

EXPÉRIENCE BÉNÉVOLE : LES
ASSOCIATIONS FACE À LA
RECONNAISSANCE ET À LA
VALORISATION DES COMPÉTENCES.

Sophie BONNET

Master 2 Médiation, Intervention Sociale et Solidarité
Université Toulouse, Jean Jaurès- Année 2017/2018

Sous la direction de Valentine Hélardot

Remerciements :

À Valentine Hélardot, qui a dirigé ce mémoire, pour ses relectures et ses bons conseils.

À Françoise Guillemaut, pour son suivi et sa bienveillance tout au long de ce master.

À l'ensemble de l'équipe pédagogique du master MISS.

À toutes les personnes, salariés comme bénévoles, qui ont pris de leur temps pour échanger avec moi et participer à cette recherche.

À la promotion 2016-2018 du master MISS, soudée et solidaire.

À Marie, Manon, Maël et Maeva pour leur confiance, leurs conseils et leur attention précieuse.

À Dorian, pour son aide et ses bons contacts.

À Lucie, Cécile, Sarah C., Lauryanne, Marie, Laura F., Emilie pour leurs encouragements et leur amitié.

À Laura C., Sarah V., Louise, Anaïs, Pauline pour avoir partagé doutes, désespoir mais aussi conseils, soutien et amour pendant toute la rédaction de ce mémoire.

Table des matières

TABLE DES MATIERES	2
INTRODUCTION :	4
PARTIE 1 : ÉLÉMENTS THÉORIQUES	6
<i>Chapitre 1 : Associations et bénévolat</i>	7
A/ Qu'est-ce qu'une association ?	7
B/ Qu'est-ce que le bénévolat ?	11
C/ Panorama du bénévolat dans le secteur associatif	14
<i>Chapitre 2 : Qualification, compétence et bénévolat</i>	16
A/ Qualification et compétence.....	16
B/ Compétence et bénévolat	18
<i>Chapitre 3 : Formation et bénévolat</i>	20
<i>Chapitre 4 : Bénévolat et emploi</i>	25
<i>Chapitre 5 : Reconnaissance et valorisation du bénévolat</i>	28
A/ Une démarche en triptyque	29
B/ Reconnaissance de l'engagement bénévole des jeunes	31
C/ Valorisation et reconnaissance du bénévolat en France	34
<i>Chapitre 6 : Problématisation</i>	38
PARTIE 2 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET ENQUETE DE TERRAIN	41
<i>Chapitre 1 : Méthodologie</i>	42
A/ Recueil des données.....	42
B/ Entretiens semi-directifs.....	44
<i>Chapitre 2 : Eléments d'analyse</i>	48
A/ L'importance de la formation et de la mise à disposition d'outils	48
B/ Une valorisation informelle.....	55
C/ Trois niveaux de reconnaissance et de valorisation indispensables et interdépendants	61
D/Une nouvelle forme d'engagement ?	67
CONCLUSION :	71
BIBLIOGRAPHIE :	77
A/ Articles.....	77
B/ Chapitres de monographies.....	78
C/ Monographies	78
D/ Rapports.....	79
E/ Sites web.....	80
F/ Textes juridiques.....	81
TABLE DES ILLUSTRATIONS	82

ANNEXES.....	83
<i>A/ Compétence « travailler en équipe » du portefeuille de compétences</i>	<i>83</i>
<i>B/ Grille d'entretien bénévoles</i>	<i>86</i>
<i>C/ Grille d'entretien association</i>	<i>87</i>
<i>D/ Google Drive des outils bénévoles.....</i>	<i>88</i>
<i>E/ Retranscription d'entretien réalisé avec OD, salarié d'OFM</i>	<i>89</i>
<i>G/ Attestation de bénévolat type</i>	<i>110</i>
<i>H/ Exemple de fiche technique.....</i>	<i>111</i>
<i>I / Exemple de fiche métier ROME.....</i>	<i>113</i>

Introduction :

« Bien des métiers marchands pourraient être remplacés progressivement par des activités gratuites et bénévoles. » - Jacques Attali¹

Aujourd'hui, près d'un français sur cinq donne du temps à une association. En effet, malgré les idées préconçues, le bénévolat et l'engagement dans les associations ne cessent d'augmenter ces dernières années. Véritable source de vie du milieu associatif, l'engagement des bénévoles est une véritable question stratégique pour les associations. Les manières de s'engager sont aussi diverses que les missions à remplir et que les causes dans lesquelles s'impliquer. Néanmoins, ces dernières années ont fait remonter une tendance dans le milieu associatif, celle de la professionnalisation. Si elle a touché dans un premier temps les activités concrètes envers les bénéficiaires et les salariés de ces structures, elle s'est très vite fait sentir également sur les bénévoles. Dans ce contexte où la seule bonne volonté ne suffit plus, il est nécessaire pour les associations de trouver un juste milieu entre le désir de s'engager et la liberté, inhérents au bénévolat, et cette professionnalisation. Tous ces éléments font émerger la question de la compétence dans le milieu associatif et dans les situations de bénévolat. En effet, la transformation des missions et des manières de les remplir poussent les structures associatives à s'appuyer sur l'expertise et les compétences déjà acquises par leurs bénévoles lors de leur arrivée, mais aussi à en développer de nouvelles durant leur engagement.

Considérés par certains sociologues comme des travailleurs comme les autres², les bénévoles mobilisent, acquièrent et développent donc de nombreuses compétences durant leurs pratiques associatives et au travers des missions qu'ils réalisent.

Mais, qu'en est-il de la réutilisation de ces compétences, développées lors d'expériences bénévoles ? De plus en plus de candidats à l'emploi ou à une formation citent et essaient

¹ Attali, J. (2004). *La voix Humaine : pour une nouvelle social-démocratie*. Paris : Editions Fayard.

² Simonet, M. (2010).

de faire reconnaître et valoriser leur engagement bénévole et les compétences qu'ils y ont développé. Ces démarches peuvent prendre différentes formes, à travers un CV, une lettre de motivation, lors d'entretiens ou en complétant des dispositifs plus formels comme des livrets bénévoles, ou encore en prétendant à une Validation des Acquis de l'Expérience Bénévole. Cette reconnaissance et cette valorisation des compétences bénévoles est assez répandue dans les pays Anglo-saxons, mais nettement moins en France

En effet, malgré la professionnalisation du secteur associatif et les exigences auxquelles doivent répondre ces travailleurs gratuits, le lien entre bénévolat et compétence est encore mal connu et exploité. Il l'est par les recruteurs, qui n'ont pas connaissance de la rigueur et du contenu du travail effectué lors de la pratique bénévole, et pour lesquels l'engagement bénévole est alors relégué à une simple information sur les goûts et la personnalité du candidat bénévole³. Il l'est également par les bénévoles eux-mêmes qui n'ont souvent pas conscience de ce lien.

A travers des lectures théoriques et des entretiens semi-directifs réalisés auprès de responsables associatifs mais aussi de bénévoles, ce mémoire s'intéressera à la manière dont les associations appréhendent la question de la reconnaissance et de la valorisation des compétences ; et dont elles accompagnent ou non les bénévoles dans ces démarches. Depuis les formations qu'elles sont susceptibles de proposer à leurs bénévoles jusqu'au recours, ou non, aux dispositifs formels de valorisation des compétences ; comment les associations appréhendent, se saisissent et accompagnent-elles l'identification et la valorisation de cette contrepartie non pécuniaire ?

Dans un premier temps, nous exposerons ici des éléments empiriques pour donner un cadre et alimenter notre question de départ. Nous nous appliquerons ensuite à décrire la méthodologie d'enquête choisie et appliquée avant d'exposer les résultats qui ont ici émergés.

³ Prouteau, L., & Wolff, F.-C. (2006)

PARTIE 1 : ÉLÉMENTS THÉORIQUES

Chapitre 1 : Associations et bénévolat

A/ Qu'est-ce qu'une association ?

D'un point de vue juridique, une association est une convention reliant au moins deux personnes ayant un projet commun dans un but non lucratif. Si elle peut mener des activités lucratives pour se financer, une association ne doit effectuer aucun reversement des bénéfices à un ou plusieurs de ses membres. Chaque association est régie par des statuts qui déterminent son organisation, sa manière de fonctionner ; désignent son adresse et son représentant.

La loi Waldeck-Rousseau du 1 Juillet 1901 ou « loi 1901 » reconnaît la liberté d'association au sein de la république Française et reconnaît ainsi le droit à chacun de créer et d'adhérer à une association. Elle définit l'association en ces termes : « *L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices* »⁴.

Deux grands types d'associations se dégagent à travers cette loi : les associations dites simples et non déclarées en préfecture qui ont une existence juridique mais ne peuvent pas posséder de patrimoine, ni recevoir de dons et les associations déclarées en préfecture. Ces dernières possèdent une identité juridique et peuvent à ce titre posséder du patrimoine et prétendre à la reconnaissance d'utilité publique auprès du conseil d'état. Ce statut les habilite, en échange de garanties et de contrôles sérieux de la cour des comptes, à recevoir des legs et des dons.

D'un point de vue plus sociologique, « *une association regroupe plusieurs personnes qui ont décidé de s'unir pour coopérer en vue de d'apporter une solution à un problème ou de répondre à un besoin.* »⁵. L'association est ici définie comme une construction sociale par l'unification de plusieurs individus autour d'un projet commun. Elle est une composante essentielle de l'économie sociale et solidaire, ici définie comme « *un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale.* »⁶

⁴ Loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association

⁵ Hautenne, B. (2004). p 11.

⁶ Centre de Documentation Economie et Finances (2017)

On compte aujourd’hui, en France, plus d’1,3 million d’associations actives réparties sur tout le territoire.

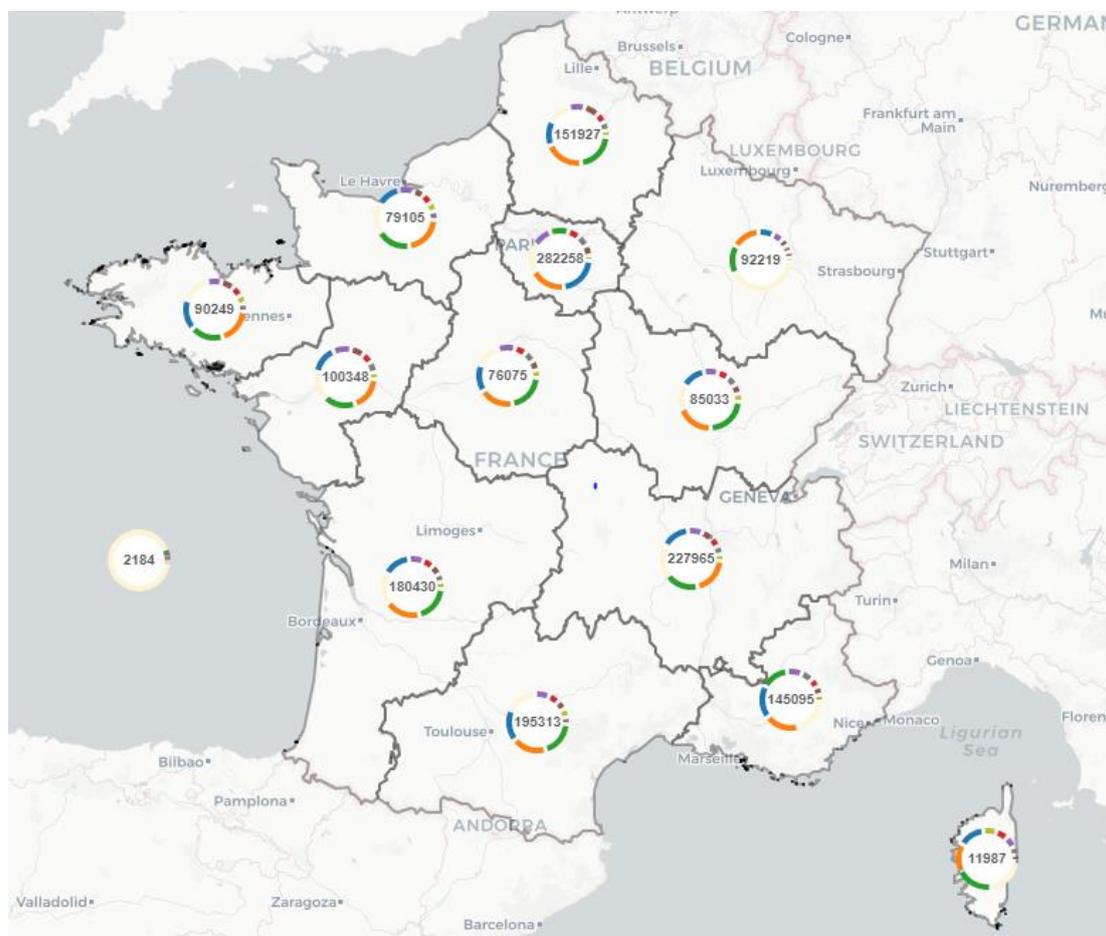


Figure 1: Répartition des associations sur le territoire Français⁷

La grande liberté accordée par la loi 1901 en termes d’objet (la seule restriction en la matière est que l’objet de l’association ne porte pas atteinte à l’ordre public et de ne pas être contraire à la loi) mais aussi de rédaction de statuts donne un paysage associatif français très vaste. Ainsi, il est très difficile d’établir une typologie de ces associations en termes d’objets. Elles sont classées dans le Répertoire National des Associations autour de 9 thèmes et redivisés en plusieurs sous-rubriques :

⁷ Source DataAsso, consulté le 20/07/18

Thèmes	Sous-rubriques
Culture	Culture, pratique d'activité artistique, culturelles
Sport	Sport et activités de plein air ; chasse ; pêche
Loisirs	Clubs de loisirs, relations, actions culturelles
Social	Interventions sociales ; associations caritatives, humanitaires, aide au développement, développement du bénévolat ; services familiaux, services aux personnes âgées
Santé	Santé, services et établissements médico-sociaux
Enseignement	Éducation, formation
Economie	Représentation, promotion et défense d'intérêts économiques ; conduite d'activités économiques
Aide à l'emploi	Aide à l'emploi, développement local, promotion de solidarités économiques
Environnement	Environnement, cadre de vie
Divers	Information, communication ; activités politiques ; défense des droits fondamentaux, activités civiques ; activités religieuses, spirituelles ou philosophiques ; recherche ; armée, anciens combattants ; tourisme ; justice ; amicales, groupements affinitaires, d'entraide ; clubs, cercles de réflexion ; logement ; sécurité protection civile ; préservation du patrimoine ; divers

Tableau 1: Répartition des associations par thème d'après le RNA

Les structures associatives ont la possibilité de s'inscrire et donc d'être identifiées dans plusieurs thèmes ou sous rubriques correspondants à leurs activités.

Le site DataAsso, mis en place par le gouvernement en s'appuyant sur les données du Répertoire National des Associations et de Sirene propose, lui, la répartition simplifiée

suivante : loisirs et vie sociale, culture, sport, santé et action sociale, éducation et formation, économie et développement local, autre et divers et non renseigné. On y apprend que c'est le secteur des loisirs qui compte le plus grand nombre d'associations, avec 349 791 structures, soit 20,28% des structures associatives totales. Viennent ensuite les structures non renseignées (315 864 associations soit 18,31% des structures associatives totales), celles du sport (313 325 associations soit 18,16% des structures associatives totales), de la culture (291 451 associations soit 16,90% des structures associatives totales) et de la santé et de l'action sociale (155 360 associations soit 9,01% des structures associatives totales). Les secteurs de l'éducation et de la formation (104 459 associations soit 6,06% des structures associatives totales), de l'économie et du développement local (103 868 associations soit 6,02% des structures associatives totales) et des autres secteurs (90 856 associations soit 5,27% des structures associatives totales) arrivent ensuite. Cette répartition peut être résumée par le schéma suivant :

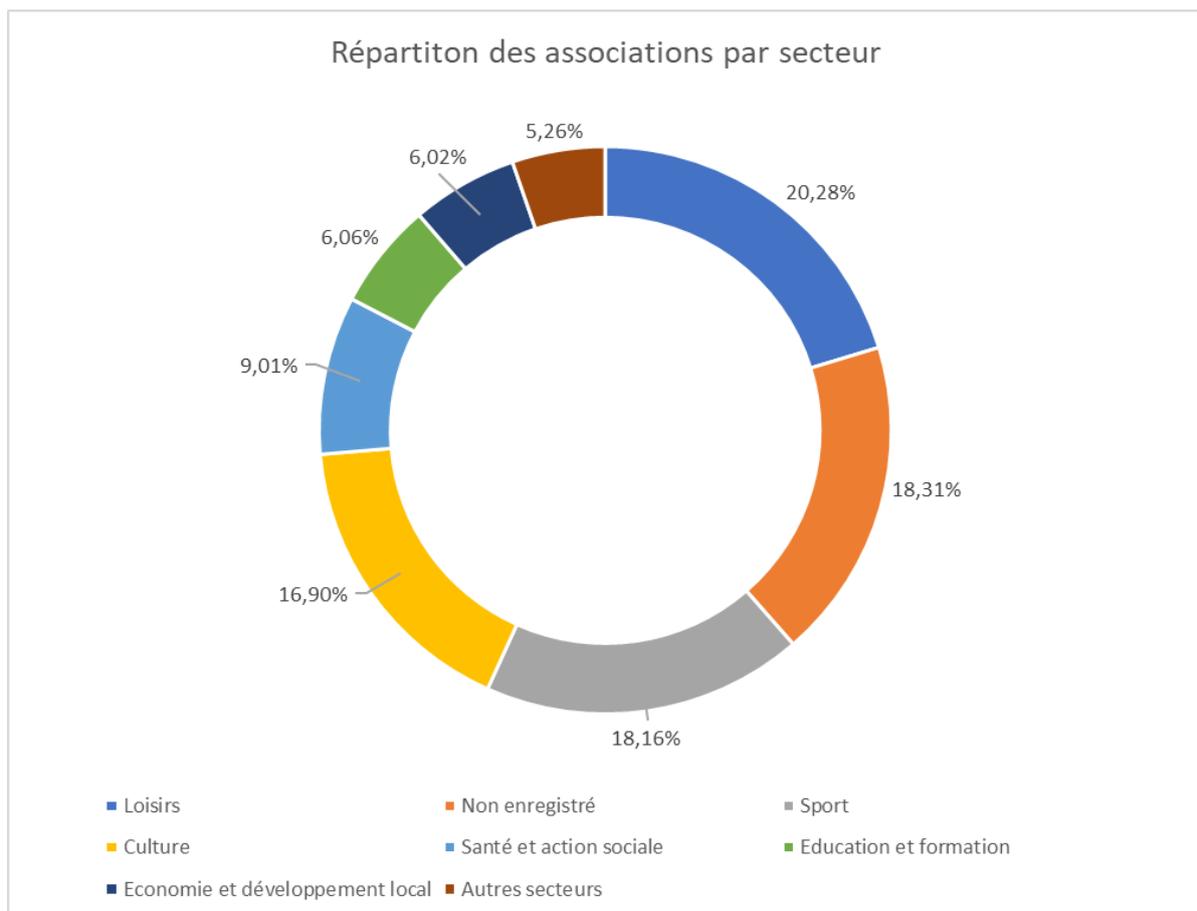


Figure 2: Répartition des associations par secteur

B/ Qu'est-ce que le bénévolat ?

Etymologiquement, le mot bénévolat, en latin « *benevolus* », signifiant « bonne volonté » est composé de « *bene* » qui veut dire « bien » et de « *volus* » qui veut dire vouloir. Depuis les années 1980, la France cherche à mettre en place et à définir les statuts du bénévole et du volontaire.

Dans plusieurs pays, comme la Grande-Bretagne ou l'Espagne, les bénévoles sont appelés « volontaires ». En France, ces deux statuts sont distincts. Le volontariat sera qualifié comme un bénévolat indemnisé et à plein temps pendant une durée déterminée. Le volontaire bénéficie de droits sociaux mais, au contraire d'un salarié, n'est pas soumis au droit du travail. Il existe différentes formes de volontariat comme le Service Civique ou encore les SVE et SVI (Service Volontaire Européens et Service Volontaire International).

Il n'existe pas, d'un point de vue légal, de définition du bénévolat. La définition la plus répandue est celle du Conseil économique, social et environnemental qui qualifiait en 1993 le bénévole comme une personne qui s'engageait librement et sans rémunération dans la réalisation d'une action en dehors du cadre familial et professionnel et à destination d'autrui. Si elle est simpliste, voir un peu réductrice, cette définition du bénévolat met l'accent sur l'absence de contrepartie pécuniaire et sur la liberté d'engagement (et de fait, de désengagement), aspects fondateurs de toute pratique bénévole.

Pour Demoustier, le bénévolat tel qu'on l'entend aujourd'hui est la fusion de plusieurs grands mouvements. D'un côté une laïcisation des activités de charité et de paternalisme ; et de l'autre une dépolitisation progressive de l'entraide ouvrière. Dans cette continuité, Ferrand Bechmann évoque deux grands types de bénévolat : « *celui d'une classe qui se penche sur une autre et le bénévolat d'un groupe le plus souvent dans des difficultés, et qui travaille pour lui-même et la communauté* »⁸.

Le bénévolat participe à un des paradoxes de la culture occidentale, une société à la fois ouverte et fermée dans laquelle le développement d'appartenances spécifiques est partie prenante du lien social. Il « *se caractérise essentiellement et existentiellement par ses objectifs non matériels, par une action qui peut être traditionnelle ou innovatrice et même souvent dissidente et hors la loi*

⁸ Ferrand-Bechmann, D. (2000). p 10

mais qui est surtout choisie et qui correspond en général à des capacités et à des appétences. »⁹. Un bénévole s'engage et agit de manière gratuite et pour les autres. En guise de contrepartie, le bénévole tire de son engagement une valorisation personnelle ou collective, un gain de sens, et parfois de connaissances et de compétences.

Pour Ferrand-Bachmann, cet engagement est tant altruiste qu'égoïste. Il sert, souvent de manière désintéressée, à une idée ou à autrui, mais apporte tout de même une certaine reconnaissance. Elle désigne plusieurs types de motivation chez tous les bénévoles qui peuvent être liées ou non :

- une motivation purement altruiste tournée vers l'aide à autrui
- une motivation liée à sa situation et sa satisfaction personnelle comme se sentir utile ou rencontrer de nouvelles personnes
- une motivation dite instrumentale ayant pour objectif par exemple l'obtention d'un emploi

Chaque bénévole aura des motivations qui lui seront propres, notamment selon le stade de sa vie auquel il se trouvera. Ainsi, un étudiant n'aura pas les mêmes motivations qu'une personne à la retraite. Le bénévolat relèverait ainsi d'une démarche éthique entre travail et engagement.¹⁰

D'après Prouteau et Wolff, on peut distinguer trois motivations principales au bénévolat : l'altruisme et l'aide utile à l'association, l'engagement en lui-même et la gratification psychologique et sociale qu'il peut provoquer, l'amélioration du capital humain (développer ses compétences et sa formation) et du capital social (agrandir son réseau). Ces motivations et ces enjeux sont différents selon les individus mais aussi selon le type de bénévolat qu'ils exercent.

Pour Dan Ferrand-Bachmann, le bénévolat est une dimension peu visible mais indispensable à la société, notamment parce qu'il met en lien l'individuel et le collectif mais aussi les actions personnelles et celles collectives des associations, le travail et le loisir... Elle expose ainsi la typologie des bénévoles suivantes :

- les individus qui découvrent l'association puis s'en vont
- ceux qui apportent une aide ponctuelle, souvent pour soulager leurs consciences

⁹ Ferrand-Bachmann, D. (2008). p 2

¹⁰ Ferrand-Bachmann, D. (2013)

-ceux dont l'engagement est régulier
-ceux qu'elle appelle les « enrégés » qui sont très fortement engagés

Pour elle, là où certains individus, et donc certains bénévoles appelés « inner directed » sont dirigés par leur conscience, certains autres, les « other directed » le seront par ce qu'ils pensent que les autres pensent deux, soit une hétéronome et les « tradition directed » le seront par la tradition.

Pour Jacques Ion, il existe deux types d'engagement¹¹. L'engagement « post-It » qui est court, passager, souvent autour d'une mission ou d'une action bien précise et « affranchi » sans appartenance à un groupe précis qui fait face à l'engagement « timbre » effectué sur le long terme et à l'engagement « affilié » qui revendique son groupe et ou ses idées d'appartenance.

L'engagement « post-It », également qualifié de « zapping » émerge depuis quelques années, notamment auprès des jeunes. C'est un engagement plus distancié et léger. Le premier type, l'engagement « post-it » et « affranchi » est plus contemporain. Il illustre pour Jacques Ion un rapport à l'action et à l'engagement moins idéologique et une nouvelle conception de la citoyenneté. L'association sera alors, dans ce type d'engagement considérée comme un moyen, et non comme une finalité.

Chacune de ces typologies, que ce soit celles de bénévoles, des motivations ou encore des types d'engagement correspondent pour Ferrand-Bachmann à un état de la société mais aussi au type de formation suivi. On assiste effectivement, ces dernières années, à une transformation des profils et des motivations des bénévoles. S'ils possédaient pour la plupart un revenu par ailleurs et étaient pour la plupart des hommes aisés jusque dans les années quatre-vingt, les profils se sont aujourd'hui diversifiés.¹² Aujourd'hui, l'engagement dans un objectif de socialisation, de développement du parcours professionnel ou encore dans l'amélioration des compétences, est en progression... Avec la montée en puissance de ces logiques d'engagement, Demoustier se questionne sur une éventuelle remise en cause des fondements du bénévolat comme construction sociale. L'hétérogénéité des pratiques, des rapports aux structures et des fonctions occupées par les bénévoles ; ainsi que son

¹¹ Ion, J. (2012)

¹² Demoustier, D. (2002)

rapprochement au salariat pourraient, pour elle, remettre en cause la liberté, la « simple » bonne volonté ou encore la gratuité qui sont l'essence du bénévolat.

