compétences acquises par les jeunes tout au long de leur engagement puissent être reconnues et valorisées, notamment au moment de leur insertion professionnelle.

Public visé : Jeunes de 10 à 25 ans mais concentration sur la tranche 16-25 ans

Reconnaissance de l'outil : Il peut servir de certificat grâce à la demande d'attestation au Président du CG 67 mais cet outil est destiné à une utilisation personnelle et n'a pas de valeur « diplômante » officielle.

Partenaires : CRAJEP, la CAF, Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative, Réseau information jeunesse Alsace. Partenaires financiers : financement propre au CG 67 et financement de l'Etat.



Le passeport de l'Engagement – Envie d'Agir par le Ministère de l'Education Nationale, le Ministère de la Santé et le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative

Création : 2004

Domaine : Généraliste

Couverture géographique : France

Contenu du passeport : « Mon identité », « Mon bilan d'activités 11-18 ans », « Liste des compétences », « Compétences mises en œuvre », « Parcours d'engagement », « Formation suivie dans le cadre de mes engagements » ; « Reconnaissance obtenue », « Repères : liste des articles de presse, émissions de radio, de télévision, documents illustrant des activités », « Certificat d'engagement du jeune », « Fiche action », « Certificat d'engagement de l'élève »

Coût : Gratuit

Objectifs : Support personnel à destination du public 11-18 ans ou plus, permettant d'identifier et recenser les compétences démontrées et développées lors d'expériences associatives bénévoles.

Public visé :

- Bénévoles de tout secteur, délégué de classe, responsable de club...
- Associations, mutuelles, coopératives, syndicat, collectivités, DRJS ou DDJS
- Chefs d'établissements et équipes pédagogiques qui souhaitent expérimenter l'outil

Reconnaissance de l'outil : Aucun caractère formel ou contraignant

Partenaires : Cet outil a été construit en concertation avec le Ministère de l'Education Nationale

Et en Europe ?

Principaux projets et outils de valorisation de compétences existants pour les bénévoles en Europe :

- Projet VAEB pour un projet professionnel
- Projet REFINE
- Youthpass
- Futur Passeport européen de compétences au sein de l'Europass portfolio
- Le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnelle (ECVET)
- IDEAL – identifier, Evaluer et Valider
- Flexi-Path – Flexible professionalisation pathways for adult educator (voie professionnelle flexible pour éducateurs adultes)
- European Qualifications' Framework for lifelong learning (EQF) (Cadre européen des certifications)
- Portfolio européen pour travailleurs et animateurs de jeunesse



Conférence Permanente des Coordinations Associatives – Soutien aux Associations en Région Alsace
1a place des Orphelins - 67 000 STRASBOURG
Tél / 03 88 23 26 38
infos@reseau-sara.org

www.reseau-sara.org