Dans cette lignée, nous pouvons nous demander si la seule motivation peut suffire à être un « bon » bénévole. Pour Ferrand-Bechmann, la réponse est non, le bénévolat nécessite aujourd'hui des compétences qui, peuvent être apprises.

C/ Panorama du bénévolat dans le secteur associatif

Depuis l'avènement de la loi de 1901, et particulièrement à partir des années soixante où on assiste à un véritable "boom associatif", les associations n'ont cessé de se développer en France. En 2016, d'après l'étude « L'évolution de l'engagement bénévole associatif en France, de 2010 à 2016 »¹³ effectuée par France bénévolat, 20.430 millions de personnes, soit 38,8 % de la population de plus de 15 ans, offrent leur temps et leur compétence aux autres. Parmi eux, 13,197 millions le font dans le secteur associatif, 4,410 millions dans une autre organisation qu'elle soit syndicale, politique ou religieuse et 8,302 millions dans un bénévolat de proximité hors structure associative. 75,5 % d'entre eux se disent engagés de manière régulière et près de 16 millions de Français sont membres d'une ou plusieurs associations.

D'après une enquête IFOP pour France Bénévolat et Recherches & Solidarités¹⁴, réalisée auprès de 3 156 personnes de 15 ans et plus, interrogées en janvier 2016, l'augmentation du nombre de bénévoles dans le secteur associatif constatée depuis 2010, est plus particulièrement portée par les hommes. Les femmes seraient plus souvent tournées vers une implication plus informelle et notamment à travers les solidarités familiales. Les personnes de moins de 50 ans jouent également un rôle dans cette augmentation.

Les associations constituent un corps intermédiaire à part entière, elles jouent un rôle majeur dans la structuration de la société civile et dans le développement de la citoyenneté.

¹³ Thierry, D., Bazin, C., & Malet, J. (2016)

¹⁴ La France associative en mouvement. (2017)

D'après l'étude « La France bénévole en 2016 » menée par Recherche et Solidarités, « les notions de « compétences », de savoir-faire et d'aptitudes gravitent aujourd'hui, beaucoup plus qu'en 2010, autour de celles de bénévolat et d'engagement. »¹⁵.

L'enquête « La France bénévole » menée par Bazin et Malet pour le compte de Recherche et Solidarité, s'appuie sur les résultats de la dixième enquête nationale annuelle du Baromètre d'Opinion des Bénévoles réalisée en ligne entre le 1er mars et le 7 avril 2017, auprès d'un panel de 3 062 bénévoles, actifs dans une association de 18 ans et plus. Elle fait remonter des spécificités dans les parcours bénévoles selon plusieurs critères : le sexe, l'âge, l'intensité de l'engagement, le degré de responsabilité, les activités plurielles ou non, le passé dans l'association et l'ancienneté de l'association. Parmi ces critères, plusieurs semblent impacter la question de l'acquisition et de la valorisation des compétences. L'âge est le premier de ceux-ci et, ce sont les jeunes (moins de 35 ans) qui mettent le plus en avant la question du développement des compétences, qu'ils citent comme une source de motivation à l'engagement. Cet engagement est souvent plus ponctuel, notamment au commencement de leur parcours bénévole et ils changent de missions plus facilement et sans hésitation. Les bénévoles qui ont une intervention hebdomadaire intense ont, pour la plupart, des motivations plus nombreuses et plus fortes. Parmi elles, le développement et l'acquisition de compétences est cité, alors que cette question n'apparaît pas pour des interventions légères, ou la question est reléguée à une envie d'accéder à plus de formation. Ces critères individuels qui dépendent du bénévole en croisent trois autres, qui eux concernent la structure associative dans laquelle se déroule le bénévolat : la taille, le dispositif de suivi du bénévolat et le secteur. La taille est ici déterminée par les critères suivants : petites, moins de 50 adhérents et/ou un budget annuel inférieur à 10 000 euros ; moyennes, entre 50 et 150 adhérents et /ou un budget annuel entre 10 000 et 75 000 euros ; grandes, au moins 150 adhérents et/ou budget annuel supérieur à 75 000 euros. Les plus grandes associations sont plus à même de mettre en place un salarié, voir des équipes ou des services dédiés à l'accueil et à l'animation des équipes bénévoles. Elles sont souvent suppléées par un bénévole. Cette organisation leur permet de répondre au mieux au besoin de soutien et de formation de leurs bénévoles qui voient généralement ces envies plus satisfaites que dans des structures de tailles moindres. L'existence d'un salarié référent ou d'un service dédié augmenterait fortement le suivi des bénévoles, utile pour lutter contre un sentiment de manque de soutien, de connaissance et améliorant ainsi la régularité de

¹⁵ Bazin, C., Malet, J., Bonneau, P., Cascio, C., Dreyer, P., Duros, M., Fdida, S., Persoz, I., Peter, J-M., Rigaud, S., Thierry, D., & Verchere, A. (2016). p 5

l'engagement. Selon cette étude, en 2016, c'est dans le secteur du social caritatif qu'étaient le plus engagés les français avec une proportion de 6,7% de Français donnant du temps dans ces structures. En termes de suivi des bénévoles, cette étude fait remonter que les secteurs du social caritatif et de la solidarité internationale sont ceux dans lesquels les équipes ou services spécifiques qui y sont dédié, sont les plus nombreux.

Chapitre 2 : Qualification, compétence et bénévolat

A/ Qualification et compétence

La notion de qualification renvoie à la capacité à réaliser ou exercer une tâche ou un poste déterminé, elle se rapporte aux domaines de l'emploi et de la formation.

La qualification d'un travailleur sous-entend deux volets pouvant permettre une évolution professionnelle. Celui des diplômes obtenus et donc de la qualification personnelle du travailleur et celui de l'expérience ou « *Learning by doing* » qui est ou sera acquise lors de la pratique au sein même de l'entreprise. Pour Pierre Naville, la qualification est une articulation entre des actions spécifiques et techniques et la valeur estimée socialement pour ces actions.

Actuellement, la qualification est généralement observée grâce à une grille de qualification institutionnalisée permettant de définir un niveau d'emploi et de rémunération, ou en référence au dernier diplôme obtenu.

Dans « Les 100 mots de la sociologie »¹⁶, Baptiste Coulmont différencie les notions de qualification et de compétence comme tel : la compétence comme une notion rattachée à l'individu lui-même et la qualification comme quelque chose de collectif et de dépendant du poste de travail auquel elle est rattachée.

Une compétence est une capacité cognitive ou d'action mise en œuvre dans une pratique. Cette pratique peut être une pratique professionnelle comme une pratique du quotidien. Elle est définie individuellement et en fonction des situations et des pratiques. Souvent informelle, elle ne débouche pas obligatoirement sur une reconnaissance et une valorisation officielle. Ce modèle valorise autonomisation des salariés, engagement,

¹⁶ Paugam, S. (2010)

coopération mais aussi prise de responsabilité et prend en compte la contribution du salarié dans la production de valeur.¹⁷ . Parfois opposée à la notion de qualification, la compétence est « socialement instituée » et prend en majorité la forme de liste des actions qu'un individu est capable d'accomplir. Le bilan de compétence, mis en place depuis 1991, donne par exemple à toute personne active la possibilité de dresser une liste des tâches qu'ils savent réaliser.

Les compétences individuelles peuvent provenir de la formation initiale et donc de l'obtention de diplômes comme d'expériences professionnelles, personnelles ou associatives. Pour être identifiées, elles doivent donc être identifiées, valorisées et validées à partir de situations concrètes¹⁸.

Ainsi, « *la compétence est la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté* »¹⁹.

Elle présuppose également une capacité à mobiliser des connaissances déjà acquises et à les transformer pour les adapter aux situations rencontrées, appelée intelligence pratique, ainsi qu'à mobiliser les acteurs autour des situations rencontrées dans une dynamique d'échange et de partage autour des responsabilités et des enjeux portés par la situation.

Pour ce qui est du bénévolat et de ce qu'il produit, on préférera le terme de compétence à celui de qualification, rendant compte de l'expérience et de l'ensemble des savoir-faire et savoir-être qui seront développés et non des diplômes, obtenus ou non.

La question de la Validation des Acquis Professionnels (VAP) mise en place en 1984 et de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), mise en place en 2002 font interroger un peu plus le lien entre les compétences acquises lors d'une formation initiale et à travers un diplôme, et celles pouvant être acquises et développées au cours de pratiques personnelles, associatives ou personnelles diverses. Ces pratiques permettent de transformer la compétence, et notamment celles acquises lors d'une expérience bénévole, en qualification.

¹⁷ Paradeise C., & Lichtenbergen, Y. (2001)

¹⁸ Joras, M., (2007)

¹⁹ Zarifian, P. (2004). p 70

En effet, les Validations des Acquis de L'Expérience ou VAE permettent de transformer une expérience en certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles ou en diplôme qui pourront être par la suite reconnus professionnellement. Les certifications concernent aussi bien les titres professionnels ou diplômes délivrés par l'Etat français que ceux délivrés par un établissement d'enseignement supérieur au nom de l'Etat. Afin d'accéder à la VAE, il est obligatoire de pouvoir justifier d'au moins trois ans de pratique d'une activité de bénévole ou de volontaire, de responsabilités syndicales, de mandat électoral, de pratique de sport de haut niveau... en rapport avec la certification ou le diplôme souhaité qui doit figurer sur le répertoire national des certifications professionnelles ou RNCP.

Les Validations d'Acquis Professionnels ou VAP permettent, elles, de valoriser des acquis professionnels afin d'engager une poursuite d'études sans avoir les diplômes requis. Leur obtention passe par la constitution d'un dossier délivré par l'établissement concerné, généralement plus léger que pour la VAE. Son contenu et ses conditions de validations sont variables, car soumis à l'appréciation des universités après un examen par une commission pédagogique.

Tous les diplômes, certifications ou titres sont susceptibles d'être éligibles à une VAP. Cette démarche est, contrairement à la VAE gratuite dans la plupart des cas. Certaines conditions doivent être remplies pour prétendre à une VAP. Selon les universités, il faudra parfois pouvoir justifier, d'aux moins trois ans d'expérience en rapport avec la certification visée, mais aussi être âgé d'au moins 26 ans au 1er Janvier de l'année de formation. Un certain nombre de conditions liées peuvent parfois être requises. L'université de la Sorbonne a par exemple les exigences suivantes : pour postuler à une première année de master, le candidat devra impérativement être titulaire d'un baccalauréat ; pour postuler à une seconde année de master professionnel, il devra pouvoir justifier l'obtention d'un bac plus deux. Enfin, le candidat en mastère spécialisé devra être titulaire d'un bac plus trois.

B/ Compétence et bénévolat

Au-delà de la professionnalisation du secteur associatif et du bénévolat de compétence, qu'en est-il des compétences acquises par les bénévoles lors de leur pratique associative ?

Comment les associations accompagnent-elles l'identification, la mobilisation et la valorisation des compétences que les bénévoles acquièrent dans leurs pratiques au sein de la structure ?

Créer une affiche, démarcher des partenaires, tenir un budget, faire de la sensibilisation, monter un projet, travailler en équipe... Toutes ces actions sont le quotidien des bénévoles et les amènent à développer des savoir-faire. L'engagement dans une association permet de prendre des responsabilités, de participer à des actions, de conduire des projets auxquels on n'aurait pas eu accès dans un cadre professionnel.

L'exigence d'efficacité et de professionnalisme des actions menées au sein des associations qui monte depuis plusieurs années implique les salariés mais aussi les bénévoles. Lors de l'arrivée d'un bénévole dans une structure associative, les compétences des nouveaux venus sont souvent interrogées et observées. Pour Ferrand-Bechmann, seule une partie de ces bénévoles a des compétences reliées à de véritables diplômes ou qualifications. Les bénévoles qui travaillent aux côtés des salariés seront souvent choisis pour leur qualification ou pour les fortes compétences qu'ils auront acquises lors de pratiques bénévoles précédentes, estompant ainsi la frontière entre bénévole et salarié.

Ainsi, les pratiques des bénévoles nécessitent et peuvent donc permettre aux bénévoles d'acquérir ou de développer des connaissances et des compétences. Comme le dit Ferrand-Bechmann « *l'engagement bénévole apporte souvent des capacités et des savoirs par l'apprentissage de rôles dans les associations ou dans l'interaction avec d'autres personnes bénévoles ou salariées.* »²⁰.

La professionnalisation des structures associatives et l'arrivée du salariat en leur sein ont obligé les bénévoles à suivre le mouvement et à, eux aussi, se « professionnaliser ». On constate alors deux logiques : celle d'accueillir des bénévoles ayant déjà des compétences développées, qu'ils pourront mettre au profit de l'association ; celle de former les bénévoles pour qu'ils acquièrent des compétences et que leurs pratiques soient optimales. Pour Ferrand-Bechmann, le statut de « quasi-entreprises » qu'on peut attribuer à beaucoup de structures et le type de financement actuel de ces associations (subventions, contrats publics...) sont des explications à ce nouvel intérêt pour la compétence. Ces éléments font alors naître des « carrières bénévoles ». Si elles ne sont pas toujours transférables à d'autres types

²⁰ Ferrand-Bechmann, D. (2008)

d'organisation, et donc au monde du travail, les changements récents de la société française tendent à reconnaître de plus en plus les savoirs et compétences développées lors des parcours associatifs des bénévoles.

Chapitre 3 : Formation et bénévolat

L'étude « Priorités des associations en matière de bénévolat » réalisée en 2007 par Cécile Bazin, Marie Duros et Jacques Malet met en lumière les priorités des associations face au bénévolat et fait émerger la formation des bénévoles. C'est dans les milieux du sport et du social que cette priorité est la plus forte.

Cependant, l'étude « Valoriser le bénévolat »²¹ réalisée en 2009 sous la direction de Cécile Bazin et de Jacques Malet pour France Bénévolat et Recherches&Solidarité montre que parmi les responsables associatifs, seulement 10% indiquent connaître les dispositifs de formation des bénévoles pouvant être financés par l'aide publique. Ces pourcentages varient selon la taille des associations. Ainsi, cette population sera de 18% dans les grandes structures, de 11% dans celles de taille moyenne et seulement de 7% dans les structures de petite taille.

La loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 39) a institué pour chaque actif le compte personnel d'activité ou CPA. Ce compte regroupe trois dispositifs qui sont le compte d'engagement citoyen ou CEC, le compte personnel de formation ou CPF et le compte personnel de prévention de la pénibilité ou C3P.

L'objectif du Compte d'Engagement Citoyen est de regrouper toutes les expériences de bénévolat ou de volontariat de l'individu qu'il renseignera lui-même. Il permet ainsi de disposer d'heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation ou de jours de congé payés pour l'engagement bénévole ou volontaire.

Pour être accepté, l'engagement bénévole doit s'effectuer dans une association déclarée depuis plus de trois ans ayant pour but la recherche scientifique ou médicale, l'assistance ou la bienfaisance, il doit également être effectué dans la direction ou l'administration de

²¹ Bazin, C., & Malet, J. (2009)

l'association ou bien impliquer l'encadrement d'autres bénévoles. D'ici peu, un nouveau décret devrait statuer sur la durée de l'activité bénévole qui donnera droit à 20h sur le Compte Personnel de Formation, dans une limite de 60h.

À partir de 2018, les heures de formation acquises au titre du CEC pourront être utilisées pour suivre des formations spécifiques aux bénévoles.

Les bénévoles âgés de plus de 16 ans peuvent accéder à une formation dispensée par un organisme habilité par l'Etat permettant l'obtention d'un certificat de formation à la gestion associative. Ce certificat permet de développer des connaissances et des compétences en matière de gestion financière, humaine mais aussi administrative utiles dans le milieu associatif.

Il est composé de deux volets : une formation théorique d'au moins 30 heures et une formation pratique qui peut être réalisée en même temps que la formation théorique d'au minimum 20 jours.

La formation théorique doit être effectuée dans une association avec le soutien d'un dirigeant ou d'un bénévole régulier. Un livret récapitulatif des appréciations concernant les formations théorique et pratique sera ensuite remis au bénévole.

Il existe très peu d'écrits scientifiques sur la question de la formation des bénévoles. S'il n'existe pas de formation générale et généraliste pour tous les bénévoles, chaque association est libre de mettre ou non en place la ou les formations qu'elle jugera nécessaire.

Ces formations peuvent concerner tant les aspects juridiques, administratifs ou de gestion que les aspects plus concrets de la ou des missions des bénévoles ou que des aspects techniques non spécifiques comme la comptabilité ou la communication. Elles peuvent être internes : par l'association pour l'association ou faire appel à d'autres structures comme France Bénévolat ou encore Passerelles&Compétences qui sont spécialisées dans le bénévolat et mettent à disposition leurs savoirs et savoir-faire.

L'étude « La formation des bénévoles »²² réalisée en 2011 par Cécile Bazin, Dominique Thierry et Jacques Malet pour France Bénévolat et Recherche&Solidarité a permis d'identifier six champs de formation des bénévoles.

Le premier est celui des « basiques associatifs » qui regroupe des thématiques telles que la création d'association, les demandes de subventions, la gestion des comptes..., le second est appelé « formation à la compréhension et à l'appropriation du projet » a pour but de renforcer l'intégration et l'implication des bénévoles dans l'association en s'assurant de leur connaissance de l'association et de ses projets. Le troisième champ est appelé « formation métiers ». Il regroupe des formations centrées sur les activités spécifiques de l'association et les connaissances nécessaires à la pratique bénévole en son sein. Viennent ensuite les « formations techniques non spécifiques » telles que l'informatique, la communication... Ce type de formation est peu mis en place par manque de moyens et parce qu'il est souvent considéré que ces compétences sont acquises avant l'entrée dans l'association. Le cinquième champ est celui des « formations à la gouvernance associative » encore peu rependues. Enfin, le dernier champ de formation est celui des « formations des responsables associatifs à la gestion des bénévoles ». A destination des responsables associatifs, ces formations visent à répondre aux difficultés concernant l'accueil, l'animation, la pensée collectives... qui peuvent être rencontrées.

La formation des bénévoles est, la plupart du temps une formation d'adultes qui doit prendre en compte les spécificités qui y sont liées. Elle n'est pas, comme pour un salarié un droit, ni une promesse de passage à une étape supérieure. Elle se doit de prendre en compte l'engagement, la motivation et l'envie d'apprendre des individus auxquels elle s'adresse.

D'après Bazin, Malet et Thierry, l'efficacité de la formation et l'appétence des bénévoles seront optimales avec une juste articulation entre formation théorique et formelle et formation sur le terrain. Cette formation sur le terrain est souvent réalisée de manière plus informelle, le bénévole y apprend « sur le tas » en suivant et en observant un responsable associatif ou un bénévole expérimenté.

L'étude « La formation des bénévoles » montre également que les bénévoles sont conscients et attachent de l'importance à leur formation. Elle semble constituer un facteur de réussite à

²² Bazin, C., Thierry, D., & Malet, J. (2010)

l'appropriation du projet associatif, mais également de satisfaction personnelle en particulier lorsque la compétence fait partie des motivations qui ont poussé à l'engagement.

Pour les associations, former les bénévoles permettrait d'augmenter l'efficacité des actions mais aussi de renouveler plus aisément les instances dirigeantes. De plus la formation serait un véritable outil de fidélisation des bénévoles.

En 2008, les sociologues Fanny Forgeau et Catherine Lenzi Fauraz du laboratoire Printemps du CNRS ont mené une étude nommée « Spécificités des associations de jeunes, dirigées par des jeunes ».

Cette étude a été réalisée grâce à 33 entretiens biographiques de jeunes dirigeants associatifs (20 jeunes), anciens dirigeants (5 jeunes), militants ou relais associatifs (6 jeunes) ou encore de prêtres (2 jeunes) mais aussi à travers de l'observation participante et une enquête archivistique menés en Ile de France et en régions. Elle démontre qu'une grande importance est accordée à la formation dans ces associations de jeunes dirigées par des jeunes qui mettent en place de nombreux dispositifs pour former leurs bénévoles ou militants. Cependant, d'après Fanny Forgeau et Catherine Lenzi Fauraz, l'acquisition de compétences au sein de la structure associative dépasse souvent les dispositifs de formation mis en place, la plus grande partie d'entre elles seraient ainsi acquises à travers une formation « informelle ».

Une typologie de trois formations se découpe alors : la formation professionnelle informelle, la formation politique et la formation personnelle sociale, chacune ayant ses spécificités de compétences. La formation professionnelle informelle aiderait notamment au développement de compétences liées à l'expression, qu'elles soient écrites ou orales mais aussi de compétences inspirées du statut de manager. La formation politique permettrait d'alimenter des compétences liées à la politique elle-même comme aller à la rencontre d'élus. La formation personnelle sociale, de son côté plus souvent lié à des apprentissages informels, toucherait à des compétences liées au rapport social et à autrui mais aussi à la construction de soi.

Une des conclusions de cette étude porte donc sur l'apprentissage et le développement de compétences que les structures associatives apportent aux jeunes responsables. Si la valeur

des associations comme source d'apprentissage y est reconnue, le problème de la reconnaissance et de la valorisation des compétences acquises y est soulevé.

La formation des bénévoles se place dans une démarche de formation tout au long de la vie qui a émergé depuis les années 1990 après des recommandations de l'Union Européenne pour un « développement de la société de la connaissance ».²³

La formation des bénévoles associatifs est souvent pensée en termes de co-construction. Dans ce cadre, la personne qui tient le rôle de formateur n'est pas considérée comme le seul détenant le ou les savoirs mais comme un passeur d'informations. Elle aura ainsi un rôle d'accompagnement de cette démarche volontaire.

L'objectif de cette co-construction est un partage des savoirs et des savoir-faire, qui émergent d'une réflexion personnelle et collective. Les modalités de mise en place de ces formations sont réfléchies et pensées de sorte à ce qu'une alternance entre séances en petits collectifs et en groupes plus grands soit appliquée. En effet, les petits groupes permettent plus facilement la réflexion collective, les échanges et la mutualisation des savoirs et des expériences.

Au-delà des enjeux liés à des compétences techniques, parfois nécessaires à la réalisation des diverses missions, la formation des bénévoles associatifs est un moyen d'assurer une culture commune au sein des structures et d'enclencher une réflexion sur ses actions. Elle peut aussi avoir une fonction de fidélisation des bénévoles. En leur donnant les outils pour se saisir pleinement de leurs capacités, ces formations peuvent permettre aux bénévoles un épanouissement dans leur mission et un sentiment d'utilité qui leur donnera d'autant plus envie de pérenniser leur activité.

Ces formations peuvent prendre diverses formes, allant d'échanges et de réflexions entre pairs, à des rencontres avec des professionnels en passant par des stages ou des analyses de pratiques. Elles sont régies par deux logiques, une civique et une professionnelle. La logique civique présuppose une gestion transparente et une promotion de l'auto-réalisation et de la réalisation collective qui passe par la formation. La logique professionnelle répond à la professionnalisation du secteur associatif et à la nécessité d'efficacité à laquelle les associations doivent répondre.

²³ Assé'e, S. (2017).

Chapitre 4 : Bénévolat et emploi

Depuis quelques années, le secteur associatif voit les transformations qui caractérisent le monde du travail, notamment le néomanagement, s'appliquer également en son sein tout en interrogeant les catégories du travail traditionnelles. Dans cette perspective, pour Matthieu Hély, « *le monde associatif est devenu un véritable marché du travail* ». En effet, le secteur associatif d'aujourd'hui s'est beaucoup professionnalisé et, n'est plus comme dans l'imaginaire collectif lié à un certain amateurisme.

Ainsi, « *avec l'effritement du rapport salarial fordiste et la crise de légitimité de l'État social, c'est l'ensemble des frontières historiquement instituées, entre le marchand et le non-marchand mais aussi entre le bénévolat et le travail salarié, qui sont mises à l'épreuve.* »²⁴. Dans cette perspective, il préférera ainsi le terme d' « entreprise associative »²⁵ à celui d'association pour mettre en lumière ce passage de structures composées uniquement de bénévoles à des structures accueillant tant des bénévoles que des salariés. Ce brouillage des frontières classiques entre bénévolat et travail met en lumière un double paradoxe : un premier entre secteur public et secteur privé et un second entre le don, associé au bénévole et le contrat, associé au salarié.

La frontière entre bénévole et salarié est souvent très mince et nombreux sont par exemple les médecins, travailleurs sociaux, enseignants... qui ont une pratique bénévole dans le secteur dans lequel ils travaillent. Cette frontière serait donc davantage une histoire de statut que de compétence. Bénévoles et travailleurs du monde associatif se retrouvent donc en tension entre deux statuts qui, loin de s'opposer, ont des frontières très minces voire poreuses entre « quasi-bénévoles » et « quasi-salariés »²⁶.

La professionnalisation du secteur associatif associée à l'idée que la seule bonne volonté ne suffit plus fait progressivement adopter au secteur associatif des logiques de management et d'organisation jusqu'alors réservées aux entreprises. Les différents entretiens de motivations lors de l'arrivée d'un nouveau bénévole pratiqués par certaines associations, les différentes sessions de formation qui peuvent être proposées aux bénévoles ou les logiques

²⁴ Hély, M. (2009), p 1-19

²⁵ IBID

²⁶ IBID

de formalisation des rôles de bénévoles qui émergent depuis quelques années en sont des illustrations.

Maud Simonet constate également un essor de réflexions autour du management des bénévoles, souvent à la demande des associations. Ainsi, des éléments de ressources humaines appliquées en entreprises sont repris pour être transférés au modèle associatif.

Les logiques structurelles et organisationnelles auxquelles sont soumis les bénévoles : respect des horaires, d'une autorité, etc... font également parfois du bénévolat un prolongement du travail salarié. Maud Simonet parle dans cette perspective d'une véritable professionnalisation du bénévolat.

Il existe également dans les discours politiques et associatifs des écarts dans les termes utilisés pour définir la participation des différents acteurs du monde associatif. Si les acteurs ont tendance à désigner leur participation comme du travail, les discours politiques la considèrent pour leur part comme du bénévolat et de l'engagement.

Pour Maud Simonet, le bénévole est un travailleur comme les autres qui veut être utile et efficace tout en composant avec l'organisation imposée par la structure dans laquelle il intervient, accomplissant alors du « travail gratuit » ou du « travail libre ». La notion d'être utile à la société à laquelle le bénévole cherche à répondre renvoie à ce qu'elle qualifie de norme sociale et même de norme citoyenne du travail, le travail bénévole transforme alors en quelque sorte l'engagement en travail.

Le bénévolat aurait donc un usage social avec pour objectif de « *combler l'écart entre les aspirations, les représentations idéales d'acteurs en termes d'emploi et de carrière, et les positions qui sont les leurs sur le marché du travail* »²⁷. L'engagement dans une association serait donc un moyen d'accéder à des missions et à des postes intouchables sur le marché du travail et, par extension d'acquérir, de développer et d'entretenir les compétences qui y sont liées. Si elles sont reconnues, ces compétences pourraient permettre une valorisation de ce « travail gratuit ».

²⁷ Simonet, M. (2010)

Si le lien entre bénévolat et compétence semble établi, pour le moment en France, aucun lien effet significatif de l'engagement bénévole sur le travail et sur l'accès à l'emploi n'a encore été démontré.²⁸

La question des motivations des bénévoles revient régulièrement dans la littérature. Alors que pour certains, l'engagement bénévole procure un gain immédiat à travers un sentiment d'utilité, qu'il soit effectué ou non dans une logique purement altruiste, pour d'autres, il procure un gain différé. En effet, cet engagement « *relève plutôt d'une logique d'investissement dans un capital humain du fait de l'acquisition de compétences transférables ou dans un capital relationnel qui élargit son réseau de sociabilité.* »²⁹. Ce capital, porterait ses fruits sur le long terme, par effet de réputation, de réseau ou encore de facilité d'accès à l'emploi ou à une formation. L'enquête « Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France » conduite en 2004 par Bougard, Brodaty, Emond, L'Horty, Du Parquet et Petit montre également que les activités d'un bénévole, si elles sont ou ont été assez longues, peuvent permettre d'acquérir des savoir-faire qui peuvent être mobilisés sur le plan professionnel.

Plus rependue dans les pays Anglo-Saxons, la valorisation des pratiques et de l'engagement bénévole pousse les candidats à l'emploi à citer et à valoriser l'engagement bénévole, notamment effectué dans les années d'études. Cette valorisation peut s'effectuer de différentes manières, dans son CV, lors d'entretiens avec les recruteurs, grâce à des passeports bénévoles mis en place par diverses structures, ou encore grâce à la Valorisation des Acquis de l'Expérience Bénévole. La Valorisation des Acquis de l'Expérience Bénévole, autorisée depuis 2002 par la loi de modernisation sociale numéro n° 2002-73 est le dispositif de valorisation le plus formel, le plus reconnu mais également le plus difficile à atteindre, à remplir et à obtenir.

Le lien entre bénévolat et compétence est encore mal connu et exploité. Il l'est par les recruteurs qui n'ont pas connaissance de la rigueur et du contenu du travail effectué lors de la pratique bénévole et pour lesquels l'engagement bénévole est alors relégué à une simple information sur les goûts et la personnalité du candidat bénévole.³⁰ Il l'est également par les

²⁸ Prouteau, L. et Wolff, F.-C. (2006). p. 992-1013.

²⁹ Bougard, J., Brodaty, T., Emond, C., L'Horty, Y., Du Parquet, L., & Petit, P. (2014). p. 47-69.

³⁰ Prouteau, L., & Wolff, F.-C. (2006). p. 992-1013.

bénévoles eux même qui n'ont souvent pas conscience de ce lien et qui sont très peu voire pas du tout accompagnés par les structures en ce sens.

Chapitre 5 : Reconnaissance et valorisation du bénévolat

La professionnalisation du secteur associatif mais aussi le début de valorisation dans les milieux scolaires et professionnels des savoir-être et savoir-faire acquis lors d'un engagement associatif ont permis la liaison entre compétences et bénévolat. Comme le dit Simonet en 2013 « *Dans les années 2000, le discours a évolué vers une approche fondée sur le management, la gestion des ressources humaines et la valorisation des compétences des bénévoles.* »³¹

Ainsi, l'acquisition des compétences est aujourd'hui une réelle motivation citée par les bénévoles, et notamment les jeunes, lorsqu'on les interroge sur leur engagement. C'est dans cette lignée que la formation arrive au premier rang des attentes de ces bénévoles.³²

Développé depuis plusieurs années, dans la lignée de la professionnalisation des associations, le bénévolat de compétence ou bénévolat d'expertise « *consiste à mettre gratuitement un savoir-faire à la disposition d'une association de solidarité le temps d'une mission.* »³³. Associations et personnes ayant des compétences spécifiques sont alors mises en relation autour d'une mission précise, et souvent courte. Ainsi, l'association pourra bénéficier de compétences auxquelles elle n'aurait pas eu accès autrement et, le bénévole vit, le temps de la mission une expérience humaine et souvent enrichissante dont il sera sûr de l'efficacité. Il s'agit dans la plupart des cas d'un bénévolat de projet sans une implication suivie dans la structure. Il existe actuellement deux principaux types de réseaux pour ce bénévolat de compétence. Le premier, est basé sur la mobilisation de personnes actives venant en support des structures associatives dans des domaines comme les ressources humaines ou la communication. L'association Passerelles et Compétences est un bon exemple de structure de mise en relation entre actifs désireux de faire du bénévolat de projet et structures demandeuses. Le second se base, lui, sur des personnes à la retraites désireuses de continuer à

³¹ Fonda. (2013)

³² Bazin, C., Duros, M., Legrand, F., Prevostat, G., & Malet, J. (2017)

³³ Passerelle&Compétences, « Le bénévolat de compétence »

mettre leurs compétences professionnelles à disposition. Appelés « séniors bénévoles » par France Bénévolat, ces bénévoles sont regroupés dans des associations comme l'Association des bénévoles SNCF, l'ECTI ou encore AGIR abcd. Le mécénat de compétence est, lui, impulsé ou au minimum accompagné par l'entreprise rattachée à l'individu. La plupart de ces échanges répondent à un besoin exprimé par l'association dans un domaine précis et spécifique dans lequel elle n'a pas ou manque de ressources ou de main d'œuvre. Il ne s'agit cependant ici pas réellement de bénévolat, mais plutôt d'actifs mis à disposition d'associations demandeuses par leurs entreprises, sur leur temps de travail.

Ce terme « bénévolat de compétence » peut, comme le dit Cécile Bazin sous-entendre que tous les bénévoles ne sont pas compétents. Or, elle affirme que « *tout le monde a des compétences à donner. Tout bénévole apporte, au-delà de sa bonne volonté, un savoir-faire et un savoir-être, à l'association en général, et à ses membres.* »³⁴. Ce bénévolat de compétence est surtout caractérisé par l'aspect ponctuel de l'engagement et au fait qu'il répond à une demande ou une mission précise de l'association.

A/ Une démarche en triptyque

Nombreux sont les candidats à l'emploi ou à une formation qui citent dans leurs CV l'expérience qu'ils ont acquise lors d'une ou plusieurs expériences bénévoles. Cependant, cette citation est bien souvent reléguée à une simple ligne en fin de CV dans une rubrique qui y est dédiée. L'engagement dans une association en dit pourtant long, et peut être une véritable source d'expérience transférable au monde professionnel, en termes de savoir-être comme de savoir-faire. Ces questionnements font face à de véritables demandes de la part des bénévoles et peuvent être un défi pour les associations.

Dans son compte rendu d'atelier nommé « Reconnaissance et valorisation de l'expérience bénévole », France Bénévolat propose de structurer la reconnaissance et la valorisation de l'expérience bénévole en trois grosses dimensions : individuelles, par la société et par le collectif. Ici, la reconnaissance et la valorisation au niveau individuel et par le collectif seraient imbriqués et, lorsque leur mise en place serait optimale, elle donnerait naissance à la reconnaissance et à la valorisation par la société. Ils proposent également des pistes que les

³⁴ Recherches et Solidarités. (2016). P 2.

associations peuvent explorer et exploiter pour répondre aux besoins de reconnaissance et de valorisation du bénévolat correspondant à chaque dimension. Ces propositions peuvent être reprises dans le schémas suivant :

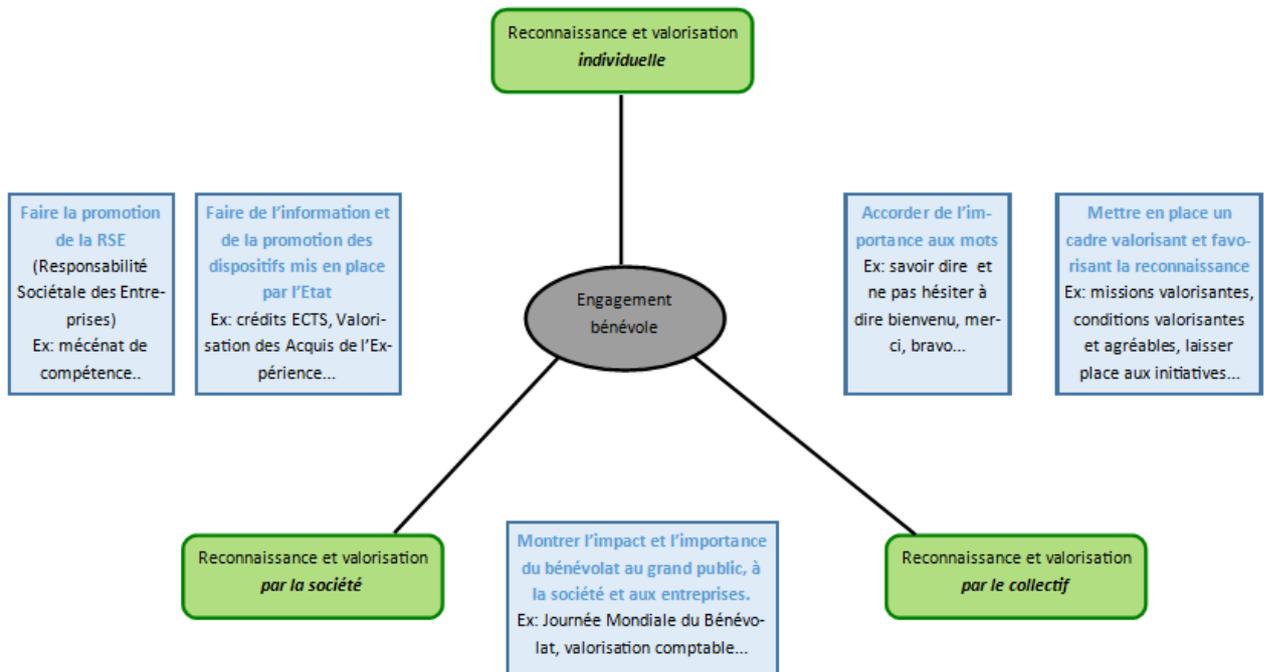


Figure 3: Reconnaissance et Valorisation de l'expérience bénévole d'après France Bénévolat

Les trois niveaux de cette reconnaissance et de cette valorisation peuvent être vues comme allant en entonnoir inversé et en étant interdépendantes. Le premier niveau serait celui de la reconnaissance et de la valorisation individuelle. C'est l'individu qui décide d'amorcer une de ces démarches, et doit initier une réflexion sur sa ou ses pratiques afin de retranscrire ses compétences dans son CV, sa lettre de motivation ou dans un des outil ou dispositif mis à disposition par une structure ou par l'Etat. Viendront ensuite la reconnaissance et la valorisation par le collectif, puis par la société. France Bénévolat suggère le schéma suivant pour illustrer ces imbrications :

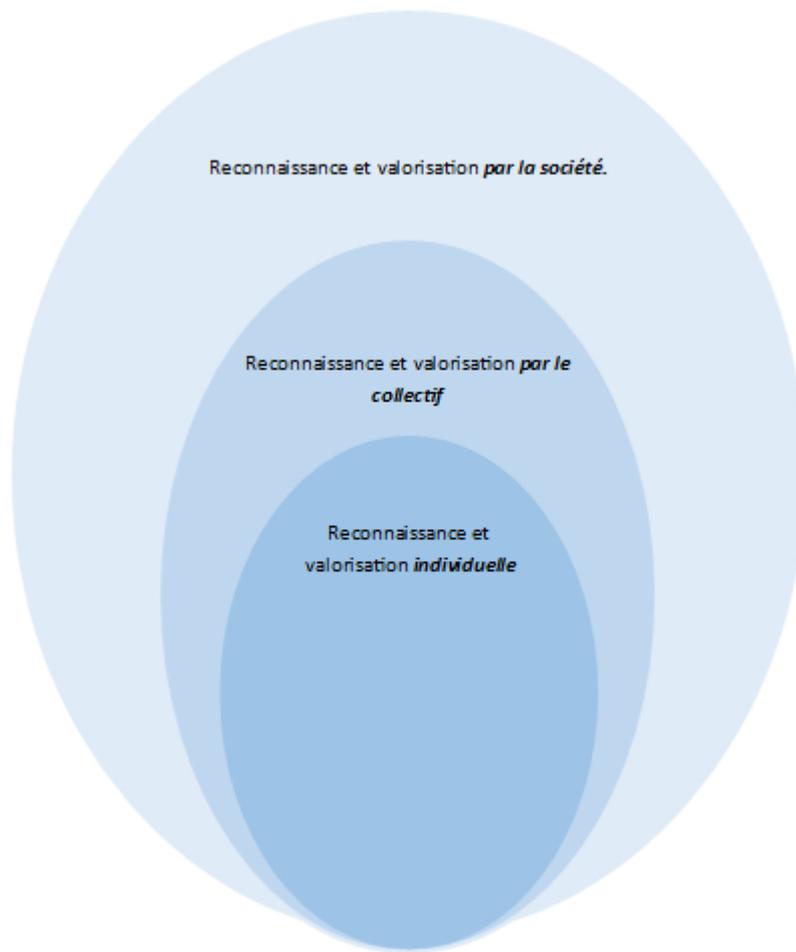


Figure 4: Imbrication des pôles de reconnaissance et de valorisation de l'expérience bénévole d'après France Bénévolat

B/ Reconnaissance de l'engagement bénévole des jeunes

L'engagement bénévole peut être reconnu à différents niveaux : à l'école primaire au collège et au lycée, à l'université et dans la sphère professionnelle.

De l'école primaire au lycée, le « parcours citoyen » mis en place par l'éducation nationale s'adresse à tous les élèves, citoyens de demain. Il comprend des enseignements comme l'enseignement moral et civique ou l'éducation aux médias et à l'information mais aussi la préparation à la Journée de défense et citoyenneté et encourage l'engagement des élèves dans la vie de l'établissement, mais aussi dans des associations autres.

A l'Université, le bénévolat est de plus en plus reconnu, notamment à travers l'attribution de crédits ECTS. Dans le cadre de l'Université, une « Charte pour la dynamisation de la vie associative des universités, le développement et la valorisation de l'engagement étudiant » a

été ratifiée le 26 mai 2011 afin de montrer une volonté de « *placer le développement de la vie associative au cœur de la vie universitaire* »³⁵

Cette charte s'articule autour de neuf articles : reconnaître l'engagement associatif étudiant, promouvoir les initiatives étudiantes, reconnaître les associations étudiantes, clarifier les liens entre les associations et les universités, développer et renforcer les bureaux de la vie étudiante, reconnaître les compétences acquises par le biais de l'engagement étudiant, aménager les rythmes pour donner le temps à l'engagement et un article concernant la mise en œuvre et le suivi des articles précédents.

C'est l'article sept « reconnaître les compétences acquises par le biais de l'engagement étudiant » qui évoque la reconnaissance de ces compétences à travers la validation de crédits liés à une UE ou à la délivrance d'une attestation. Cette validation est, selon les modalités des universités évaluée sur des critères et des procédures variables.

De plus, depuis le 11 mai 2017, l'engagement dans le milieu associatif, social ou professionnel est reconnu par un décret. Ainsi les établissements d'enseignement supérieur devront valider, à la demande de l'étudiant les compétences, connaissances et aptitudes acquises lors de sa pratique bénévole lorsqu'elles seront également attendues dans son cursus de formation universitaire.

Dans le milieu professionnel, les compétences mobilisées lors d'une pratique bénévole peuvent être valorisées au sein du Curriculum Vitae ou même lors d'entretiens d'embauche.

Afin de pouvoir valoriser au mieux son engagement bénévole, il est intéressant de pouvoir le traduire en termes de compétences, notion très utilisée dans le milieu professionnel qui peut par exemple faire référence aux fiches ROME de pôle emploi.

A la suite de l'étude « Spécificités des associations de jeunes, dirigés par des jeunes » précédemment citée, Animafac lance en 2009 le programme Bénévolat et Compétences avec le soutien du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (le FEJ).

L'objectif de ce programme est d'accompagner les jeunes bénévoles et les volontaires en service civique dans l'identification et la valorisation des compétences qu'ils ont acquises au sein de leurs structures associatives dans une démarche d'insertion professionnelle. Pour cela,

³⁵Charte d'engagement de la vie associative. (2011). p 1.

un portfolio de compétences est mis à disposition des bénévoles et des volontaires. Il permet, après avoir retracé son parcours dans l'associatif, d'identifier les compétences qui ont été développées et d'être aidé dans la valorisation de celles-ci. En parallèle du portfolio de compétences, des rendez-vous d'accompagnement sont organisés pour aider à l'identification des compétences, mais aussi pour rencontrer des professionnels pouvant conseiller les participants sur l'intégration de ces compétences dans leurs CV ou leurs lettres de motivations et sur la manière de les mettre en valeur lors d'un entretien d'embauche.

Pour compléter le volet d'accompagnement des bénévoles, un programme à destination des entreprises a été mis en place afin de les sensibiliser aux expériences associatives et d'espérer les amener à valoriser ces expériences dans leurs processus de recrutement.

Au cours des deux ans d'expérimentation de ce programme, ce sont 65 sessions d'accompagnement des bénévoles qui ont été mises en place partout en France auprès de 575 personnes. 10 000 portfolios de compétences qui ont également été distribués. A l'origine, ce programme prévoyait une diffusion large du portfolio à raison de 10 000 exemplaires par an, soit 20 000 sur les deux ans de l'expérimentation. Cette large diffusion a ensuite été revue à la baisse en raison du faible impact du portfolio de compétence sans accompagnement et sans formation. Le volet accompagnement et formation prévoyait l'accueil de 600 bénévoles ou volontaires par an, soit 1200 sur deux ans. Le faible chiffre de jeunes formés (575) par rapport à l'objectif initial peut être expliqué par une difficulté de mobilisation des jeunes bénévoles et volontaires qui, d'après Animafac peut être imputable à leurs conditions de vie mais aussi au sujet traité.

Une évaluation de ce programme a été effectuée par le cabinet ASDO-Études en Mars 2012. Cette évaluation se décline en trois blocs :

- l'évaluation de l'impact de l'expérimentation auprès des jeunes, réalisée grâce à la combinaison des méthodes qualitatives et quantitatives. Pour évaluer l'utilisation du portfolio de compétence seule, 12 entretiens semi directifs ont été réalisés auprès de jeunes non spécifiquement formés. Pour évaluer la formation d'une journée : 4 journées d'observation ont été réalisées ; 371 questionnaires de satisfaction et 103 questionnaires sur l'impact de la formation ont été recueillis ; 15 entretiens semis directifs ont été réalisés auprès de jeunes ayant été formés afin d'évaluer l'impact qualitatif de la formation et 21 simulations d'entretiens de recrutement ont eu lieu. Trois entretiens semi-directifs avec des relais Animafac ont également été réalisés afin de recueillir leurs impressions sur ce programme :
- l'évaluation du programme à destination des entreprises. Pour cela, dix entreprises

partenaires ont été interviewées durant une heure à une heure et demie, huit en face à face et deux par téléphone.

-l'évaluation de la transférabilité du programme à d'autres structures associatives grâce à deux entretiens avec des partenaires.

D'après cette évaluation, les participants à ce dispositif l'ont apprécié, tant pour la possibilité qu'il offre de prendre le temps nécessaire pour identifier et valoriser les compétences acquises, que par les conseils apportés par les professionnels pour les rapporter au mieux au monde de l'entreprise. Une modification des pratiques est constatée après la participation des bénévoles et des volontaires à la journée de formation, ainsi, les compétences identifiées sont valorisées dans le CV et la lettre de motivation afin de placer l'expérience associative au rang de véritable expérience professionnelle.

La seconde partie du programme, destinée elle aux entreprises, est d'après le cabinet d'études ASDO moins concluante. En effet, la mobilisation des entreprises s'avère difficile, d'autant que les entreprises participantes sont déjà sensibles au sujet de la valorisation de l'expérience associative. Ces entreprises apprécient et acceptent de valoriser les compétences touchant au savoir-être, il est cependant plus difficile de les faire reconnaître les compétences qui touchent au savoir-faire.

Si le chemin à faire auprès des entreprises est encore long, cette évaluation met cependant en lumière l'évidence de la transférabilité du programme Bénévolat et Compétences tant à d'autres structure ou réseaux qu'à d'autres publics que celui d'Animafac : les jeunes.

C/ Valorisation et reconnaissance du bénévolat en France

C'est la loi de modernisation sociale numéro n° 2002-73 du 17 Janvier 2002, et notamment son article 134 qui la première permet de valoriser formellement une activité bénévole à travers la Validation des Acquis de l'Expérience. L'expérience développée lors d'une activité salariée, non salariée ou bénévole peut alors être transformée en diplôme ou en certification après constitution d'un dossier qui sera étudié par un jury.

D'après l'étude « Valoriser le bénévolat » réalisé en 2009 sous la direction de Cécile Bazin et de Jacques Malet pour France Bénévolat et Recherches&Solidarité, parmi les responsables associatifs, 34% n'ont pas connaissance de cette loi et 33% déclarent la connaître à peu près.

Elle semble être plus connue dans les grandes associations dont 84% des dirigeants déclarent connaître ce dispositif.

Parmi les bénévoles, 42% déclarent ne pas avoir connaissance de ces possibilités, mais nombreux sont ceux qui souhaitent avoir plus d'informations les concernant, notamment les bénévoles d'associations culturelles, de solidarité internationale ou encore de santé.

En France, le processus de valorisation et de reconnaissance du bénévolat est divisé en trois étapes.

La première est le Portefeuille de compétences, élaboré avec la collaboration de Pôle Emploi et validé par de grandes entreprises et des syndicats professionnels qui l'ont considéré comme utile pour les candidats souhaitant évoquer leurs pratiques bénévoles et pour les salariés souhaitant les valoriser au sein de leurs parcours professionnels. Développé par un groupe inter-associatif animé par le ministère chargé de la vie associative, il est un premier outil aidant à identifier et à transformer son expérience en compétence. La conférence de la vie associative de décembre 2009 a mis en lumière l'enjeu que représente la valorisation du bénévolat et le manque de reconnaissance des associations comme lieu d'acquisition de connaissances et de compétences. La mise en place du portefeuille de compétence est la première réponse à ces problématiques. Après une phase de test par différents bénévoles de divers secteurs, une version modifiée et consolidée de ce portefeuille est mise à disposition librement et gratuitement depuis 2013.

Il s'adresse à tout bénévole quel que soit son âge, son parcours ou le secteur dans lequel il est engagé avec comme seule contrainte d'avoir assumé une même mission avec autonomie pendant une durée suffisante. Ce portefeuille est également présenté aux associations et à leurs dirigeants comme un outil d'accompagnement, de valorisation et de management des bénévoles et, il est parfois utilisé comme support par les universités dans les unités d'enseignement « Engagement associatif ». Il s'articule autour de huit fiches thématiques pour tous les bénévoles puis selon leur expérience : s'engager et prendre position ; travailler en équipe ; communiquer ; organiser ; être force de proposition mais aussi piloter, gérer un ou des projets ; animer une ou des équipes et assumer des responsabilités.

Le portefeuille de compétences est rempli par le bénévole lui-même grâce aux guides pratiques qui l'accompagnent. Afin de décrire et de détailler au mieux son engagement,

chaque compétence est détaillée et illustrée en sous parties aidant à prendre du recul dans sa pratique et à aborder les compétences dans leur globalité.³⁶

Il ne comporte pas de partie évaluative mais laisse la possibilité de préciser le niveau de maîtrise selon l'appréciation du bénévole lui-même. Ce portefeuille est une première étape vers la reconnaissance et la valorisation des compétences mobilisées, il permet au bénévole de prendre du recul sur sa pratique et de mieux appréhender la seconde étape... Il serait un moyen d'auto-évaluation pour le bénévole, mais également une base et une référence tant pour les associations que pour les professionnels des ressources humaines.

Afin d'attester de la maîtrise des compétences listées par le bénévole, la deuxième étape implique une validation de l'association. Pour ce faire, de nombreux livrets associatifs ont été développés : « L'attestation des compétences acquises par le bénévole » par l'AFEV³⁷, « Le carnet de vie » par le CNOSF³⁸, « Le passeport bénévole » par France Bénévolat, « Le passeport d'engagement » par les Éclaireurs et Éclaireuses de France, « Le passeport de l'engagement » par le CRAJEP³⁹ et le Conseil général du Bas-Rhin, « Le portfolio » par Animafac, « Valorise-toi » par les Scouts et Guides de France... Au niveau européen, l'Europass est un portefeuille de compétences utilisé dans 34 pays Européens qui peut être complété par des compétences acquises formellement ou informellement. Celles apprises et mobilisées lors d'un engagement associatif peuvent être prises en compte dans ce cadre et donc être utilisées par les associations dans ce cadre.

Le Passeport Bénévole, développé par France bénévolat bénéficie du soutien de Pôle Emploi, des Ministères de la Santé, de la Jeunesse et des Sports et de l'Education Nationale ainsi que de l'AFPA. Il permet une description précise et détaillée de toutes les missions réalisées et de toutes les formations dispensées lors d'un engagement bénévole. Ces descriptifs de missions et de formations seront ensuite certifiés par les associations dans lesquelles elles auront été réalisées. Il est reconnu comme justificatif dans les dossiers de Validation d'Acquis d'Expérience.

Son remplissage s'effectue en trois étapes :
-un bilan comprenant un éventuel lien entre la ou les pratiques bénévole et le parcours

³⁶ Exemple en annexe pour la compétence « travailler en équipe » du portefeuille de compétences

³⁷ Association de la Fondation Etudiante pour la Ville

³⁸ Comité National et Olympique du Sport Français

³⁹ Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire

professionnel, sur toutes les formations effectuées et sur tous les emplois occupés.

- remplir la ou les fiches mission : en décrivant précisément la mission remplie ainsi que les compétences qu'elle a mobilisées. Cette partie se doit d'être remplie tant par le bénévole que par le responsable associatif et demande un investissement dans une mission longue.
- une fiche récapitulant les compétences mobilisées lors de la mission
- un tableau récapitulatif des missions et des formations

Une fois validées par l'association dans laquelle le bénévole est engagé, les compétences peuvent, durant l'étape trois, être utilisées à l'université à travers des crédits ou des unités libres, à travers une validation des acquis de l'expérience ou encore dans le milieu professionnel à travers son CV...

D'après les Code du travail, art. L. 6411-1 et Code de l'éducation art. L 335-5 et L 335-6 ; l'expérience bénévole peut amener à l'obtention d'un diplôme ou certificat de qualification si le bénévole remplit certaines conditions. Il faut notamment pouvoir justifier une activité d'au minimum trois ans en rapport avec le titre souhaité. C'est la troisième et dernière étape à laquelle un bénévole peut accéder pour valoriser son bénévolat. C'est la plus formelle et la plus difficile à obtenir, celle de la VAEB ou Validation d'Acquis d'Expérience Bénévole. L'obtention d'une Validation des Acquis de l'Expérience professionnelle ou bénévole requiert la constitution et le dépôt d'un dossier décrivant les compétences mobilisées lors de l'expérience et en relation avec la certification demandée. Ce dossier doit, pour être recevable, être composé de quatre parties. La première partie consiste en un formulaire de candidature signé et, une seconde concerne la certification visée et les documents relatifs à l'expérience. La troisième partie consiste en un justificatif, dans le cas du bénévolat, une attestation signée par deux personnes de l'association ou du syndicat, ayant pouvoir ou délégation de signature. La quatrième et dernière est une attestation sur l'honneur. Cette dernière doit attester qu'aucun autre dossier de VAE n'a été déposé pendant l'année en cours. En effet il n'est possible de postuler qu'à trois certifications différentes par an et, une seule demande par certification.

Cette demande est ensuite examinée par un jury composé d'au moins 25% de professionnels. Elle peut être complétée par un entretien entre le candidat et le jury ou encore par des mises en situations professionnelles. Elle pourra emmener ou non à une validation de certains

éléments ou de la totalité du diplôme concerné. Une phase de préparation plus ou moins conséquente est souvent nécessaire avant cet examen.

Cette démarche coûte, si elle est inhérente à une démarche individuelle entre 600 et 1000 euros selon si elle est accompagnée par des professionnels ou non.

L'étude « Valoriser le bénévolat » réalisé en 2009 sous la direction de Cécile BAZIN et de Jacques MALET pour France Bénévolat et Recherches&Solidarité a permis de demander aux dirigeants associatifs si des bénévoles de leurs structures avaient déjà entamé une démarche de valorisation et de reconnaissance des compétences mobilisées dans leur pratiques bénévoles. Sur les 5000 dirigeants interrogés, 78% d'entre eux déclarent que non, et seulement 11% déclarent que ces démarches ont déjà été entamées.

L'âge semble être un facteur dans l'implication dans ces dispositifs, puisque 15% des 25-35 ans répondent positivement contre 12% chez les 35-55 ans et seulement 9% chez les 55 ans et plus. La taille de la structure semble également jouer un rôle, les grandes structures étant celles qui accueillent le plus de démarches de ce type.

Il a également été demandé aux bénévoles eux-mêmes s'ils avaient commencé une de ces démarches de valorisation des compétences. Sur 4780 bénévoles interrogés, seulement 7% déclarent s'être lancés dans une démarche de VAE et seulement 14% déclare vouloir en savoir plus. Ici aussi l'âge semble constituer une variable. Si les démarches de VAE sont très faibles avant 25 ans et après 60 ans, ce sont les 25-40 ans qui sont les plus nombreux à déclarer avoir entamé une de ces démarches. La fonction exercée au sein de l'association semble également constituer une variable. Ainsi, les bénévoles effectuant de la gestion de projet, de la formation, de l'encadrement ou encore de la documentation sont plus nombreux à entamer des démarches de Validations des Acquis de l'Expérience.

Chapitre 6 : Problématisation

La mutation du secteur associatif constatée ces dernières années a, par extension, impacté le bénévolat et brouillé la frontière jusqu'alors bien établie avec le travail et avec le salariat. La compétence, qui était précédemment attribuée au statut de salarié est aujourd'hui au cœur des motivations et des pratiques des bénévoles.

On peut ainsi ici parler d'une double attente. Celle des structures associatives, à la recherche de bénévoles souhaitant et pouvant mobiliser leurs compétences au profit de la structure ; et celle des bénévoles qui voient l'association comme un lieu d'apprentissage et d'expérimentation, leur confiant des missions qui ne leur seraient pas accessibles dans d'autres organisations.

C'est dans ce contexte, dans lequel le bénévole est parfois considéré comme un travailleur comme les autres, comme le dit Maud Simonet, qu'émergent les questions de valorisation du bénévolat et des compétences qu'il permet d'acquérir.

Face à l'apparition de cette question chez les bénévoles et pour faciliter le lien entre bénévolat et compétence chez les recruteurs, plusieurs dispositifs de valorisation des compétences se développent. De la « simple » mention dans un CV ou lors d'un entretien jusqu'à la VAE en passant par les UE des universités et les passeports bénévoles développés, les manières de mettre en avant les compétences développées lors d'une activité bénévole sont multiples et ont des degrés différents.

Cette reconnaissance se fait à trois niveaux : au niveau individuel, notamment sur un CV ou en complétant des dispositifs mis en place par l'Etat ; par le collectif ; et enfin par la société. Ces trois degrés de reconnaissance sont indispensables pour une bonne valorisation des compétences bénévoles.

Si l'accès à ces dispositifs et leur remplissage résultent d'une volonté individuelle du bénévole, les compléter peut s'avérer difficile et nécessiter l'implication et la validation de la structure référente. Pour certains de ces processus, la validation des structures associatives est même indispensable. Les associations sont au centre de ces processus de reconnaissance et de valorisation des compétences de leurs bénévoles. Elles le sont à travers la reconnaissance et la valorisation par le collectif, mais aussi par le rôle important qu'elles ont à jouer dans la reconnaissance et la valorisation au niveau individuel et, par un travail de fond, par la société.

Les quelques recherches menées en matière de valorisation des compétences acquises lors d'une pratique bénévole se sont intéressées aux bénévoles eux même et aux potentiels employeurs, mais aucune étude n'existe sur les structures associatives elles-mêmes. C'est pour essayer de répondre à ce creux et essayer de mieux appréhender le point de vue des

structures sur la question de la reconnaissance et de la valorisation des compétences que cet angle a ici été choisi. Alors qu'elles sont au centre de ces problématiques, ce mémoire s'interroge sur leur rapport à l'identification, à la reconnaissance et à la valorisation des compétences que leurs bénévoles peuvent acquérir. Comment appréhendent-elles la reconnaissance et la valorisation des compétences mobilisées et acquises par leurs bénévoles ? Quels rôles jouent-elles aujourd'hui dans cette démarche de valorisation ? De la mise en place de formations pour alimenter les compétences de leurs bénévoles jusqu'à l'appui à la valorisation des compétences, de quelle manière les associations accompagnent-elles les bénévoles ? Connaissent-elles les dispositifs existants, les promeuvent-elles auprès de leurs bénévoles... ?

Pour ce faire, cette recherche s'articule autour des hypothèses suivantes :

La question de la valorisation est une question émergente et qui intéresse les bénévoles et les associations. Cependant, les structures sont pour la plupart peu informées sur différents dispositifs existants et n'ont pas forcément conscience du rôle d'accompagnement qu'elles ont dans ces démarches.

Les dispositifs tels que les passeports bénévoles ou la VAE sont peu accessibles et ne reflètent pas réellement les besoins des bénévoles et des associations.

Les associations qui mettent en place de la formation envers leurs bénévoles sont plus à même de faire de la valorisation de compétences/les bénévoles sont plus demandeurs

Le peu de connaissances et de reconnaissance du milieu professionnel et de l'entreprise n'aide pas au développement de ces pratiques. Ce manque de reconnaissance ne pousse pas les associations à se saisir pleinement de ces thématiques.

PARTIE 2 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET ENQUETE DE TERRAIN

Chapitre 1 : Méthodologie

A/ Recueil des données

Ce mémoire se place dans le courant de la sociologie qualitative, dont Weber peut être considéré comme un des pères-fondateurs. On essaiera ici d'analyser les mécanismes relatifs aux comportements des personnes interrogées et observées et l'interprétation qu'elles peuvent en faire. On ne cherchera pas à répondre aux questions « qui ? » et « combien » mais à comprendre « pourquoi ? » et « comment ? ». Pour ce faire, la méthode de l'entretien a ici été utilisée.

Pour répondre au mieux à la problématique de ce mémoire, mon terrain s'articulera entre structures associatives et bénévoles. Le double regard entre salariés des associations et bénévoles semble ici complémentaire et nécessaire pour saisir toutes les attentes, les enjeux mais aussi les pratiques actuelles en matière d'accompagnement de ces pratiques de reconnaissance et de valorisation de compétences.

Si l'angle choisi est ici les structures associatives et la manière dont elles appréhendent, se saisissent et accompagnent l'identification et la valorisation des compétences de leurs bénévoles, la parole des bénévoles a également son importance. La démarche de valorisation des compétences est aujourd'hui en partie une démarche individuelle du bénévole. Si dans certaines situations les structures associatives mettent en place des dispositifs dans ce sens et sont emmenées à accompagner ce processus, son amorce résulte de la seule volonté du bénévole qui en éprouve besoin ou nécessité. Cet aspect individuel est à prendre en compte pour une bonne compréhension des pratiques

Le choix de ces populations introduit également un double regard, entre usagers et administrateurs ou concepteurs de ces dispositifs qui peut être complémentaire. Il pourra ici permettre d'aller plus loin que les récits des associations en comprenant au mieux comment les bénévoles appréhendent et utilisent ce qui leur est mis à disposition par leurs structures.

Au vu des lectures théoriques effectuées jusqu'à ce jour, plusieurs critères d'accès aux dispositifs formels de valorisation des compétences mobilisées ont émergé et plusieurs

éléments ont pu être désignés comme ayant un impact potentiel sur les questions de reconnaissance et de valorisation des compétences.

En ce qui concerne les bénévoles, l'engagement ne doit pas être ponctuel. Il doit, pour la Validation d'Acquis d'Expérience être supérieur à un an et, pour le passeport bénévole, il doit être équivalent à une mission de plus de deux jours. Les missions effectuées peuvent être diverses et variées, cependant elles doivent correspondre à des diplômes ou des certifications existantes ou à compétences « métiers » ou « transverses » comme évoqué dans le passeport bénévole. Il a, de plus, été exposé plus haut que ce sont les bénévoles qui ont un engagement assez important qui montrent le plus grand intérêt pour les questions qui sont ici les nôtres.

L'âge des bénévoles a également été, dans la première partie de cet écrit, cité comme un élément significatif face à la reconnaissance et à la valorisation des compétences. Les personnes de moins de 35 ans la mettant plus en avant que les autres tranches d'âge.

Pour ce qui est des structures associatives, d'après les éléments théoriques exposés plus haut, tous les secteurs d'actions ne semblent pas au même niveau en ce qui concerne la mise en place de cet encadrement et de cet accompagnement. Ce sont les secteurs du social caritatif et de la solidarité internationale dans lesquels les services spécifiques et équipes dédiées sont les plus nombreuses. Ces deux secteurs sont donc les plus susceptibles d'être avancés dans leur réflexion et leur accompagnement de la reconnaissance et de la valorisation des compétences liées à l'expérience bénévole.

Face à tous ces éléments, une attention a donc été portée au choix des associations et des bénévoles auprès desquels les entretiens ont été réalisés afin qu'ils répondent à certains critères. Les bénévoles ont tous moins de 35 ans et ont tous un engagement de longue durée et hebdomadaire ; et les associations sont des structures qui ont un salarié ou une équipe qui accompagnent les bénévoles et font partie des secteurs du social caritatif ou de la solidarité internationale.

B/ Entretiens semi-directifs

Dans le cadre de ce mémoire la technique de l'entretien semi-directif a été utilisée pour recueillir des données. Ils ont été conduits en s'appuyant sur les différents points développés par JP Olivier de Sardan dans son ouvrage « La rigueur du qualitatif, les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique » afin de pouvoir saisir la parole des personnes enquêtées le plus objectivement possible et sans biaiser leurs propos ni leur point de vue.

Ils se sont appuyés sur deux grilles d'entretien canevas, récapitulant les grands thèmes à aborder lors de l'entretien. Une attention particulière a été portée, grâce au support de la grille, à ne pas transformer ces entrevues en un questionnaire formel qui pourrait briser l'interaction et ne pas laisser la libre parole aux personnes enquêtées. Ainsi, les deux grilles d'entretien ici élaborées ont été déclinées en 2 niveaux : la structure de l'entretien et les thématiques abordées.

Dans son ouvrage « La rigueur du qualitatif, les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique », Jean-Pierre Olivier de Sardan, anthropologue français et chercheur au LASDEL⁴⁰ expose une réflexion autour des données collectées sur le terrain et leur production finale.

De la page 54 à 65, il évoque l'entretien, qu'il qualifie d'élément central de toute recherche de terrain. Une « politique d'entretien »⁴¹ regroupant plusieurs axes de conduite est évoquée. En effet, pour J-P Olivier de Sardan, l'entretien est une interaction entre enquêteur et enquêté, véritable informateur faisant part de sa compétence sur un élément. L'entretien doit, d'après l'auteur tendre vers le format d'une situation d'interaction quotidienne afin de gommer l'aspect artificiel de la situation d'interrogatoire qui peut vite devenir une suite linéaire de question et ainsi créer un biais. Le chercheur devra alors laisser l'enquêté s'exprimer comme il l'entend tout en gardant le contrôle pour la bonne progression de la recherche. Pour arriver à capter ces éléments, le chercheur doit se placer dans ce que J-P Olivier de Sardan appelle un qui-vive interprétatif.

Si la plupart des entretiens réalisés dans le cadre de ce mémoire ont été réalisés au téléphone, à cause de l'éloignement géographique, une attention particulière a cependant été portée aux silences et aux temps de réflexion des personnes enquêtée. Il a été accordé une place

⁴⁰ Laboratoire d'Etudes et de Recherches sur les Dynamiques Sociales et le Développement Local

⁴¹ Olivier de Sardan, JP. (2008). P 55.

importante à la bonne connaissance de ces deux grilles d'entretiens afin d'acquérir un maximum de flexibilité par rapport à celles-ci et d'ainsi laisser les personnes interrogées suivre le déroulé de leur pensée. Si toutes les thématiques ont été abordées lors des entretiens, elles ne l'ont pas toutes été dans le même ordre, s'adaptant aux propos des personnes interrogées pour ne pas passer à côté d'une quelconque information et prendre en compte au mieux leur point de vue.

Deux grilles ont été mises en place pour la conduite des entretiens semis-directifs de cette recherche : une pour les entretiens effectués avec les bénévoles, une pour les entretiens effectués avec les structures associatives. Leur construction est inspirée du « guide d'entretien auprès des jeunes non formés ayant le portfolio » mise en place et utilisée dans le cadre de l'étude menée par le cabinet ASDO pour l'évaluation du programme Bénévolat et Compétence d'Animafac. Elles ont, par la suite, été adaptées et revues en fonction du terrain et de la problématique de ce mémoire, et ainsi de les centrer sur les associations.

Elles sont toutes deux articulées autour de trois blocs principaux : le parcours associatif, la question de la formation et celle de la valorisation pour les bénévoles ; la structure et le réseau bénévole, la formation et la question de la reconnaissance et de la valorisation pour les associations. Chaque bloc a ensuite été décliné en thématiques à aborder lors des entretiens.

Pour les bénévoles enquêtés⁴², le premier bloc s'intéresse, dans un premier temps, aux structures dans lesquels il est engagé ou a été emmené à s'engager. La place de cet engagement ainsi que les missions qui lui ont été confiées sont ensuite questionnés. Au-delà d'une description des missions ou tâches réalisées, nous nous intéresserons ici aux éventuels apports qui ont pu en découler, à l'utilisation de ceux-ci dans d'autres domaines, ainsi qu'à la vision qu'à le bénévole interrogé d'une transférabilité de ces compétences au monde du travail.

Le second bloc, dédié à la formation, emmène à demander au bénévole s'il a suivi des formations au sein de son expérience bénévole et si des outils (ex : fiches pratiques ou techniques, guides...) sont mis à sa disposition. Une discussion s'amorce alors autour des

⁴² Voir annexe : Grille d'entretien bénévoles

apports de ces éléments, afin de saisir à quel moment il en a bénéficié, si elles lui ont été suffisantes, si elles correspondaient à ces besoins...

Le troisième et dernier bloc touche à la reconnaissance et à la valorisation des compétences. L'idée est ici de saisir si la personne interrogée a déjà entendu parler de reconnaissance et de valorisation des compétences et si le sujet a déjà été abordée au sein de son association. On lui demandera ensuite s'il a déjà cité son expérience dans son CV, dans une lettre de motivation ou lors d'un entretien ; le cadre et la manière dont il l'a fait. Les dispositifs formels comme les livrets de compétences, le passeport bénévole ou encore la VAE sont ensuite abordés. L'enquêteur cherche alors à savoir si le bénévole a connaissance de ces dispositifs, s'il y a eu recours et comment il y a eu accès. Tous ces questionnements sont reliés à l'implication de la structure associative, et à son accompagnement ou non des démarches du bénévole.

Pour les associations⁴³, le premier bloc, dédié à la structure et à son réseau de bénévoles est là pour saisir au mieux son organisation. Pour se faire, on s'intéresse ici au nombre de bénévoles, à la structuration du réseau, à la manière dont ils sont encadrés et aux types de missions qu'ils sont emmenés à remplir.

Dans un second bloc, c'est la question de la formation qui est abordée. On s'interroge ici sur le type de formation et d'outils qui sont mis en place, sur leur construction, leur conception, leur mise à disposition et les retours des bénévoles sur ceux-ci (utilisation, sentiment d'utilité...).

Le dernier bloc, qui concerne la question de la reconnaissance et de la valorisation des compétences, cherche dans un premier temps à saisir si ces questions ont déjà été abordées au sein de la structure, tant au sein des équipes qu'avec les bénévoles ; et si elle a connaissance des différentes pratiques et dispositifs en matière de reconnaissance et valorisation des compétences. On demandera ensuite à la personne interrogée si des éléments sont mis en place pour informer, favoriser et accompagner les bénévoles sur ces éléments et si, à sa connaissance, certains ont déjà eu ou non recours à certaines de ses pratiques.

Dix entretiens semi directifs ont donc ici été réalisés, 5 auprès de bénévoles et 5 auprès de salariés de structures associatives.

⁴³ Voir annexe : Grille d'entretien associations

Type	Pseudonyme	Age	Genre	Statut	Condition de passation de l'entretien	Structure de rattachement et domaine d'intervention	Durée d'engagement	Condition de recrutement
Salarié d'association	AS	26	F	Coordinatrice territoriale-Sud-Ouest	Téléphonique Le 21/11/2017, 55 min	AFC Social : développement du bénévolat Divers : activités civiques	3 ans	1 ^{er} contact par mail après identification de l'association par des recherches
Salarié d'association	AI	55	F	Chargée de l'accompagnement des bénévoles	Téléphonique Le 15/12/17, 50 min	AIE Social : caritatif, humanitaire Divers : défense des droits fondamentaux	8 ans	1 ^{er} contact par mail, contact fourni par un membre du CA de mon association
Bénévole	LAV	25	F	Educatrice spécialisée	Présentiel, Le 03/01/18, 45 min	AFV Social : développement du bénévolat Divers : activités civiques	1 an	Fait partie de mon réseau personnel
Bénévole	SC	27	M	Chargé de communication	Présentiel, Le 10/01/18, 63min	CRE Social : caritatif Santé Divers : protection civile	4 ans	1 ^{er} contact par téléphone, numéro obtenu grâce à l'activation de mon réseau personnel
Bénévole	SA	23	F	Etudiante en sciences politiques	Téléphonique Le 08/07/2018, 42 min	UNF Social : caritatif, humanitaire, développement	2 ans	1 ^{er} contact par mail, adresse fournie par l'activation de mon réseau personnel
Bénévole	LA	19	M	Etudiant en droit	Téléphonique Le 12/07/2018, 71 min	AFM Social : caritatif, humanitaire, développement	2 ans	1 ^{er} contact par mail, adresse obtenue après sollicitation du réseau bénévole de mon association
Salarié d'association	AM	33	F	Responsable du réseau territorial	Téléphonique Le 27/07/2018, 47 min	AFM Social : caritatif, humanitaire, développement	9 ans	Tutrice de mon expérience en milieu professionnel

Bénévole	LP	30	F	Etudiante en sociologie	Présentiel, Le 02/08/2018, 56min	PFE Social : caritatif, service aux personnes âgées	6 ans	Fait partie de mon réseau personnel
Salarié d'association	OD	25	M	Chargé de mission réseau territorial	Téléphonique Le 08/08/2018, 82 min	OFM Social : caritatif, humanitaire	2 ans	Fait partie de mon réseau personnel et est membre du CA de mon association
Salarié d'association	UB	31	M	Chargé de mobilisation	Téléphonique Le 16/08/2018, 39 min	UNF Social : caritatif, humanitaire, développement	1 an	1er contact par mail, contact fourni par une autre personne enquêtée

Tableau 2: Présentation des personnes enquêtées

Chapitre 2 : Eléments d'analyse

De grandes thématiques ont émergées lors de l'analyse des différents entretiens :

- celle de la formation
- celle d'une valorisation « informelle » de l'expérience bénévole
- celle d'une nécessité de reconnaissance et de valorisation interne avant de pouvoir mettre en place et promouvoir une valorisation externe
- celle du dessin d'un type d'engagement directement lié à la compétence

Elles seront exposées et développées tour à tour dans la partie suivante.

A/ L'importance de la formation et de la mise à disposition d'outils

La formation semble être un élément important et central dans l'expérience bénévole des personnes interrogées mais aussi dans les pratiques des réseaux de bénévoles des associations. Même si elle revêt des formes différentes et est plus ou moins régulière et poussée, elle constitue le socle commun de l'accompagnement de ce bénévolat.

Toutes les associations et les bénévoles interrogés mettent en place ou ont accès à des formations lors de leur engagement. Elle est, bien souvent, pensée au même titre que les salariés, certains modules étant mêmes communs :

« On a un plan de formation qui s'adresse à tous les membres de l'association [...] ça peut être des bénévoles, des salariés nouvellement arrivés, des stagiaires, des militants des groupes locaux. ». Extrait d'entretien réalisé avec AI, femme, travaillant pour AIE

Ces modules communs concernent la plupart du temps les valeurs, missions et domaines d'intervention des structures.

En parallèle, de nombreux outils sont bien souvent développés et mis à disposition des bénévoles. Conçus comme des fiches pratiques et des appuis, ils sont la plupart du temps mis à disposition des bénévoles qui y ont accès en autonomie :

« Toutes les demandes créent des outils c'est-à-dire qu'on a des documents particuliers pour orienter l'équipe ou alors le délégué si c'est une thématique propre au délégué pour monter l'événement, être sûr que ça rentre bien dans le cadre, etc... Tous ces documents sont mis à disposition des délégués sur un google drive⁴⁴. ». Extrait d'entretien réalisé avec AM, femme, travaillant pour AFM

Ils permettent de mettre à disposition de véritables supports pour l'action dans lesquels les bénévoles pourront venir piocher selon leurs envies, leurs besoins et les problématiques qu'ils traversent dans des temporalités parfois différentes :

« Il y a des événements sur lesquels les groupes locaux sont assez autonomes pour la mise en place, en s'appuyant sur les guides et les fiches qu'ils ont à disposition ». Extrait d'entretien réalisé avec AM, femme, travaillant pour AFM

Ce sont de véritables référentiels communs qui permettent, de par leur mise à disposition libre, de laisser aux bénévoles un certain degré d'autonomie, nécessaire à leur épanouissement :

« Ça va être par exemple comment recrute des bénévoles, comment les fidéliser, comment organiser un événement, qu'est-ce qu'il faut pas oublier dans le montage un événement, faire un budget prévisionnel, faire un rétroplanning, ne pas oublier tout le côté juridique, sécurité, assurance, établir un plan de communication pour que ça donne un maximum de monde.

⁴⁴ Voir annexes : Google Drive des outils bénévoles

[...]. L'utilisation dépend de l'activité d'une délégation et même du caractère du délégué qui va dire parfois « moi là c'est bon j'ai envie d'être autonome là-dessus ». [...]. C'est la richesse d'avoir ces outils à disposition et que les délégués, les bénévoles puisse piocher dans ce qu'ils ont besoin dans les temporalités qui sont les leurs » Extrait d'entretien réalisé avec AM, travaillant pour AFM

La formation et la mise à disposition d'outils semblent être un réel besoin de la part des bénévoles pour mener à bien leurs missions :

« On est parti d'une enquête que j'ai réalisé en 2016 sur les besoins et envies des bénévoles dans laquelle l'axe de formation revenait souvent et avec des réflexions sur nous, comment est-ce qu'on crée un parcours d'engagement du bénévole, comment est-ce qu'on travaille sur sa culture d'appartenance et sur une bonne connaissance de nos campagnes qui sont à la base très techniques même si on les vulgarise beaucoup. » Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

Ces éléments sont alors vus comme des moyens d'aider les bénévoles à assurer leurs missions au mieux, avec toutes les connaissances qui pourraient leur être nécessaires.

Dans certains cas et pour certains bénévoles, l'accès à la formation peut même, parfois être un moteur principal de l'engagement. Elles sont alors vues comme des éléments directement valorisables pour une formation ou l'accès à un emploi et constituent une source de développement des connaissances et compétences :

« Certains revendiquent des formations plus nombreuses et plus poussées, et on le voit, qu'il y a plus d'inscrits dans les formations qui sont on va dire plus directement valorisables à l'extérieur que par rapport aux formations qu'on peut dire... plus internes à l'association ».

Extrait d'entretien réalisé avec AI, femme, travaillant pour AIE

Certaines structures sont même dotées de services dédiés à la formation : :

« On, enfin, je dis on mais c'est pas moi du tout, c'est un service formation qui existe avec deux salariés et une équipe bénévole, puisqu'il y a des bénévoles qui font un travail de formateurs » ou encore *« il y a un service dédié à la formation au national et une chargée de formation au niveau régional qui édite le livret tous les ans ».* Extrait d'entretien réalisé avec AI, femme, travaillant pour AIE

L'existence de ces services montre bien la place centrale de la formation, plus seulement pour les salariés des structures, mais aussi dans l'expérience bénévole et dans les stratégies des associations en matière de bénévolat

Deux grands types de contenus se distinguent ici : ceux liés à l'association et ceux liés aux tâches des bénévoles.

Les contenus sur la structure associative sont souvent dispensés à l'arrivée des nouveaux bénévoles. Ils permettent de leur présenter en détail les missions, mais aussi les valeurs de la structure. Le plus souvent, ces temps se déroulent dès l'arrivée du nouveau bénévole, par une réunion d'accueil et d'information par exemple ; ou peu de temps après son arrivée lors d'un regroupement qui y est dédié. En parallèle, beaucoup de structures ont développé, ou sont en train de développer des guides d'accueil à destination des nouveaux bénévoles :

« Alors c'est dans la stratégie et c'est en train d'être mis en place, par exemple sur un guide d'accueil d'un nouveau bénévole. Tous les outils un peu standard qu'on avait pas chez OFM comme un guide d'accueil ou encore un outil de suivi de la comptabilité, c'est des choses qu'on met en place petit à petit. [...] Donc oui, c'est les outils qui sont en cours d'écriture et qui seront les premières étapes des parcours d'engagement. » Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM.⁴⁵

Ces documents reprennent de manière synthétique les éléments principaux qui caractérisent l'association et le bénévolat en son sein. :

« Le livret d'accueil des bénévoles reprend tout, il explique tout [...], qu'est-ce qu'un bénévole, qu'est-ce qu'une personne accompagnée, pourquoi on fait ça, qu'elles sont les difficultés que peuvent avoir les personnes. Après au niveau de l'agir collectif bien il peut y avoir des temps, de réunion d'équipe, y'a des temps de machin, y'a des trucs. [...] et maintenant à la fin ils ont mis des feuilles volantes qui peuvent changer selon les régions et qui reprenne vers qui s'orienter » Extrait d'entretien réalisé avec LP, femme, bénévole pour

PFE

Ils sont pensés et construits comme une base commune à laquelle le nouvel arrivant pourra se référer pour appréhender au mieux sa nouvelle appartenance et son nouveau rôle.

⁴⁵ Entretien complet en annexe : retranscription d'entretien réalisé avec OD, salarié d'OFM

Les contenus liés aux tâches des bénévoles sont accessibles selon les besoins et les demandes tout au long de l'engagement. Leur accès dépend parfois du « niveau » de formation du bénévole et des besoins qui sont liés à d'éventuelles tâches spécifiques. On voit ainsi émerger, dans certaines structures, des réflexions autour de véritables parcours d'engagement des bénévoles :

« On va réfléchir aussi en parcours d'engagement, donc qu'est-ce que tu proposes à une personne que tu croises dans la rue ou qui clique sur ta page Facebook. Comment tu l'intègres à plus 2 mois dans la structure, comment tu le fais grandir à plus 6 mois dans un GL et comment tu en fais un expert à plus 12 mois avec l'objectif de fidélisation, de renforcement de la culture d'appartenance. » Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

L'expérience bénévole est alors pensée et modélisée comme une véritable carrière qu'il faut nourrir et faire évoluer pour assurer l'épanouissement, l'efficacité et par extension la fidélisation des bénévoles.

Si aucune de ces formations n'est obligatoire, car aucun mécanisme de contrôle n'a encore été mis en place, certaines sont cependant fortement conseillées ; en particulier lorsqu'elles touchent aux connaissances générales sur la structure, à une tâche ou un accompagnement qui nécessite des compétences spécifiques pour son bon déroulement. Si des réflexions sont en cours sur cet élément dans certaines structures, on peut se questionner sur la signification qu'aurait le caractère obligatoire d'une formation dans ce contexte. Il pourrait en effet, sembler aller à l'encontre des spécificités du bénévolat, qui permettent aux personnes engagées une certaine liberté et une participation selon l'envie et la motivation ; d'autant que, contrairement aux salariés, la formation n'est pour un bénévole ni un droit, ni lié à une perspective d'évolution quelconque.

On peut ici distinguer deux principales manières de mettre en place ces formations : la formation à distance, la formation en présentiel.

La formation en présentiel est déployée dans toutes les structures :

« Y'a des formations en ligne qui existent maintenant... Et sinon c'est essentiellement des formations qui se font en présentiel. Y'a un programme de formation avec plusieurs modules sur un an, dont certains se renouvellent sur l'année, et donc des intervenants qui sont

majoritairement des salariés ou des bénévoles de l'association. » Extrait d'entretien réalisé avec AI, femme, travaillant pour AIE

Cependant, elles peuvent parfois être difficile à mettre en place de manière régulière, particulièrement lorsque les réseaux bénévoles sont situés sur tout le territoire français. Lorsque les réseaux sont étendus, les formations en présentiel se font souvent de manière ponctuelle ou institutionnalisée (une à deux fois par ans) et regroupent des bénévoles venus de toute la France. Ces temps de formation peuvent alors devenir de réels moments de rencontre et d'échanges entre bénévoles regroupés le temps d'une journée ou d'un weekend. Rencontres avec des salariés, des experts mais aussi échanges de pratiques entre bénévoles sont alors mis en avant.

Pour répondre aux problèmes de couts et de logistique que peuvent poser la formation en présentiel, des systèmes de formation à distance se développent de plus en plus :

« Donc on a créé un principe générique de formation-information aux campagnes ou aux rapports qui fait qu'à chaque sortie de campagne ou de rapport, on fait des formations à distance, sachant que l'objectif final c'est d'avoir des MOOC en ligne et de pouvoir faire des formations en ligne par niveau. ». Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

Elles permettent de compléter les formations en présentiel, en respectant les temporalités de chaque bénévole qui les suivra quand il le souhaite.

La plupart des formations et des outils sont mis en place par les salariés et par les bénévoles eux même. La co-construction a en effet ici une grande importance. Elle est centrale dans le choix des thématiques abordées :

« Soit c'est le service délégation qui le fait parce qu'il sait qu'il y en a besoin, soit c'est une demande de délégué, des bénévoles qui font dire : ça, ça me manque. C'est très important d'avoir le retour des délégués et des bénévoles parce que c'est eux qui sont sur le terrain, donc on ne peut pas avancer sans eux et sans un échange fluide et transparent. », mais aussi dans la mise en place opérationnelle de ces éléments : *« sur la campagne prioritaire, on a une formation plus poussée qui réunit tous les coordos et les coordos à Paris pour un weekend. [...] L'objectif est d'être dans la co-construction avec les bénévoles et non pas dans une*

simple formation verticale. ». Extrait d'entretien réalisé avec AM, femme, travaillant pour
AFM

Il est donc courant que les bénévoles portent des temps d'échanges, de réflexions sur les pratiques ou de formation sur un thème dont ils sont connaisseurs ; ou encore qu'ils produisent des outils ou guides pratiques qui seront mis à la disposition de tous. Pour compléter les formations mis à disposition au niveau national, il est pratique courante que d'autres outils ou formations, plus propres au local soient mises en place :

« Y'a aussi des initiatives de réseau des groupes locaux pour faire de la formation interne et de l'auto-formation ». Extrait d'entretien réalisé avec UB, homme, travaillant pour UNF

Les cas recensés d'intervention d'une personne extérieure pour dispenser une formation sont ici rares, bien qu'existants. Ils correspondent à des situations dans lesquels aucune formation en interne n'est mise en place :

« Y'avait pas d'outils qui existaient donc j'ai, pris contact avec une structure qui propose des formations sur qu'est-ce que la maison des lycéens, comment mettre en place des projets. En terminale, on a mis en place cette formation pour la dispenser aux bénévoles des associations pour qu'ils puissent prendre part à l'organisation des projets. J'ai pu assister à la formation il y avait des choses que je ne savais pas que j'ai apprises. C'est une formatrice qui est venue et qui a proposé cette formation. La formation était gratuite, mais il a fallu que l'établissement adhère à la structure. » Extrait d'entretien réalisé avec LA, homme, bénévole
pour AFM

Elles peuvent également correspondre à des thématiques sur lesquelles aucune personne experte ou assez connaisseuse n'est présente au sein de la structure.

La plupart de ces formations ne prévoient pas d'attestation de présence ou de participation à remettre aux participants :

« A la base, il n'y avait pas de diplôme ou de certificat prévu à la fin de la formation, mais j'ai demandé à en faire un, donc ils en ont fait un ». Extrait d'entretien réalisé avec LA,
homme, bénévole pour AFM

Lorsque c'est le cas, il n'est pas expliqué comment l'utiliser ou la valoriser :

« Les dernières formations que j'ai fait, tu reçois une petite attestation comme quoi tu as bien participé, signé par le formateur etc.... a participé à telle formation, oui maintenant y'a ça [...] après je sais pas à quoi ça sert au final, à quoi ça sert d'avoir une attestation... je sais pas, à quoi ça sert cette chose... [...] ils te donnent ça comme ça sans qu'ils te disent, ça peut te servir pour telle chose ou telle chose... nous on comprend pas trop ce que ça peut nous apporter quand on fait ça [...] c'est un peu flou la finalité ». Extrait d'entretien réalisé avec
LP, femme, bénévole pour PFE

On peut donc ici s'interroger sur la valeur ajoutée apportée par ces rares attestations, ce qui explique peut-être que la pratique soit si peu rependue.

B/ Une valorisation informelle

Le lien entre compétence et bénévolat semble ici bien établi pour les bénévoles :

« Sur le côté technique, ça m'apporte des connaissances sur comment on met en place un projet : avant, pendant et après. Ça m'apporte plein de choses en fait... qui ne seront peut-être pas réutilisées au quotidien mais qui vont je pense m'être utiles pour mon avenir professionnel. Ça va forcément m'être utile d'avoir ces connaissances et ces compétences-là qui ne me seront pas forcément apportées par les cours. C'est un plus par rapport à d'autres personnes qui auront au parcours similaire au mien. Je fais pas ça pour ça bien sûr, mais c'est quelque chose d'extraordinaire, un vrai plus ! » Extrait d'entretien réalisé avec LA,
homme, bénévole pour AFM

Il semble également l'être pour les structures associatives :

« Bien sûr et sans aucun doute, parce que typiquement, un étudiant qui va finir ses études, pour lui c'est une période très difficile où il faut se battre pour les entretiens, tu es rarement rappelé parce que tu sors des études et que tu n'as pas d'expérience. En tout cas pas au sens où le recruteur l'entend. Donc évidemment valoriser les compétences du bénévolat, par exemple j'étais délégué, j'ai recruté des bénévoles, j'ai fidélisé, j'ai managé une équipe, j'ai monté des projets etc.... pour moi, ça c'est l'expérience quoi. Donc oui c'est sûr c'est sur le temps perso donc oui t'es pas payé pour le faire et tu n'as pas cette pression que tu peux avoir

chez un employeur. Mais pour moi, ça te fait quand même de l'expérience ». Extrait
d'entretien réalisé avec AM, femme, travaillant pour AFM

Les structures semblent avoir conscience de la diversité des tâches que les bénévoles sont emmenés à effectuer, et des compétences plurielles que celles-ci peuvent leur apporter.

Malgré les caractères non obligatoires et de liberté qui sont inhérentes au bénévolat, le professionnalisme qui est exigé des associations ces dernières années tend également à l'être pour les bénévoles. Ainsi, plusieurs structures ont développé des contrats d'engagements moraux à destination de leurs bénévoles ou de leurs responsables associatifs bénévoles. Ces formalisations et ces exigences ne font que réduire l'écart entre professionnalisme, jusqu'alors lié au monde du travail et bénévolat. De fait, la question des compétences liées au bénévolat est exacerbée et plus que jamais d'actualité.

Le bénévolat est alors vécu, comme un véritable lieu d'expérimentation et de développement des compétences. La structure associative donne alors une chance et un cadre pour avoir accès à des projets et des formations qui permettront de se démarquer :

« C'est l'occasion de faire des choses qu'on ne pourra pas faire ailleurs. Et puis être bénévole c'est quand même moins cher que de faire des formations. Je te parle de formation, par exemple, moi j'ai fait des formations dans mon cursus mais je ne suis pas sûre que j'arrive à les valoriser autant ou plus que du bénévolat. Je ne suis pas sûre que ce sera reconnu par un futur employeur cette formation. Par exemple j'ai une formation de gestion projet mais c'est une formation théorique de 2 jours. Parallèlement à 3 ans de délégué ou de bénévole ou tu vas monter des projets, pour moi typiquement, tu as qui a beaucoup plus de compétences dans la pratique que dans la théorie. ». Extrait d'entretien réalisé avec AM, femme, travaillant
pour AFM

Les structures sont donc bien conscientes de la valeur de l'expérience acquise par certains de leurs bénévoles grâce aux formations et outils qui leurs sont mis à dispositions, ainsi qu'aux missions qui leurs sont confiées.

Les dispositifs formels de reconnaissance et de valorisation des compétences liées aux pratiques bénévoles comme le livret de compétence, le passeport bénévole ou encore la VAE semblent connus de toutes les structures. Elles paraissent cependant l'être de manière inégale et pas toujours approfondie. La Valorisation des Acquis de l'Expérience Bénévole, si elle est

connue de tous est très peu évoquée, car considérée comme peu accessible. C'est le Passeport bénévole qui est le plus connu et le plus mis à disposition des bénévoles. Les associations évoquent son existence et le mettent à disposition de leurs équipes. Il y a cependant très peu de demandes et de retours des bénévoles sur ce dispositif :

« On n'a pas de retour du tout de demande et de retours, jamais, sur le passeport bénévole ».

Extrait d'entretien réalisé avec UB, homme, travaillant pour UNF

Son remplissage nécessite une co-construction entre le bénévole et l'association. La structure associative doit notamment compléter les pages deux et trois de la fiche passeport bénévole numéro deux, intitulée « ma mission bénévole, mes responsabilités »⁴⁶ : la carte d'identité de l'association et l'attestation de bénévolat. Cette attestation mentionne les compétences mises en œuvre et les nouvelles compétences acquises, qui doivent être listées à l'aide de la fiche numéro 3 : « Aide à l'identification des compétences », et en références à celles identifiées par le bénévole lui-même en page deux de la fiche « ma mission, mes responsabilités ». Cependant, les communications des associations sur la manière de remplir le passeport, et l'accompagnement qu'elles peuvent apporter au bénévole semblent peu nombreuses :

« On a très peu de retour de la part des délégations. Donc encore une fois on sait pas trop, c'est à disposition, ceux qui le veulent le prennent. Je pense qu'on pourrait nous, s'attacher à faire des communications plus régulières là-dessus »

Extrait d'entretien réalisé avec AM,
femme, travaillant pour AFM

L'utilisation du Passeport Bénévole et des autres outils formels est manifestement assez faible

« Ça passe par le CV, la lettre de motivation, pas forcément par le passeport bénévole ou d'autres outils ».

Extrait d'entretien réalisé avec LAV, femme, bénévole pour AFV

Il semblerait que la majeure partie des démarches en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences passe par la mention des activités et missions sur le CV des bénévoles et par des attestations de bénévolat produites par les associations :

« Pour moi ce qui est très clair et qu'on peut qualifier de valorisation, c'est que c'est clair qu'un certain nombre de bénévoles qui s'engagent ici, c'est clair qu'ils valorisent leur engagement dans leur CV, et parfois ils nous demandent des attestations de bénévolat et ça,

⁴⁶ Voir annexe : Passeport Bénévole

c'est eux qui le joignent à leur dossier de recherche d'emploi, soit beaucoup pour les étudiants quand ils déposent leurs dossiers pour leurs études. Mais ils nous demandent rarement de faire quelque chose par rapport, à ça, mais c'est clair qu'ils l'exploitent, qu'ils le valorisent et qu'ils viennent justement pour beaucoup chercher ça. Plus parfois qu'un engagement militant dans l'association. ». Extrait d'entretien réalisé avec AI, femme, travaillant pour AIE

Les missions et tâches effectuées sont donc, dans la majorité des cas citées dans les CV, lettres de motivations et entretiens, de manière plus ou moins détaillées, et parfois supplées par une attestation de bénévolat qui viendrait « valider » le bon engagement. Or, ces attestations sont bien souvent génériques⁴⁷ et ne mentionnent, ni le listent pas les missions effectuées ou les compétences pourraient en découler. Elles laissent donc au bénévole le soin de récapituler les tâches qu'ils ont rempli, et surtout de les transférer en compétences. Pour faciliter ce travail, les bénévoles de certaines structures peuvent s'appuyer sur les « fiches de poste » ou « fiches techniques »⁴⁸ créés et mises à dispositions par leurs structures. Ces fiches résument les différentes missions, tâches et outils inhérents aux fonctions occupées par certains bénévoles et facilitent donc le travail d'identification des compétences.

Néanmoins, certaines structures s'attachent à accompagner leurs bénévoles sur un travail plus approfondi visant à mettre en avant ces compétences, en relation avec le monde du travail :

« Là comme on est sur un petit réseau, on fait un peu du cas par cas, mais parce que sur une 100 aine de bénévoles, on peut faire du cas par cas. Et tu peux passer 2/3h avec un bénévole d'un GL pour l'accompagner dans ses démarches. ». Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

Pour cela, la pratique la plus courante consiste en une mobilisation de toutes les missions remplies et de toutes les tâches effectuées, afin d'en extraire les domaines d'actions et les compétences en découlant, parfois en s'appuyant sur les fiches métiers de Pôle Emploi, les fiches ROME⁴⁹ pour transférer au mieux cette expérience bénévole en expérience valorisable sur le monde du travail :

« Donc avec un côté un peu tiens fais la liste de tout ce que tu as fait en tant que bénévole et regardes à quoi ça correspond en termes pro. Si t'as fait ça ça ça, bein c'est un peu de RH, si

⁴⁷ Voir annexe : attestation de bénévolat type

⁴⁸ Voir annexe : exemple de fiche technique

⁴⁹ Voir annexe : fiche métier

t'as fait ça, bein c'est du marketing digital. ». Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

L'accès faible à la VAE et au passeport bénévole paraît en opposition avec la tendance actuelle de recherche de reconnaissance et de valorisation des compétences liées à l'expérience bénévole :

« On va proposer le passeport bénévole parce que c'est tout ce qu'on a mais pour nous ça répond pas forcément au nouveau profil d'engagement. Un passeport bénévole c'est très chiant à remplir, c'est des démarches très longues, c'est assez chiant. Et je pense pas que ça corresponde aux nouvelles logiques assez court-termismes sur des projets un peu one shot. [...] Le passeport c'est très long, ça demande beaucoup de validation, de contre trucs, je pense que c'est vraiment chiant pour tout le monde, tant pour les RH du siège qui doivent accompagner ça que pour les bénévoles qui doivent remplir leurs petits carnets. C'est déconnecté je pense avec la réalité de l'engagement et du marché de l'emploi aujourd'hui. ».

Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

La faible atteinte des conditions nécessaires à la VAE et les difficultés pour compléter le Passeport Bénévole cités ci-dessus peuvent nous emmener à nous demander si les outils formels et institutionnels actuels qui sont mis à disposition des structures associatives et des bénévoles sont en adéquation avec la réalité actuelle des pratiques et des engagements bénévoles.

La première partie de ce mémoire a fait remonter, grâce aux écrits de Prouteau et Wolff la faible connaissance et reconnaissance de l'expérience bénévoles et des compétences qui y sont liées par les recruteurs, élément dont les associations sont bien conscientes :

« Je pense que la problématique principale, c'est que parfois les recruteurs et les entreprises n'apportent que peu d'importance malheureusement à l'expérience bénévole. Alors que c'est une richesse immense. Tant que l'entreprise ne le prend pas en compte, il est difficile de pousser. Il y en a qui le sont mais bon c'est encore trop rare. Après dans la validation des compétences pour nous il y a le Passeport Bénévole peut-être existe-t-il d'autres mais pas à ma connaissance. À mon avis si des sensibilisations auprès des chefs d'entreprise ne sont pas faites, s'ils ne prennent pas conscience de la richesse des compétences et de l'expérience bénévole, il est très difficile de d'avancer sur cette question la valorisation. » Extrait

d'entretien réalisé avec AM, femme, travaillant pour AFM

Certains secteurs comme celui de l'Economie Sociale et Solidaire, ou certaines structures comme les associations et les Organisations Non Gouvernementales elles-mêmes semblent cependant plus réceptifs, ouverts et reconnaissent mieux ces compétences :

« [...] moi je le dis souvent aux bénévoles, si vous postulez dans une asso, dans une entreprise de l'ESS ou dans une ONG, parlez de votre expérience bénévole ou des responsabilités que vous avez eu en tant que bénévole comme des vrais boulots. Et bein, d'en faire le même traitement qu'on fait quand on dit bein voilà j'ai été vendeuse pendant un an, j'ai développé du contact au public, de la gestion de stock... Ce que je conseille aux bénévoles c'est de dire bein voilà, j'ai été coordinateur du GL sur du plaidoyer, donc bein j'ai eu des expériences de gestions de projet, de relations publiques... Quitte à le préciser dans un CV, de le mettre entre parenthèses bénévoles mais de le faire apparaitre dans les expériences. ». Extrait

d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

Pour certaines structures, malgré la mise à disposition de quelques outils, la reconnaissance de l'engagement par le gouvernement reste trop faible et superficielle :

« C'est vrai qu'encore une fois s'il n'y a pas la sensibilité chez les recruteurs pour moi, c'est très vain. Je pense même si tu veux, que ça devrait venir du gouvernement. Il y a tout un truc qui a été refait avec le service civique qui va changer, moi je pense que voilà il ne faut pas que tu sois obligé de te mettre en service civique pour côté 6 à 9 mois pour être reconnu. En tant que bénévole tu peux parfois rester 3 ans, peut-être en avoir des postes, avoir des missions pardon, hyper importantes. Le rôle de délégué chez nous, c'est pas un rôle de débutant, c'est un rôle important ou tu représentes une grosse ONG dans ton département, où tu peux aller voir les médias, tu peux aller voir les entreprises, tu peux aller voir les élus, c'est pas un petit rôle et pas n'importe quoi. Donc c'est important que même le gouvernement reconnaisse ça et que le rôle soit pris en compte à sa juste valeur. ». Extrait d'entretien réalisé

avec AM, femme, travaillant pour AFM

Ce manque de reconnaissance par le gouvernement lui-même n'agirait pas en faveur d'un changement de mentalité global et ne ferait qu'accentuer le clivage entre les discours des entreprises et ceux des associations dans la façon de qualifier la participation, les missions et l'engagement des bénévoles.

On peut donc ici s'interroger sur l'impact que cette faible reconnaissance a sur les structures et, par extension, sur les bénévoles. Ces outils de reconnaissances formels, comme le livret de compétence ou le Passeport Bénévole qui sont spécifiques au bénévolat, sont peu promulgués

et peu utilisés car peu reconnus par les recruteurs. Le fait que ces outils soient uniquement dédiés aux activités bénévoles ne fait, probablement, qu'augmenter le clivage entre bénévolat et travail en l'état actuel des choses. Les pratiques de tentative de valorisation majoritaires, à travers les lettres de motivations et les CV, seraient donc un moyen de reconnecter ces deux secteurs encore en opposition dans l'imaginaire du monde de l'entreprise et auraient dans cette logique plus de chance d'aboutir.

C/ Trois niveaux de reconnaissance et de valorisation indispensables et interdépendants

Les trois niveaux de reconnaissance et de valorisation des compétences de l'expérience bénévole identifiés par France Bénévolat et développés dans la première partie de ce mémoire semblent ici se vérifier de manière concrète.

Le premier niveau est celui de l'individuel. Il correspond à toutes les démarches, amorcées par le bénévole pour mobiliser les compétences qu'il aura mobilisées ou acquises lors de ses activités dans la structure. Lettres de motivations, CV, livret de compétence, Passeport Bénévole ou équivalent, VAE... toutes ces démarches, bien qu'elles puissent et doivent dans certains cas, être accompagnées par les structures résultent d'une volonté du bénévole :

« Après le passeport bénévole, c'est quelque chose d'assez personnel. Pour moi c'est quelque chose qui est entre le bénévole et le délégué. Ils vont le remplir tous les deux et après c'est le bénévole qui va utiliser ce passeport quand il va avoir des entretiens ». Extrait d'entretien réalisé avec AM, femme, travaillant pour AFM

Pour le bénévole, l'identification de ces acquis et de ces compétences participe fortement à la construction de l'identité personnelle. Elle peut également améliorer la confiance en soi et être facteur de reconversion professionnelle ou de retour à l'emploi. Pour l'association, ces éléments participent à la reconnaissance de son expertise, de son savoir-faire et de son professionnalisme, jusque dans ses équipes bénévoles. Cette articulation particulière entre démarche individuelle et accompagnement par le collectif, et donc la structure peut être difficile à appréhender. Le juste équilibre entre autonomie du bénévole pour adapter cette reconnaissance à son profil et aux missions qu'il a effectué, et accompagnement et validation par l'association peut parfois être délicat à obtenir.

Si la démarche de reconnaissance et de valorisation des compétences en externe résulte d'une volonté du bénévole, nous pouvons imaginer qu'une reconnaissance interne à l'association est avant tout nécessaire : c'est la reconnaissance et la valorisation par le collectif.

Outre les compétences qu'il développe, la reconnaissance du bénévole par ses pairs et par les autres membres de l'association alimentent son sentiment d'appartenance à la structure, mais aussi un sentiment de fierté, éléments indissociables de la fidélisation des bénévoles. Pour l'association, ces éléments peuvent aider à maintenir des équipes stables et à allonger la durée d'engagement de leurs bénévoles, mais aussi véhiculer une bonne image de l'association et à sa bonne réputation.

La reconnaissance et la valorisation en interne passent en premier lieu par celle des salariés de la structure, qui sont le plus souvent emmenés à côtoyer et à collaborer avec les bénévoles. Cette reconnaissance et cette valorisation semblent aller de soi pour la plupart des structures. Elles peuvent revêtir différentes formes, allant des simples, mais pourtant non négligeables remerciements, à une reconnaissance plus formelle :

« Ce sur quoi on bosse beaucoup c'est de considérer nos bénévoles comme des partie-prenante d'OFM et de leur permettre d'évoluer au sein de la structure. [...] y'en a qui sont montés en compétences sur des événements de rue, et qui vont pouvoir se raccrocher à certains métiers de street-marketing et on se retrouve avec des missions de face to face qu'on fait en interne avec que des bénévoles des GL. [...] Donc on réfléchit aussi, et avant de les encourager à valoriser sur l'externe, on a aussi pensé à des parcours sur l'interne. » Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

L'évolution interne, offerte par certaines associations, est une reconnaissance et une valorisation des compétences développées au sein même de la structure et peut envoyer un message fort à destination de l'extérieur. Celui de l'évident développement des savoir-être et savoir-faire dans un premier temps ; et celui de la confiance accordée à ces bénévoles compétents de l'autre. Ces évolutions pourraient d'une certaine manière « montrer l'exemple » en étant de bonnes illustrations de valorisations réussies.

Ces évolutions internes passent par une absence de clivage entre salariés et bénévoles, et une compréhension mutuelle qui peut ne pas toujours être évidente. Pour bien saisir ces enjeux, il

a ici fallu s'intéresser à l'introduction du salariat dans les associations, et à son évolution, décrite par Jacques Ion dans la revue Pensée Plurielle.⁵⁰

Il y a 30 ans, on assistait au début de la professionnalisation du travail social. Ce mouvement aurait pu impliquer d'une part une qualification accrue des salariés de ce secteur et, de l'autre, un rôle secondaire attribué aux bénévoles du secteur. Et, en effet, les salariés du secteur souhaitent au début des années soixante, alors qu'ils sont reconnus publiquement depuis peu, se démarquer du bénévolat originel. Car : « le social est d'abord militant »⁵¹, et le recrutement massif de salariés dans ce secteur n'arrivera qu'en 1970 après la création d'une direction à l'Action Sociale. Si la part de bénévoles diminue alors considérablement et que les origines militantes de l'action sociale se dispersent, les associations restent au centre de la montée du salariat. Ce sont en effet elles qui encadrent les formations, emploient les salariés...

Les premières tensions entre acteurs bénévoles et acteurs salariés apparaissent alors. Les salariés du secteur, à l'origine des travailleurs qualifiés se diversifient, avec une forte croissance de travail non qualifié et bien souvent précaire. Les « femmes relais » ou les « grands frères » en sont les parfaits exemples, à mi-chemin entre bénévolat et salariat, ces postes sont, à l'origine, créés afin de combler le vide laissé par le départ des bénévoles de l'ancien modèle. En parallèle, les missions allouées aux bénévoles s'élargissent et se diversifient pour faire face à des situations d'urgences plurielles.

Si pendant quelques années, la possibilité de passage en interne du statut de bénévole ou de militant à celui de salarié a émergé, il a vite disparu, éclipsé par la mise en place de formations universitaires dédiées à former de « véritables » professionnels du secteur.

La crise sociale, qui décuple les tâches du travail social et les modalités d'action publique ont, contre toute attente, fait revenir le bénévolat sur le devant de la scène et obligé les salariés du social à diversifier leurs activités. Des appels à « bonnes volontés » émergent alors, provoquant un nouvel essor de l'engagement bénévole dont Bernard Kouchner, l'Abbé Pierre ou Coluche peuvent faire office de chefs de file. Beaucoup d'associations existantes voient en ces appels un nouveau souffle qui leur permet de renouveler leurs instances dirigeantes et beaucoup de nouvelles associations sont également créées dans ce contexte.

⁵⁰ Ion, J. (2005)

⁵¹ IBID, page 157

Ces transformations conduisent à l'éclatement de la dualité compétence/salarié versus pas de compétence/bénévoles. Les nombreux emplois non qualifiés occupés par des salariés associatifs et les nombreuses tâches, parfois techniques et à responsabilités effectuées par des bénévoles à haut niveau d'étude en sont des parfaits exemples. Depuis 30 ans cet « improbable couple » continue d'évoluer, de se transformer et de marcher côte à côte, comme un « concubinage forcé »⁵² entre salariés et bénévoles. Ces deux statuts en tension qui « ne cessent de se disputer, y compris sur le plan des compétences »⁵³.

On assiste peut-être ici, avec le développement du lien entre compétence et bénévolat et l'éclatement du clivage entre ces « quasi-bénévole » et « quasi-salarié »⁵⁴, à un retour de la possibilité à pouvoir passer d'un statut à l'autre :

« C'est se dire que les bénévoles sont un vivier potentiel de professionnels et voir comment de par leurs expériences en GL on peut pousser ça en métier salarié au siège. Et ça c'était important pour nous de le théoriser dès le début, en se disant on va leur proposer des passeports bénévoles, on va les aider à ça mais en interne aussi, ils sont pas juste bénévoles dans un coin et quand on a une offre, bein comme classiquement dans toutes les organisations, t'as toujours une offre qui circule en interne pour favoriser la mobilité interne, bein nous la mobilité interne, elle s'étend aussi aux GL et aux magasins. ». Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

Cette perspective ne peut que renforcer l'intérêt des associations à mettre en place de la formation à destination de leurs bénévoles ; car au-delà d'assurer une intervention, un accompagnement ou encore un événement réussi, elles leurs permettent de former de potentiels futurs salariés.

Arrive enfin le niveau de la reconnaissance et de la valorisation par la société.

La reconnaissance par la société est, peut-être, la plus difficile à acquérir et à atteindre actuellement. Quelques dispositifs sont mis en place par le gouvernement :

« la salarié qui nous accompagne m'a proposé de postuler à la médaille de bronze de l'engagement associatif au niveau du Tarn et je l'ai eu [...] et c'est elle qui a écrit les motivations et qui a écrit le texte de pourquoi je postulais à cette médaille [...] c'est la

⁵² IBID, page 157

⁵³ IBID, page 157

⁵⁴ Hély, M. (2009).

préfecture qui récompense l'engagement associatif et bénévole [...] y'a une remise officielle en Novembre et ça permet de parler de l'association, y'aura un petit article et ça permet de donner de la visibilité à l'association, ça va dans les deux sens » Extrait d'entretien réalisé avec LP, femme, bénévole pour PFE

Ils restent cependant anecdotiques et reconnaissent en réalité plus l'engagement dans son ensemble, que les compétences qu'il a développées. C'est cette reconnaissance de la société : par les recruteurs, par les grandes institutions, par le gouvernement, par le monde de l'entreprise dans sa globalité ; qui aidera à faire véritablement évoluer la question de la reconnaissance et de la valorisation des compétences acquises lors d'une pratique bénévole. Une reconnaissance plus globale par la société permettrait aux structures associatives d'être reconnues, de façon plus appuyée, comme de véritables viviers de développement de compétences.

Nous pouvons donc ici, proposer le tableau suivant, qui récapitule éléments cités ci-dessus selon les pôles de reconnaissance individuel, par le collectif, et par la société. Ils sont ici différenciés par deux niveaux : les apports pour le bénévole, et les apports pour la structure associative. Il s'inspire du tableau proposé par France Bénévolat dans le document « Reconnaissance et valorisation de l'engagement bénévole ».

	Pour le bénévole	Pour l'association
Individuel	<p>Compétences liées à l'expérience bénévole via les passeports, livrets bénévoles, CV...</p> <p>Construction de l'identité personnelle et facteur de retour à l'emploi par l'acquisition de compétence et de confiance en soi</p>	<p>Reconnaissance du professionnalisme de la structure, jusque dans ses activités bénévoles</p>
Par le collectif	<p>Sentiment d'appartenance : à une association utile, efficace et reconnue</p> <p>Sentiment de fierté : grâce à la participation à un projet et à une cause</p> <p>Possibilité du passage du statut de bénévole au statut de salarié</p>	<p>Image de l'association enrichie qui alimente l'arrivée de nouveaux bénévoles</p> <p>Participation à la notoriété de l'association et à sa réputation à l'extérieur</p> <p>Réduction du clivage bénévole/salarié. Possibilité pour l'association d'avoir de nouveaux salariés compétents, déjà formés et connaissant déjà la structure et son fonctionnement</p>
Par la société	<p>Meilleure reconnaissance de la part des milieux de la formation et de l'entreprise</p> <p>Aide la reconnaissance de la transférabilité de ces compétences au monde du travail.</p> <p>Sentiment de fierté</p>	<p>Reconnaissance des associations comme vivier de développement de compétences</p> <p>Engagements bénévoles plus nombreux dans la structure</p> <p>Visibilité pour l'association</p>

Tableau 3: Reconnaissance en triptyque

On peut ici parler de pôles de reconnaissances et de valorisation qui sont interdépendants et s'alimentent entre eux. A travers ces trois pôles, on peut apercevoir l'implication potentielle des associations dans tout le processus d'identification, de reconnaissance et de valorisation des compétences de l'expérience bénévole.

D/Une nouvelle forme d'engagement ?

A travers les discours recueillis et les observations effectuées, on constate un essor des jeunes qui souhaitent s'engager au sein des associations :

« On le sait bien que maintenant et on le voit, quand on publie des annonces de bénévolat, qu'il y a de plus en plus d'étudiants qui répondent et qui veulent s'engager, et nous on recherche des gens... enfin, c'est quand même une implication militante chez nous [...] et on voit que de mon point de vue, beaucoup d'étudiants en particulier et des gens qui ont fini leurs études mais qui ont terminé leur recherche d'emploi répondent à ces annonces parce qu'ils cherchent des compétences supplémentaires à valoriser dans leurs études ou dans le cadre de la recherche d'emploi » Extrait d'entretien réalisé avec AI, femme, travaillant pour

AIE

Ils sont dans la plupart des étudiants en recherche d'expérience pour aider leur accès à un master ou à une formation spécifique ou encore de jeunes diplômés ne trouvant n'ayant pas encore de poste. Ces jeunes semblent constituer un nouveau type de profil d'engagement qui prend de l'ampleur :

« Ces dernières années c'est un profil qui devient très majoritaire » Extrait d'entretien réalisé avec AS, femme, travaillant pour AFC

L'engagement bénévole peut alors être perçu par ce profil comme une étape dans la construction de leur projet de formation ou dans leur projet professionnel. Il n'est donc pas rare de voir s'engager dans les structures des jeunes souhaitant « y mettre un pied » pour augmenter leurs chances d'y être ensuite engagés. Dans cette lignée, les associations qui possèdent des antennes jeunes ont vu leur nombre augmenter ces dernières années :

« Le tout début des antennes jeunes, qui sont rattachées aux universités, c'était il y a bientôt 20 ans quand même chez nous, mais là, on voit un gros développement ces dernières années. Parce que je crois que maintenant on a peut-être une centaine d'antennes jeunes, alors qu'il y

a vingt ans, on en avait peut-être seulement qu'une quinzaine » Extrait d'entretien réalisé avec AI, femme, travaillant pour AIE

Cet engagement bénévole pour lequel l'acquisition d'expérience et de compétence est clairement affiché comme une motivation est assez nouveau et n'est pas toujours bien perçu. Si la sensibilité à la cause était la motivation la plus assumée et la plus mise en avant jusqu'à présent, ce nouveau profil change la donne. Certains membres des structures associatives le voient de fait comme moins « désintéressé » et le remettent en cause :

« C'est assez paradoxal parce que quand tu postules en tant que bénévole, j'ai déjà entendu dire, « bein je postule parce que ça va être un plus pour un emploi » quand t'es jeune, ça peut être un plus pour ta vie perso, bein y'en a qui vont dire que c'est égoïste un peu, qu'ils font pas ça pour aider les gens. [...] eux ils veulent tellement des gens dans le dur, dans le durable, dans le temps, etc... que quand t'arrives avec cette motivation, ils te... tu vois... et moi j'ai déjà entendu cette question-là » Extrait d'entretien réalisé avec LP, femme, bénévole pour PFE

Pour certains, ce mode de don de soi et de son temps, différent des modèles jusqu'alors majoritaires et qui devient plus « post-it » et plus « affranchi », pour reprendre les mots d'Ion, remet en cause le bienfondé de l'engagement. Mais, remet-il réellement en question l'intérêt porté à la cause pour lequel le bénévole s'engage ? S'il est placé dans un désir de construction de son avenir professionnel, on peut supposer que non :

« Enfin, ils ont un intérêt bien évidemment, ils nous choisissent parce qu'on est une organisation importante de renom mais s'engager pour pouvoir valoriser son engagement dans son travail ou ces études, ce n'est pas tout à fait la même chose que de s'engager pour militer pour la défense des droits humain par exemple » Extrait d'entretien réalisé avec UB, homme, travaillant pour UNF

Le bénévole aura en effet de grandes chances de l'engager dans un domaine pour lequel il a déjà un intérêt, puisque souhaitant en faire le domaine de sa future vie professionnelle. S'il souhaite acquérir des compétences et une expérience technique, même plus détachée de la cause dans son application quotidienne ; on peut également supposer qu'il choisira, parmi le

panel d'associations et de domaines d'intervention, celle qui correspondra le mieux à ses convictions.

Ces spécificités d'engagement semblent coller à une nouvelle génération de bénévoles.

Pour Ion, l'individualisme moderne qui a émergé depuis quelques années a introduit une diversification des formes d'engagement⁵⁵. Cet individualisme moderne est le produit d'une transformation qui a fait passer ce qu'il appelle « l'individu anonyme », caractérisé par son statut et son rôle, à « l'individu singulier » qui est, lui, reconnu et valorisé par ses spécificités. Cette évolution de l'individuation, ferait également basculer le sens et la conception de la citoyenneté. En remplacement de la citoyenneté républicaine, caractérisée par une séparation nette et marquée entre le privé et le public, et de la citoyenneté sociale, créée pour répondre aux inégalités ; Ion parle d'une nouvelle forme de citoyenneté, qu'il qualifie de citoyenneté « éprouvée » et qui serait rattaché à la dignité. Dans cette optique, l'idée d'un « monde commun » viendrait même remplacer la notion « d'intérêt général », plus en adéquation pour lui avec le modèle de l'individu singulier. Les récits de certaines structures illustrent bien l'évolution de l'individuation, créant deux grandes conceptions au sein des bénévoles :

« On est vraiment sur deux grandes tendances, la tendance historique des vieux bénévoles AR-II, enfin les vieux, les anciens, qui sont restés chez OFM, certains y sont depuis la création de l'asso, d'autres depuis une dizaine d'années ; et une autre de nouveaux bénévoles plus jeunes, plus dynamiques. Et bien les deux sont en train de... de s'approprier » Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

L'ancien modèle hégémonique de l'homme blanc, engagé sur la longue durée dans un objectif de transformation sociale s'est donc élargi, laissant place à une palette diversifiée de manières de s'engager. Cette vague ici décrite, de jeunes qui s'engagent dans un objectif de développement des compétences s'inscrit pleinement dans le modèle de l'individu singulier :

« Les demandes de valorisation et de reconnaissance c'est concordant avec la nouvelle génération de bénévoles qu'on a, plus jeunes, plus étudiants, c'est une nouvelle sociologie par rapport aux anciens qu'on avait qui faisaient vraiment la différence entre leur vie pro, passée ou actuelle et leur engagement très militant. Mais par contre les nouveaux bénévoles

⁵⁵ Ion, J. (2012)

qu'on a ils sont de plus en plus en demande de... mais ça correspond aussi, dans le paysage humanitaire et associatif à des nouvelles logiques d'engagement qui sont en désir de plus de reconnaissance professionnelle de leur engagement et une « professionnalisation » des engagements bénévoles. » Extrait d'entretien réalisé avec OD, homme, travaillant pour OFM

Cette évolution des modèles d'engagement peut expliquer les réticences de certains, précédemment décrites. Les associations voient donc en leur sein deux grandes tendances idéologiques, deux manières de concevoir le bénévolat qu'il faut faire concorder et se découvrir.

CONCLUSION :

L'idée de ce mémoire était de s'intéresser à la reconnaissance et à la valorisation des compétences mobilisées ou acquises lors d'une pratique bénévole. Grâce à des lectures d'études et de rapports rédigées par le milieu associatif c'est l'angle des associations qui a finalement été choisi. A travers plusieurs éléments comme la formation ou encore la connaissance des dispositifs, nous avons précédemment essayé de montrer la manière dont les associations appréhendent et accompagnent ces processus.

Pour ce faire, plusieurs hypothèses avaient été posées. La première supposait que, malgré l'émergence de la question de la reconnaissance et de l'identification des compétences, tant par les bénévoles que par leurs structures associatives, ces dernières restaient peu informées et avaient une mauvaise connaissance des dispositifs existants. Une seconde présupposait que la formation avait un rôle central dans les démarches de reconnaissance et de valorisation, et que les associations qui en mettaient en place étaient plus concernées par cette question. L'hypothèse suivante était en lien avec l'accessibilité des dispositifs et des outils mis en place en France pour la reconnaissance et la valorisation des compétences. Elle supposait qu'ils étaient peu accessibles et, ne reflétaient peut-être pas réellement les réalités et les besoins des bénévoles et des associations. Enfin, une dernière présumait que le manque de reconnaissance du monde de l'entreprises pour ces compétences, acquises lors d'une pratique bénévole, ne poussaient pas les associations à explorer le plein potentiel de ces thématiques.

A travers dix entretiens semi-directifs, cinq réalisés avec des bénévoles associatifs et cinq réalisés avec des salariés d'association, les pratiques en termes de formation, mais aussi la connaissance des dispositifs de reconnaissance et de valorisation, et la mise en œuvre réelle de ces processus ont été questionnées.

Les questionnements liés à la reconnaissance et à la valorisation des compétences acquises lors d'une expérience bénévole sont de plus en plus connus par les associations.

L'importance qu'elles accordent à la formation peut en attester et en être une illustration. Alors qu'elle n'est, contrairement à celle des salariés, ni un droit, ni un devoir ; elle peut être tout de même être pensée au même titre que celle des travailleurs rémunérés. Les formations les plus dispensées sont celles qui correspondent, d'après la typologie développée

dans l'étude « La formation des bénévoles »⁵⁶ de France Bénévolat, aux champs de la compréhension et à l'appropriation du projet, de la formation métier et de la formation technique spécialisée. Elles permettent d'assurer une connaissance de l'association pour le premier champ, et d'outiller les bénévoles pour effectuer leurs missions pour les deux autres. Si les formations à la compréhension et à l'appropriation du projet marquent un passage plus ou moins obligatoire pour tous, les formations métier et les formations techniques spécialisées sont dispensées aux bénévoles selon leur type d'implication, leur durée d'engagement etc....

Si les supports diffèrent, oscillant entre formation en présentiel, formation numérique, mise à disposition d'outils... elles sont bien souvent coconstruites. Elles constituent un socle théorique, bien souvent complété par un volet pratique grâce à l'observation et à la mise en place sur le terrain, comme le préconisent Bazin, Malet et Thierry.⁵⁷

Ces formations se placent dans des logiques civiques, mais aussi professionnelles, assurant un certain professionnalisme dans la réalisation des missions et, permettant le développement et l'épanouissement des bénévoles. Devenant parfois de véritables revendications, le désir de formation se place des attentes des bénévoles. Cet aspect théorique, dispensé par des professionnels dans la plupart des cas, ou à défaut par des personnes expérimenté constitue un véritable apprentissage, et favorise donc le désir de reconnaissance et de valorisation des compétences qui y sont liés.

Le lien entre compétence et bénévolat semble bien établi, tant par les structures associatives que par les bénévoles. Le bénévolat est ainsi appréhendé comme véritable lieu d'expérimentation et de développement des compétences.

Le processus de valorisation du bénévolat en France, et les outils qui y sont liés semblent globalement connus. Le plus mobilisé, ou du moins proposé aux bénévoles est le Passeport Bénévole. Cet outil, développé par France Bénévolat, constitue la seconde étape du processus de valorisation : celui de l'attestation par l'association. Véritable co-construction entre le bénévole et sa structure, il permet d'identifier les missions effectuées et les compétences rattachées, avec la validation de l'association. Il semble cependant peu utilisé par les bénévoles qui lui préfèrent une valorisation plus informelle.

⁵⁶ France Bénévolat (2011)

⁵⁷ IBID

Ainsi, ce sont la mention dans les lettres de motivation ou dans les Curriculum Vitae qui sont les plus rependues. Ces démarches sont accompagnées de manière inégale selon les structures, allant de la simple connaissance de ses démarches, à de véritables accompagnements quant à la transférabilité des missions et des tâches bénévoles au monde du travail.

Cette valorisation informelle, qui tente de placer l'expérience bénévole au même rang d'une expérience professionnelle, peut être complétée par des attestations de bénévolat. Effectuées par les structures, elles peuvent constituer l'aspect de validation de l'association rattachée prévue dans les outils formels mais absente dans ces pratiques.

Si tous identifient la démarche de reconnaissance et de valorisation des compétences comme une initiative individuelle, peu ont conscience de l'importance du collectif et de la société dans ces processus.

Ces trois niveaux sont, comme développé par France Bénévolat⁵⁸, imbriqués et interdépendants. Les niveaux individuels et par le collectif alimenteraient et faciliteraient alors celui de la reconnaissance et de la valorisation par la société. Ils apportent tant au bénévole qui engage ces démarches qu'à son association.

Cependant, le manque de considération et de reconnaissance du monde de l'entreprise, pointé par les bénévoles comme par les salariés d'association, semble constituer un frein. Il n'encouragerait pas le développement de réflexions plus globales sur ce sujet et n'aiderai pas le secteur associatif à s'en saisir pleinement.

La faible utilisation des outils du processus formel de reconnaissance et de valorisation peut également y être relié. Du fait de ses exigences, tant en termes d'engagement que de tâches effectuées, la VAE qui constitue la troisième et ultime étape de du processus, reste accessible pour une petite part seulement des bénévoles et répond donc partiellement aux besoins actuels en matière de reconnaissance et de valorisation de l'expérience bénévole. Comme nous l'avons évoqué précédemment, les livrets associatifs développés par de nombreux organismes et dont le remplissage est nécessaire à l'accomplissement de la deuxième étape du processus de reconnaissance et de valorisation sont très peu utilisés. L'hypothèse ici avancée pour expliquer en partie ce phénomène est liée à la faible considération des recruteurs. En plus de la difficulté à les remplir qui est parfois pointée par les associations, nous pouvons nous

⁵⁸ France Bénévolat (2017)

questionner sur la prise en compte de ces outils, spécifiques au bénévolat, par le monde du travail et de l'entreprise. Ainsi, une bonne citation dans un CV sera privilégiée, car elle reprendra mieux les codes utilisés dans le monde professionnel et facilitera peut-être le lien entre bénévolat, compétences, et transférabilité au milieu professionnel pour les entreprises.

Deux grands profils de bénévoles semblent aujourd'hui devoir cohabiter au sein des structures associatives. On trouverait ainsi d'un côté des bénévoles assumant pleinement leur recherche de compétence et d'expérience à travers leur expérience bénévole, et de l'autre des bénévoles mettant l'altruisme et l'intérêt de l'association au premier plan. Ces deux types de profils prédominants, qui peuvent être perçus comme en opposition ne le sont pas réellement. En effet, pour Ferrand-Bechmann, l'engagement de l'individu dans une association est tant altruiste qu'égoïste.

Ces différences feraient surtout écho aux motivations des individus et à celles mis en avant. Ferrand Bechmann distingue ainsi trois grands types de motivation⁵⁹, une motivation altruiste, une reliée à la satisfaction personnelle et à un sentiment d'utilité, et une dernière qu'elle nomme « instrumentale » et serait reliée à l'accès à l'emploi. Prouteau et Wolff⁶⁰, eux, parlent d'altruisme, d'engagement, et d'amélioration du capital humain et social comme motivations des bénévoles.

Au-delà des aspirations et des motivations personnelles, une nouvelle tendance, liée à la professionnalisation du milieu associatif et du bénévolat, semble émerger. Ainsi, de plus en plus nombreux sont les individus, en particulier les jeunes qui voient dans l'engagement bénévole un moyen d'entrer dans le domaine professionnel auquel ils se destinent mais aussi un moyen d'enrichir leur CV. En plus des motivations qui diffèrent, la manière de s'engager a également évolué. Dans cette perspective, Ion parle d'engagement « post-it » et d'engagement « timbre »⁶¹. L'un est plus distancié, plus affranchi, centré autour d'une ou plusieurs missions et voit l'association comme un moyen, là où l'autre est plus affranchi et considère sa structure d'affiliation comme la finalité.

⁵⁹ Ferrand Bechmann, D. (2013)

⁶⁰ Prouteau, L., & Wolff, F-C. (2006)

⁶¹ Ion, J. (2012)

Grace à tous ces éléments, nous pouvons supposer que les réflexions autour de la thématique de la reconnaissance et de la valorisation des compétences de l'expérience bénévole n'en sont qu'à leurs débuts. Maintenant que le lien entre compétence et bénévolat semble bien établi, et que la transférabilité des connaissances et compétences bénévoles au monde du travail est reconnue par les bénévoles et par les associations, c'est du côté de la société et des entreprises que le chemin le plus grand reste à parcourir. Nous pouvons imaginer que plus elle sera poussée et développée par les associations, et plus elle sera utilisée par les bénévoles, plus grande cette valorisation aura de chances d'intéresser les recruteurs et de s'ancrer de fait dans la société. Dans le sens contraire, une reconnaissance et une valorisation réelle et effective de l'expérience bénévole et de ses compétences par les entreprises ferait considérablement augmenter ces pratiques.

Pour compléter et améliorer cette recherche, plusieurs éléments pourraient être envisagés.

Nous pourrions dans un premier temps continuer à mener des entretiens avec des bénévoles mais aussi des salariés de structures afin de compléter les témoignages déjà récoltés. Un élargissement des secteurs enquêtés, mais aussi de la taille des associations pourraient être envisagés lors d'une étude plus longue et plus poussée. Il serait en effet pertinent de s'assurer que les pratiques et les ressentis ne diffèrent pas selon les domaines d'activités et la taille des associations et donc des bénévoles qui y sont engagés. Pour s'assurer de l'exhaustivité de l'étude et garantir un état de saturation du terrain, une part d'enquête quantitative pourrait ici venir compléter la méthode qualitative à travers des questionnaires, diffusés à grande échelle dans les réseaux bénévoles et salariés.

Il pourrait également être adéquat de s'intéresser à toutes les institutions et structures qui agissent en parallèle des associations et des bénévoles et constituent la société. Les écoles, les universités, les conseillers à l'emploi... peuvent pousser les bénévoles à s'engager dans une perspective de reconnaissance et de valorisation des compétences. Il pourrait être intéressant d'en savoir plus sur leur vision de ses démarches, et des apports de l'expérience bénévole.

Enfin, les recruteurs et le monde de l'entreprise pourraient également constituer un pan d'étude qui pourrait être approfondi. Ainsi, une meilleure compréhension de leur manière de voir l'engagement associatif et les activités effectuées par les bénévoles mais aussi des éventuels freins à la reconnaissance de ces expériences pourraient s'instaurer.

Ainsi, l'étude de ces niveaux viendrait en complément du niveau individuel, celui des bénévoles qui constitue actuellement le pan le plus développé dans les écrits associatifs. Les trois niveaux précédemment cités et développés seraient balayés de manière plus exhaustive, permettant ainsi de brosser un portrait plus global de la reconnaissance et de la valorisation des compétences mobilisées ou acquises lors d'une expérience bénévole.

Bibliographie :

A/ Articles

Assé'e, S. (2017). *Nouvelles pratiques associatives : la valorisation des acquis de l'expérience bénévole*. *Empan*, 107, (3), 32-37. doi :10.3917/empa.107.0032.

Bougard, J., Brodaty, T., Emond, C., L'Horty, Y., Du Parquet, L. & Petit, P. (2014). *Bénévolat et accès à l'emploi : Les enseignements d'une expérience contrôlée*. *Revue économique*, vol. 65, (1), 47-69. doi :10.3917/reco.651.0047.

Demoustier, D. (2002). *Le bénévolat, du militantisme au volontariat*. *Revue française des affaires sociales*, 97-116. Repéré à <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2002-4-page-97.htm>.

Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale Midi-Pyrénées. (2013). *Regard sur la vie associative en Midi-Pyrénées*. Cahiers de la DRJSCS, juin 2013. Repéré à <http://www.drjscs-mp.fr/telechargement.php?ID=1277>

Ferrand-Bechmann, D., (2004). *Les savoirs dans les associations*. » dans *Economie et Solidarités*. Presse de l'Université du Québec, volume 24, numéro 2.

Hautenne, B. (2004). *Contribution à une sociologie de l'association*. *Pensée plurielle*, no 7, (1), 11-16. doi:10.3917/pp.007.0011.

Paradeise, C., & Lichtenbergen, Y. (2001). *Compétence, compétences*. *Sociologie du travail*, numéro 1, 33-48.

Prouteau, L., & Wolff, F.-C. (2006). *Does volunteer work pay off in the labor market ?* Journal of Socio-Economics, numéro 35, 992-1013.

B/ Chapitres de monographies

Lemieux, C. (2012). « 2 – Problématiser », *L'enquête sociologique*. Presses Universitaires de France, pp. 27-51.

C/ Monographies

Hély, M. (2009). *Les métamorphoses du monde associatif*. Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France. doi :10.3917/puf.hely.2009.01.

Joras, M. (2007). *Le bilan de compétences*. Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.

Ion, J. (2012). *S'engager dans une société d'individus*. Paris : Armand Collin

Lebaron, F. (2008). *La sociologie de A à Z*. Paris : Dunod.

Lochard, Y., & Simonet-Cussel, M. (2003). *L'expert Associatif, le savant et le politique*. Paris : Syllepse.

Olivier de Sardan, JP. (2008). *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Louvain-La-Neuve : Academia-Bruylant.

Paugam, S. (2010). *Les 100 mots de la sociologie*. Paris : Presses Universitaires de France.

Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?* Paris : La Dispute.

Zarifian, P. (2004). *Le modèle de la compétence.* Paris : Editions liaisons.

D/ Rapports

ADSO Etudes. (2012). *Bénévolat et compétence AnimaFac, Rapport d'évaluation.* Repéré à <https://www.animafac.net/media/EVALBenevolatetcompetences.pdf>

Bazin, C., Duros, M., Legrand, F., Prevostat, G., & Malet, J. (2017). *La France associative en mouvement.* Repéré à http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/france_associative_en_mouvement_2017.pdf

Bazin C., Malet J. (2009). *Valoriser le bénévolat.* Baromètre d'Opinion des Bénévoles. Repéré à <http://recherches-solidarites.org/media/uploads/valoriserlebenevolat.pdf>

Bazin, C., Malet, J., Bonneau, P., Cascio, C., Dreyer, P., Duros, M., Fdida, S., Persoz, I., Peter, J-M., Rigaud, S., Thierry, D., & Verchere, A. (2016). *La France bénévole en 2016.* 13ème édition. Repéré à <http://www.recherches-solidarites.org/media/uploads/la-france-benevole-2016.pdf>

Bazin, C., Malet, J. (2017). *La France bénévole.* 14ème édition. Repéré à <https://www.cnape.fr/documents/panorama-de-la-france-benevole-2017/>

Bazin, C., Thierry, D., & Malet, J. (2010). *La formation des bénévoles.* Baromètre d'opinion des bénévoles, cahier numéro 10. Repéré à http://recherches-solidarites.org/media/uploads/laformationdesbenevoles_juin2011.pdf

France Bénévolat. (2014). *L'engagement bénévoles associatif en perspective*. Repéré à <https://www.francebenevolat.org/sites/default/files/uploads/documents/fb102a7ec32fc569465ed0066a1c802a5e0bdb54.pdf>

France Bénévolat. (2017). *Reconnaissance et valorisation de l'expérience bénévole*. Repéré à https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/cr_atelier_france_benevolat_valorisation_benevolat_octobre_2017.pdf

Manac'h, A., & Macquart, V. (2011). *La formation des bénévoles, Analyse des pratiques des associations nationales en vue de proposer des adaptations aux politiques publiques de soutien à la vie associative*. Repéré à <https://www.assoligue.org/base/images/stories/docs/REFERENCES/rapport.formation.benevoles.pdf>

Thierry, D., Bazin, C., & Malet, J. (2016). *L'évolution de l'engagement bénévole associative en France, de 2010 à 2016. Etude France Bénévolat*. Repéré à http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/ENQUETE_Evol_benevolat_associatif_en_2016_vDEF.pdf

E/ Sites web

Direction de l'information légale et administrative, Ministère chargé de la vie Associative. *Formation des bénévoles d'une association*. Repéré à <https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F21885>

Ferrand-Bechmann, D. (2008). *Le bénévolat, approche sociologique*. Repéré à http://dan.ferrand.bechmann.free.fr/IMG/pdf/juris_e_benevolatjui08.pdf

Fonda. (2013). *Engagement : regards croisés sur des pratiques innovantes (éclairage international)*. Repéré à <http://www.fonda.asso.fr/Engagement-regards-croises-sur-des.html>

Ministère de l'éducation nationale. (2017). *Le parcours citoyen*. Repéré à <http://www.education.gouv.fr/cid100517/le-parcours-citoyen.html>

Recherche et Solidarités. (2017). *Parlons... bénévolat de compétence avec Cécile Bazin*. Repéré à <http://www.recherches-solidarites.org/media/uploads/parlons-benevolat-de-competences.pdf>

F/ Textes juridiques

Décret numéro 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle. Repéré à https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=20170511&numTexte=48&pageDebut=&pageFin=

Charte pour la dynamisation de la vie associative des universités, le développement et la valorisation de l'engagement étudiant, p 1. Repéré à http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Charte_engagement_vie_associative.pdf

TABLE DES ILLUSTRATIONS

FIGURE 1: REPARTITION DES ASSOCIATIONS SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS.....	8
TABLEAU 1: REPARTITION DES ASSOCIATIONS PAR THEME D'APRES LE RNA.....	9
FIGURE 2: REPARTITION DES ASSOCIATIONS PAR SECTEUR.....	10
FIGURE 3: RECONNAISSANCE ET VALORISATION DE L'EXPERIENCE BENEVOLE D'APRES FRANCE BENEVOLAT	30
FIGURE 4: IMBRICATION DES POLES DE RECONNAISSANCE ET DE VALORISATION DE L'EXPERIENCE BENEVOLE D'APRES FRANCE BENEVOLAT	31
TABLEAU 2: PRESENTATION DES PERSONNES ENQUETEES	48
TABLEAU 3: RECONNAISSANCE EN TRIPTYQUE	66

ANNEXES

A/ Compétence « travailler en équipe » du portefeuille de compétences

Notre compétence
Travailler en
équipe

Quelques exemples d'illustrations pour décrire cette compétence:

En interne, savoir travailler en équipe
Prendre en considération les idées des autres, les reformuler.
Et vous ?

.....
.....
.....
.....
.....

Accepter l'autre dans la différence.
Et vous ?

.....
.....
.....
.....
.....

Apprendre à faire des différences de chacun des richesses et une source de créativité.
Et vous ?

.....
.....
.....
.....
.....

Travailler dans un contexte interculturel, international (membres de l'équipe, public bénéficiaire).
Et vous ?

.....
.....
.....
.....
.....

 1/3

Être à l'écoute d'acteurs divers.

Et vous ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Prendre du recul pour mieux appréhender les débats, les conflits, etc.

Et vous ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Fabriquer du consensus.

Et vous ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Accompagner chacun pour permettre la réalisation des actions.

Et vous ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Vous intégrer.

Et vous ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....



En externe, savoir travailler avec des réseaux

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Savoir travailler en équipe interculturelle ou internationale

*Comprendre les diverses formes d'expression des personnes appartenant à d'autres cultures que la sienne.
Et vous ?*

.....
.....
.....
.....
.....
.....

*Se faire comprendre des personnes appartenant à un groupe socio-culturel différent du sien.
Et vous ?*

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



B/ Grille d'entretien bénévoles

<p>Personne interrogée</p>	<p>Age Etudes (passées ou en cours) Domaine professionnel d'activité actuel ou souhaité Situation actuelle</p>
<p>Parcours associatif</p>	<p>Structures dans lesquelles engagé Place de l'engagement (temps/semaine) Missions confiées (lesquelles, apports, apports utilisés dans autres domaines)</p>
<p>Formation</p>	<p>Formations suivies Supports mis à disposition par l'association → Sur quoi portaient ils A quel moment le bénévole en a-t-il bénéficié Est-ce ou non une véritable aide : fréquence d'utilisation, pertinence des sujets et des formats Ont-ils ou non été suffisants Sont-ils ou non en adéquation avec besoins</p>
<p>Valorisation</p>	<p>Activités bénévoles mentionnées dans CV/LM/entretien : comment et pourquoi ? (Ex : à quel endroit le placez-vous dans votre CV, comment la présentez-vous...) Le bénévole a-t-il ou non déjà entendu parler de valorisation de compétences → Si oui, comment Le sujet a-t-il ou non été par l'association Déjà eu recours ou non à une valorisation → Rôle de l'association dans cette démarche Connaissance des outils : livret bénévole, passeport bénévole, VAEB Est-ce ou non une motivation pour l'engagement</p>

C/ Grille d'entretien association

Personne interrogée	Age Poste occupé
Structure	Structure associative : type, missions, public, durée d'existence Bénévoles dans la structure : nombre, comment réseau construit, type de missions, encadrement
Formation	Mise en place de formation et d'outils : oui ou non → pourquoi Comment sont-ils conçus, comment sont choisies les thématiques, qui y a accès Retours des bénévoles : utilisation, sentiment d'utilité, suffisant ou non
Valorisation	Intérêt pour la valorisation des compétences : déjà abordée avec collègues, avec bénévoles → Pourquoi et comment Connaissance des différents outils : CV/LM/entretien/livret bénévole/passeport bénévole/VAE Utilisation de ces outils par bénévoles : déjà fait ou non → Comment en ont eu connaissance → Demandé ou non aide dans leurs démarches Est-ce ou non une motivation pour l'engagement des bénévoles

D/ Google Drive des outils bénévoles

Mon Drive ▾

Nom ↑	Propriétaire	Dernière modification
 1. INFORMATIONS GENERALES - DOCUMENTS RESSOURCES	moi	4 avr. 2018 moi
 2. GESTION D'UNE DELEGATION	moi	4 avr. 2018 moi
 3. PROJETS INSTITUTIONNELS ET SPONTANES	moi	4 avr. 2018 moi
 4. COMMUNICATION - PRESSE - WEB	moi	20 déc. 2017 moi
 5. REMBOURSEMENT ET NOTES DE FRAIS	moi	9 mars 2018 moi
 6. REUNIONS DES DELEGATIONS	moi	4 avr. 2018 moi
 Agenda 2018	moi	6 août 2018 moi
 Mode d'emploi Google Drive.pdf	moi	31 juil. 2018 moi

Mon Drive > 2. GESTION D'UNE DELEGATION ▾ 

Nom ↑	Propriétaire	Dernière modification
 1. GESTION DES BENEVOLES	moi	9 mars 2018 moi
 2. COMPTABILITE	moi	9 mars 2018 moi
 3. GUIDE DU DELEGUE(E)	moi	9 mars 2018 moi
 4. MATERIEL	moi	9 mars 2018 moi

Nom ↑	Propriétaire	Dernière modification
 ANNEXE N°1_La comptabilité de la délégation.pdf 	moi	29 mars 2018 moi
 ANNEXE N°2_Documents comptables mensuels.xlsx 	moi	29 mars 2018 moi
 ANNEXE N°3_Frais Km En Vigueur_2017.xls 	moi	29 mars 2018 moi
 ANNEXE N°4_Mode d'emploi Google Drive.pdf 	moi	25 avr. 2018 moi
 ANNEXE N°5_Guide pratique Facebook.pdf 	moi	25 avr. 2018 moi
 ANNEXE N°6_Présentation délégation.pptx 	moi	25 avr. 2018 moi
 ANNEXE N°7_Guide pratique recrutement bénévoles.pdf 	moi	25 avr. 2018 moi
 ANNEXE N°8_La Course contre la Faim.pdf 	moi	25 avr. 2018 moi
 ANNEXE N°9_Rappel juridique.pdf 	moi	25 avr. 2018 moi
 ANNEXE n°10_Mode d'emploi RP.pptx 	moi	25 avr. 2018 moi
 ANNEXE N°11_Le Fond de développement.pdf 	moi	25 avr. 2018 moi
 GUIDE DU DELEGU(E) ACF - 2018.pdf 	moi	25 avr. 2018 moi

E/ Retranscription d’entretien réalisé avec OD, salarié d’OFM

Entretien avec OD, homme de 26 ans, salarié d’OFM au poste de responsable de l’animation du réseau territorial depuis 1 an. Il est dans l’association depuis 1 an et demi, ayant effectué précédemment une autre mission de mobilisation sur une campagne pendant plusieurs mois. Il a précédemment fait des études de droit et sciences politiques puis en relations internationales.

L’entretien a été réalisé par téléphone le 8 aout et a duré 82 minutes.

Pour commencer, peux-tu en quelques mots me parler de votre poste et de tes missions ?

Alors du coup chez OFM France, je suis responsable de l’animation du réseau territorial. Donc c’est-à-dire qu’OFM a trois grandes directions, assez classiquement une direction générale et une DAF. Et une direction des campagnes et du plaidoyer donc qui gère toute la partie expertise technique et influence sur le monde politique. Et une autre direction qui est la direction de l’engagement citoyen. Donc qui regroupe 4 pôles, un communication institutionnelle, c’est un peu comme ça que la vision de l’engagement citoyen chez OFM, autour de 4 type d’activités. Un autre pôle de collecte et fundraising pour tout ce qui est collecte de fonds privés, de street-marketing, de relations donateurs. Un autre pôle qui est le

pôle événement. Donc là c'est tous les événements sportifs et solidaire type trail qui mobilisent à la fois des bénévoles et des marcheurs et des supporters dans un objectif de sensibiliser mais surtout de collecte de fonds. Et le quatrième pôle qui était le dernier qui est le pôle réseau territorial. A mon arrivée, j'ai d'abord accompagné une réorganisation qui était l'intégration des magasins. Parce qu'on a un réseau de boutiques, de cinq magasins, un peu partout en France qui font de la collecte de vêtement, de bouquins, qu'ils revendent, donc c'est des trucs de seconde main qui doivent dégager des fonds. Et ces magasins entraient avant dans une URL qui était distincte de l'asso, mais dont elle était le principal actionnaire. Donc moi j'ai fermé cette URL, je l'ai réintégré au sein de l'asso et du pôle réseau territorial. Ce pôle marche sur deux jambes, une économique avec des activités génératrices de revenus, et ces cinq boutiques qui mobilisent à la fois bénévoles et salariés. Et l'autre jambe qui est plus une partie de mobilisation qui est composés de groupes locaux. Ce sont uniquement des bénévoles avec un coordonnateur ou des co-coordination. Leur objectif est de faire essentiellement du relai des campagnes et du plaidoyer. En même temps, il y avait toute une partie réflexion stratégique autour des groupes locaux. C'est une réflexion qu'on a menée avec eux, c'est quelque chose de très participatif et en co-construction pour une réflexion sur la stratégie pluriannuelle des groupes locaux. Dans une logique de maillage territorial, pour pouvoir faire faire des groupes locaux le tournant de toutes les activités d'OFM. Pour cela on avait cinq grands objectifs, consolider la base des groupes locaux, donc de travailler comment ils accueillent de nouveaux bénévoles, comment ils les forment, comment on les dote d'outils de communication, de formations ou autre. C'est le premier pilier avant de leur donner des objectifs de communication institutionnel, un objectif de campagne et de plaidoyer pour être le relais au plus près des citoyens. Et un troisième objectif assez nouveau qui est celui de collecte de fonds et d'événements de collecte. Donc classiquement les groupes locaux ils faisaient de la mobilisation et de la campagne, et là on élargi un peu pour qu'ils soient transverse à l'ensemble des activités de l'asso. Tout mon travail est sur deux temporalités, gérer au quotidien les groupes locaux et réfléchir sur cette stratégie à long terme.

Tu me parles donc de ces groupes locaux, quel nombre ça représente à l'échelle de la France, en termes de groupe comme de bénévoles ?

Alors à l'échelle du territoire y'a 13 groupes locaux. C'est d'ailleurs le dernier objectif, développer les groupes locaux ou GL et le maillage territorial. Sachant qu'il y a eu une époque glorieuse où il y avait une 20 aine de GL qui ont fermé successivement. Aujourd'hui

on a donc 13 groupes pour 16 coordinateurs ou co-coordinations pour une 100 aine de bénévoles ou militant. Alors bénévole, militant, il y a une véritable hésitation idéologique sur le terme, sachant que la structure de gouvernance était plutôt dans l'optique d'appeler ça des bénévoles, et du côté des GL, le terme militant est préféré parce que y'a plein de catégories de bénévoles chez OFM et eux se considéraient pas que comme des simples bénévoles mais comme la tranche militante de la structure avec une force de frappe assez importante. Ce débat il est pas seulement sémantique mais presque un débat de gouvernance. Tous ces groupes locaux sont encadrés par moi. A la base j'étais seul et j'ai mis en place une organisation dans laquelle il y a un responsable, enfin un chargé d'animation du réseau territorial qui est accès sur l'animation et donc sur les groupes locaux. Il est épaulé par une volontaire en service civique, et à côté de ça dans le pôle, il y a aussi un responsable du pôle réseau territorial qui a, au-delà de l'aspect financier de gestion du pôle en charge les magasins. Moi je suis l'interface entre les groupes locaux, les différentes campagnes et le siège.

Sur les plus gros GL, on peut avoir jusqu'à 3 co-coordonateurs. C'est le cas à Paris, où elles ont chacune un aspect différent en charge, une est plus accès sur le plaidoyer, l'autre sur la gestion administrative et l'autre sur les relations avec le siège.

D'accord, et tout ce réseau bénévole, quand est ce qu'il a commencé à se construire ?

Il a été construit dès les origines d'OFM, il est vraiment partie intégrante de l'asso. Au départ, c'était une autre structure qui s'appelait AR-II, qui s'est vraiment construit sur le maillage territorial, c'était plein de petits groupes indépendants un peu sur un mode de fédération. Et cette asso c'est associé à OFM en 2006 ou 2004 puis s'est diluée pour devenir seulement OFM France. Donc dans l'histoire, ces GL sont au début de l'histoire de la structure et de l'ancienne asso qui se reposait beaucoup sur les groupes locaux dans ses activités ou même sa gouvernance. Ça s'est ensuite perdu un peu au fil de l'eau avant une réorganisation en 2015. Puisqu'il y avait un pôle plaidoyer et au sein de la direction communication et développement, un pôle campagne et mobilisation. C'est ce pôle-là qui gérait toutes les campagnes par la mobilisation des GL. La réorganisation de 2015 a emmené la création à la fois du pôle campagne et plaidoyer. Et donc la partie mobilisation GL est revenue dans ce pôle réseau territorial dans une logique d'engagement citoyen pour aborder en fait notre maillage territorial plus dans une optique mobilisation et campagne mais vraiment une optique plus large d'influence multi-objectif. Cette réorganisation a créé un gap RH de

plusieurs mois pendant lesquels les GL se sont retrouvés sans interlocuteur privilégié et un réseau comme ça, quand tu l'animes plus, bein il se démotive. Donc on est passé de 24 GL en 2014 je crois à 9 GL quand je suis arrivé, dont 2 qui menaçait de partir. Donc un de mes premiers objectif était d'enrayer un peu cette vague de départ et de réenchanter un peu la mobilisation. On a aussi fait des tests de réactivation d'anciens groupes locaux en parallèle de création d'un nouveau GL pour tester un peu le process et l'institutionnaliser un minimum : comment on crée un groupe, quel objectif on lui donne... et ça a pris du temps...

Et du coup, au niveau des missions qui peuvent être effectuées par les bénévoles/militants dans les GL et pas que... ?

Oui, on a des bénévoles sur les événements, dans les boutiques et dans les GL. En gros t'as une 100aine de bénévoles dans les GL, sur chaque événement t'as environ 100 à 200 bénévoles et sur l'ensemble des boutiques il y a environ 300 bénévoles à peu près.

Et j'imagine que ces bénévoles ne font pas du tout la même chose ?

Oui, sur les événements ce sont des bénévoles activités que très ponctuellement, ils sont gérés par une responsable des bénévoles de l'événement et la partie mobilisation est très faible, c'est juste une formation à OFM la veille de l'événement. La partie mobilisation et campagne sur l'événement est gérée par des bénévoles mais des bénévoles qui viennent d'un GL et qui viennent exprès avec une mission d'ambassadeurs. Ceux des boutiques sont gérés par les responsables des magasins. Jusqu'à présent il y avait une vraie fracture avec les magasins et se posait la question de qui parle aux bénévoles des boutiques, qui les forme... Théoriquement ils dépendaient de l'asso, puisque pour des questions juridiques, si tu fais dépendre des bénévoles d'un salarié, surtout dans cette organisation là en demies-journées sur des missions qui sont bein des missions de vendeur hein, ça pourrait être considéré comme du salariat déguisé. Donc il a toujours été dit que les bénévoles des boutiques étaient gérés par OFM France sauf qu'au final, dans l'organigramme, il n'y avait jusqu'à présent personne pour les gérer. Maintenant c'est le pôle réseau qui leur parle. C'est une typologie de bénévole qui est... Si je grossis le trait, c'est des personnes à la retraite qui veulent faire des choses différentes et qui adorent jouer aux vendeurs ou adorent les vieux livres. Il y a une culture d'appartenance qui n'est pas vraiment à OFM France mais qui est plus liée à une activité. Il y

a un côté solidarité internationale en plus mais ils ne viennent pas forcément pour OFM France. On a aussi une partie de bénévoles étrangers qui ont connu les Charity Shop en Angleterre ou en Belgique, qui sont beaucoup plus développés en France. En Angleterre, on parle de 200 boutiques juste sur Londres et ils aiment bien retrouver ça en France. Ce sont des bénévoles très réguliers, ils viennent souvent une ou deux demies-journées par semaine. Pour les bénévoles des GL, on est vraiment sur deux grandes tendances, la tendance historique des vieux bénévoles AR-II, enfin les vieux, les anciens, qui sont restés chez OFM, certains y sont depuis la création de l'asso, d'autres depuis une dizaine d'années ; et une autre de nouveaux bénévoles plus jeunes, plus dynamiques. Et bien les deux sont en train de... de s'approprier. Eux font principalement du relai de campagne. Ils ont une grande autonomie dans ce qu'ils veulent faire. S'ils veulent organiser une conférence demain, ils peuvent de manière autonome, avec des kits qu'on leur met à disposition. Y'a d'autres événements sur lesquels on les accompagne vraiment beaucoup, c'est sur la campagne prioritaire. Pour le lancement annuel de notre rapport, on avait organisé un événement de rue avec des grands panneaux. Cet événement parisien de lancement, on l'a dupliqué en région pour organiser une espèce de tour de France et on a 5/6 GL qui ont organisé ça dans leur ville. Après le deuxième relai de la campagne, ça a été du plaidoyer local. On avait des cibles de manière nationale sur des députés et on a invité les GL à prendre des rendez-vous avec les députés en région.

On l'évoquait un peu tout à l'heure, mais au niveau de la formation, et des outils que vous mettez à disposition des bénévoles, comment ça se passe ?

Y'avait rien et on est parti d'une enquête que j'ai réalisé en 2016 sur les besoins et envies des bénévoles dans laquelle l'axe de formation revenait souvent et avec des réflexions sur nous, comment est-ce qu'on crée un parcours d'engagement du bénévole, comment est-ce qu'on travaille sur sa culture d'appartenance et sur une bonne connaissance de nos campagnes qui sont à la base très techniques même si on les vulgarise beaucoup. Toute la question c'était comment on fait en sorte qu'il y ai une appropriation de la part de nos bénévoles d'un rapport de 200 pages destiné à des économistes ou des politiques. Donc on a créé un principe générique de formation-information aux campagnes ou aux rapports qui fait qu'à chaque sortie de campagne ou de rapport, on fait des formations à distance, sachant que l'objectif final c'est d'avoir des MOOC en ligne et de pouvoir faire des formations en ligne par niveau. On a un kit de formation dans lequel il y a le rapport, un résumé du rapport, un kit de mobilisation avec les talking-lines et les éléments clés du rapport et une vidéo un peu plus

longue par la chargée de campagne qui explique en détails mais de manière vulgarisée la campagne. Donc ça l'idée c'est de le faire sur toutes les campagnes, après pioche qui veut et qui souhaite. Y'a aussi des initiatives qui réseau des GL, ou y'a des groupes rapports qui les retravaillent, font des infographies et les diffusent. Ça c'est de l'auto-formation, nous on vérifie juste que les chiffres et le document soient cohérent. Et après sur la campagne prioritaire on a un travail plus poussé avec un séminaire, qui s'appelait avait le week-end des GL et que j'ai transformé en séminaire annuel des GL, qui réunit tous les coordos et un de leurs bénévoles à Paris pendant deux jours. Ce séminaire il a lieu en Février, donc au moment du lancement de la campagne, normalement il doit avoir lieu un peu en amont pour faire véritablement de la co-construction. Y'a un jour, donc le samedi qui est dédié à la campagne prioritaire, avec 7/8h de réflexions, en plénière, en ateliers par groupes, en ateliers tournants... Le Dimanche est plus consacré à la vie du réseau pour travailler sur les objectifs et la stratégie.

Ok, et du coup quand tu disais tout à l'heure que vous aviez travaillé sur l'institutionnalisation pour tout ce qui touchait aux GL, est ce que vous avez eu l'occasion de créer des outils à destination des bénévoles ?

Alors c'est dans la stratégie et c'est en train d'être mis en place, par exemple sur un guide d'accueil d'un nouveau bénévole. Tous les outils un peu standard qu'on avait pas chez OFM comme un guide d'accueil ou encore un outil de suivi de la comptabilité, c'est des choses qu'on met en place petit à petit. On va réfléchir aussi en parcours d'engagement, donc qu'est-ce que tu proposes à une personne que tu croises dans la rue ou qui clique sur ta page Facebook. Comment tu l'intègres à plus 2 mois dans la structure, comment tu le fais grandir à plus 6 mois dans un GL et comment tu en fais un expert à plus 12 mois avec l'objectif de fidélisation, de renforcement de la culture d'appartenance. Donc oui, c'est les outils qui sont en cours d'écriture et qui seront les premières étapes des parcours d'engagement. A la fois à l'intérieur des GL mais dans quelque chose de plus global, avec comment transformer des clics en bénévoles, comment tu fais d'un signataire de pétition un bénévole actif...

Et vous avez eu des retours ou des demandes sur toutes ces choses que vous avez mis ou êtes en train de mettre en place ?

Alors sur le séminaire, ils sont très contents parce que c'est à la fois un moment team building et un peu symbolique ou ils sont au siège pendant deux jours. Il y a des moments formels et informels. On a une typologie de bénévoles qui sont assez experts, ils sont pas sur ces thématiques par hasard, ils sont passionnés par ces questions. Ce sont des questions assez techniques, c'est pas des sujets assez larges qui ne sont pas forcément très appropriables. On est sur des sujets techniques sur lesquels certains ont développés de véritables expertises au fil des années et ils sont très contents d'avoir des formations un peu haut de gamme hein, on est pas sur des formations universitaires mais presque. Et ils étaient aussi en demande d'avoir ce type de rencontres plus tôt pour ne pas seulement être dans du top/down à faire une formation mais être aussi dans la co-construction de certains mécanismes de campagne. Après c'était un moment un peu embryonnaire puisque c'est le début de cette mise en place mais ils sont très contents d'avoir une formation à leur niveau ou ils sont respectés dans leur engagement et à la fois, cette volonté de l'avoir en Octobre/Novembre pour co-construire. Après la principale demande était d'avoir de la formation en ligne. Bien sûr ils auraient aimé avoir quelqu'un qui vienne dans leurs GL pour faire de la formation en live, mais c'est un truc qu'on peut pas mettre en place pour des questions RH et budgétaires. Par contre la vidéo en ligne, de 15 minutes de notre chargé de campagne, ça ils adorent, ils organisent des projections au seins des GL... Après leur demande elle se situe plus, et ça c'est aussi un truc au siège qu'on voudrait mettre en place, c'est du clé en main. Par exemple sur la tournée, le tour de France de notre balance, on avait comme objectif, du PQR, alors qu'au niveau national on a des énormes retombées médias, la PQR on la touche pas ou très peu. Donc on leur a mis un objectif de mobilisation et de sensibilisation citoyenne et de PQR. Et pour ça par exemple, bein on leur a fait des guides et des kits un peu clé en main, voici un communiqué de presse à personnaliser, comment le diffuser, voilà votre fichier presse, voilà comment ça fonctionne et on les accompagne là-dedans. On part du principe qu'on leur donne tous ces outils et après c'est à eux de se débrouiller. Mais ça convient à tout le monde parce qu'eux aussi ont besoin de cette autonomie-là. Et ça donne des résultats assez bons ! Et l'autre outil qu'on utilise beaucoup mais qui est plutôt de l'animation interne, c'est un logiciel qui s'appelle Trelo, qui permet en fait d'avoir une sorte de bureau fictif avec des post-it qui correspond à certaines campagnes ou certains sujets. Et chaque coordo se connecte à ce Trelo réseau et bein dit voilà, moi j'ai besoin d'infos sur la PQR, les relations médias, donc je crée un post-it et j'y mets mes notes...Donc même avec des docs qu'on leur fournit clé en main, y'a aussi beaucoup d'inter-GL à leur initiative.

Et par rapport aux questions de compétences, est ce que c'est quelque chose que vous avez déjà abordé au sein d'OFM ?

Oui, c'est clairement dans notre stratégie parce que bein y'en a qui dans leur engagement se spécialise. Y'en a qui veulent, et ça c'est le cas dans tous les GL assez actifs, y'en a toujours un qui adore le plaidoyer et lui c'est la rencontre avec les élus qu'il adore, c'est un côté un peu relations publiques et il va faire que ça. Et notre objectif c'est de lui permettre de s'épanouir là-dedans et de ne faire que ça. Donc il a un accès un peu plus détaillé à certains rapports par exemple. Ou celui ou celle qui adore, bein qui adore la mobilisation, bein lui on va lui faire faire du média-training pour être porte-parole...

Oui, donc il y a un côté un peu personnalisé...

C'est un peu à la carte oui !

Et est-ce que vous avez déjà réfléchi à comment leur permettre de valoriser ces compétences-là ?

Alors ce qu'on avait c'était le passeport bénévole et pouvoir leur permettre de les accompagner un peu dans cette valorisation des acquis de l'expérience. Ce sur quoi on bosse beaucoup c'est de considérer nos bénévoles comme des partie-prenante d'OFM et de leur permettre d'évoluer au sein de la structure. Par exemple quand on a une mission de recruteur de donateur dans une ville ou on a un GL, on va prioritairement demander au sein du GL si ça intéresse pas en partant du principe qu'eux, bein y'en a qui sont montés en compétences sur des événements de rue, et qui vont pouvoir se raccrocher à certains métiers de street-marketing et on se retrouve avec des missions de face to face qu'on fait en interne avec que des bénévoles des GL. Ça a été le cas à Lyon, c'était le cas à Lille. Certains qui viennent même de province sur Paris pour des missions courtes, donc beaucoup de liens interpole. Mais comme pour la missions de service civique, elle a été pensée pour qu'un étudiant ou des étudiants de GL puissent l'avoir prioritairement. C'est le cas de R, quand elle a été recrutée, elle était bénévole depuis plusieurs mois dans le groupe de Lyon. Donc on réfléchit aussi, et avant de les encourager à valoriser sur l'externe, on a aussi pensé à des parcours sur l'interne. Sur comment est-ce que nos bénévoles peuvent devenir... Bein c'est le cas de R, elle était

bénévole à Lyon, elle est devenue service civique et là ils vont lui proposer un contrat en CDD de chargée de mission. C'est le cas de l'assistant du pôle collecte et relations donateurs qui était aussi bénévole dans un GL, qui a rejoint une mission de face to face, qui en a fait plusieurs, qui a acquis une expérience là-dedans, qui est allé dans d'autres prestataires de services avec qui il a bossé pour nous et d'autres et qui est revenu dans les bureaux en tant qu'assistant du service. C'est se dire que les bénévoles sont un vivier potentiel de professionnels et voir comment de par leurs expériences en GL on peut pousser ça en métier salarié au siège. Et ça c'était important pour nous de le théoriser dès le début, en se disant on va leur proposer des passeports bénévoles, on va les aider à ça mais en interne aussi, ils sont pas juste bénévoles dans un coin et quand on a une offre, bein comme classiquement dans toutes les organisations, t'as toujours une offre qui circule en interne pour favoriser la mobilité interne, bein nous la mobilité interne, elle s'étend aussi aux GL et aux magasins.

Et du coup, en parallèle, vous leur proposez aussi des passeports bénévoles pour de l'externe ?

Oui, c'est en cours. Les demandes de valorisation et de reconnaissance c'est concordant avec la nouvelle génération de bénévoles qu'on a, plus jeunes, plus étudiants, c'est une nouvelle sociologie par rapport aux anciens qu'on avait qui faisaient vraiment la différence entre leur vie pro, passée ou actuelle et leur engagement très militant. Mais par contre les nouveaux bénévoles qu'on a ils sont de plus en plus en demande de... mais ça correspond aussi, dans le paysage humanitaire et associatif à des nouvelles logiques d'engagement qui sont en désir de plus de reconnaissance professionnelle de leur engagement et une « professionnalisation » des engagements bénévoles. Pour la création des groupes locaux par exemple, y'a toute une partie analyse du contexte socio-économique sur place, du contexte associatif, des dynamiques associatives dans la région, des cibles potentielles, des événements prévisionnels et on leur demande aussi de créer un peu de stratégie court, moyen, long terme sur ce qu'ils vont pouvoir développer, mettre en place, donc on les place dans cette attitude un peu pro. Qui est à cheval à la fois à notre sous capacité RH et à un certain standard qu'on veut dans nos événements de mobilisation. On préfère rester à 15 GL qui marchent bien que 50 moins qualitatifs. C'est plus être sur du quali que du quanti.

Et sur l'accompagnement de cette reconnaissance et de cette valorisation, comment vous vous placez ?

C'est très propre à OFM pour le coup, si j'avais eu 2000 bénévoles en face de moi, je pense que j'aurais fait des outils standard ou chacun se le rempli. Là comme on est sur un petit réseau, on fait un peu du cas par cas, mais parce que sur une 100 aine de bénévoles, on peut faire du cas par cas. Et tu peux passer 2/3h avec un bénévole d'un GL pour l'accompagner dans ses démarches. Ça a été le cas à Toulouse ou on a peu aidé à mettre des mots professionnels sur un parcours militant. Dans de la gestion de projet, dans de l'activité événementielle. Et ça a aussi été un peu le cas avec R, quand elle a dit à son coordinateur que ça l'intéressait cette mission de service civique, on l'a aussi aidé dans la construction de son CV, sa lettre de motivation à faire le lien entre ce qu'elle a fait dans le GL et ce qui était dans la fiche de poste. Donc avec un côté un peu tiens fais la liste de tout ce que tu as fait en tant que bénévole et regardes à quoi ça correspond en termes pro. Si t'as fait ça ça ça, bein c'est un peu de RH, si t'as fait ça, bein c'est du marketing digital.

Donc ça passe finalement par un travail du CV et de la lettre de motivation et pas forcément par des outils formels comme le passeport bénévole dont tu me parlais tout à l'heure ?

Non ! On va proposer le passeport bénévole parce que c'est tout ce qu'on a mais pour nous ça répond pas forcément au nouveau profil d'engagement. Un passeport bénévole c'est très chiant à remplir, c'est des démarches très longues, c'est assez chiant. Et je pense pas que ça corresponde aux nouvelles logiques assez court-termismes sur des projets un peu one shot. Du coup nous ce qu'on pousse c'était qu'ils intègrent en fait leur mission plus comme des expériences à côté d'expérience professionnelles. Et de vendre en fait ce qu'ils ont fait bénévolement comme ils vendent une expérience pro en entretien. Le passeport c'est très long, ça demande beaucoup de validation, de contre trucs, je pense que c'est vraiment chiant pour tout le monde, tant pour les RH du siège qui doivent accompagner ça que pour les bénévoles qui doivent remplir leurs petits carnets. C'est déconnecté je pense avec la réalité de l'engagement et du marché de l'emploi aujourd'hui. C'est d'autant plus vrai sur le secteur humanitaire ou associatif, et moi je le dis souvent aux bénévoles, si vous postulez dans une asso, dans une entreprise de l'ESS ou dans une ONG, parlez de votre expérience bénévole ou des responsabilités que vous avez eu en tant que bénévole comme des vrais boulots. Et bein, d'en faire le même traitement qu'on fait quand on dit bein voilà j'ai été vendeuse pendant un an, j'ai développé du contact au public, de la gestion de stock... Ce que je conseille aux bénévoles c'est de dire bein voilà, j'ai été coordinateur du GL sur du plaidoyer, donc bein j'ai

eu des expériences de gestions de projet, de relations publiques... Quitte à le préciser dans un CV, de le mettre entre parenthèses bénévoles mais de le faire apparaitre dans les expériences.

F/ Passeport bénévole

MODE D'EMPLOI...

C'est vous, bénévole, qui êtes moteur de l'utilisation du Passeport Bénévole. Ce sera à vous de solliciter votre responsable associatif pour remplir certaines rubriques qui concernent l'association.

1 FAIRE LE BILAN INITIAL



Avant de décrire votre mission et les compétences que vous avez mises en œuvre, il est important pour bien faire le lien entre votre parcours professionnel et votre expérience bénévole, de faire un point initial : d'une part sur votre formation et vos différents emplois salariés si vous en avez eus ; d'autre part sur vos motivations, en tant que bénévole mais aussi en tant qu'utilisateur du Passeport Bénévole.

2 UTILISER LA FICHE MISSION (UNE FICHE PAR MISSION)



C'est dans cette fiche que vous précisez la mission qui vous est demandée en tant que bénévole et où vous identifierez les compétences mises en œuvre.

Si cela vous semble difficile, n'hésitez pas à en parler à votre responsable associatif, qui vous aidera à la remplir. Cette fiche est l'occasion pour vous de clarifier ce qui vous est demandé dans le cadre de votre mission. C'est d'ailleurs votre responsable associatif qui complétera les pages 3 et 4 de cette fiche : l'attestation de bénévolat et la carte d'identité de l'association. Ces pages sont essentielles : c'est la signature

de deux dirigeants (votre responsable direct et un membre du Bureau) qui donne sa validité à votre Passeport Bénévole.

Si votre mission est très ponctuelle (une journée ou un week-end), il n'est pas nécessaire de remplir une fiche ; remplissez directement le tableau récapitulatif. Pensez à bien calculer le total d'heures passées : c'est important pour évaluer l'expérience que vous avez acquise.

*Vous devez remplir une fiche par mission bénévole :
photocopiez à l'avance une fiche vierge, ou téléchargez-la sur www.passeport-benevole.org*

3 POUR IDENTIFIER LES COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE



Cette fiche d'aide est à utiliser par le bénévole ou le responsable associatif pour identifier et décrire les compétences mises en œuvre ou développées pendant la mission bénévole.

4 LES TABLEAUX RÉCAPITULATIFS



Remplissez régulièrement :

- Le tableau récapitulatif des missions bénévoles
- Le tableau récapitulatif des actions de formation continue et de perfectionnement

Ils permettent d'avoir une vision d'ensemble de vos activités bénévoles et des formations que vous avez peut-être suivies dans le cadre de votre bénévolat. Ces tableaux sont particulièrement importants si vous pensez faire une VAE.

[BILAN INITIAL]

Cette fiche vous invite à faire le lien entre votre parcours professionnel et votre expérience bénévole.

► FORMATION

Quelle est votre formation initiale, quelles formations continues avez-vous suivies ?
(diplômes et/ou niveau) :

► EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Quels emplois avez-vous déjà occupés ?

► Quelle est votre situation professionnelle actuelle ? (En poste ou en recherche d'emploi?)

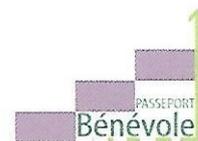
► MOTIVATIONS BÉNÉVOLES

Quelles sont les raisons de votre engagement bénévole ?

- Occuper utilement mon temps
- Utiliser mes compétences dans un but d'intérêt général
- Acquérir de l'expérience en lien avec ma formation / mes aspirations professionnelles
- Tester une voie professionnelle qui m'intéresse pour une orientation
- Ne pas perdre contact avec ma profession pendant ma recherche d'emploi
- Autre, préciser...

► DANS QUELS BUTS UTILISEZ-VOUS CE PASSEPORT BÉNÉVOLE...

- Garder une trace de mes activités bénévoles dans différentes associations
- Faire un point régulier avec mon association
- Valoriser mon expérience bénévole sur mon CV, lors d'une candidature...
- Entrer dans une démarche VAE
- Autre, préciser...



FICHE PASSEPORT BÉNÉVOLE N°1

MA MISSION BÉNÉVOLE MES RESPONSABILITÉS

Cette fiche formalise la mission bénévole et les responsabilités assurées, et décrit les compétences mises en œuvre. Vous devez remplir une fiche par mission. Photocopiez à l'avance une fiche vierge ou téléchargez-la sur www.passeport-benevole.org.

Nom et prénom :

Nom de l'association :

Date de début de ma mission : Date de fin :

Total approximatif du temps passé (en heures) :

► Titre de la mission :

.....

► Décrivez vos activités et vos réalisations concrètes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

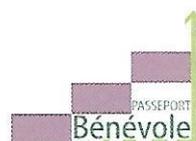
.....

.....

.....

.....

.....



► Quelles sont vos responsabilités et votre autonomie dans votre mission ?
Décrivez votre équipe et votre encadrement :

.....
.....
.....

► Quels outils utilisez-vous dans vos activités ?

.....
.....
.....
.....

► Quelles actions de formation et de perfectionnement avez-vous suivies dans le cadre de vos activités bénévoles, pour réaliser votre mission ?

.....
.....
.....

► Quelles compétences pensez-vous avoir mises en œuvre ou acquises durant cette mission ?
(cf. la fiche «Aide à l'identification des compétences»)

.....
.....
.....
.....
.....

► Commentaires :

.....
.....
.....
.....

ATTESTATION DE BÉNÉVOLAT...

Cette rubrique est à remplir par l'association. Elle est obligatoire dans le cadre d'une VAE et doit être signée par deux dirigeants (votre responsable direct et un membre du Bureau).

Association :

Nom du représentant :

Date de début de ma mission : Date de fin :

Total approximatif du temps passé (en heures) :

► Titre de la mission :

.....

► Description de la mission bénévole et cadre de l'activité :

.....

.....

.....

.....

.....

► Compétences mises en œuvre et nouvelles compétences acquises :

(cf. la fiche « Aide à l'identification des compétences »)

.....

.....

.....

1) Je soussigné(e)

fonction dans l'association

certifie que les informations mentionnées ci-dessus sont exactes.

Date et signature :

2) Je soussigné(e)

fonction dans l'association

certifie que les informations mentionnées ci-dessus sont exactes.

Date et signature :

CARTE D'IDENTITÉ DE L'ASSOCIATION...

Cette rubrique est à remplir par l'association. Elle est obligatoire dans le cadre d'une VAE.

Nom de l'association :

Adresse :

Tél : Mail :

Site internet : Date de création :

► Description du projet associatif / des activités de l'association :

.....
.....
.....
.....
.....

► Secteur d'activité :

.....

► Zone géographique d'action :

.....

► Public visé :

.....

► Nombre de bénévoles :

► Utilisation d'une « Charte du Bénévolat »* : oui / non

► Nombre de salariés :

► Budget annuel en euros :

* Ce n'est pas parce qu'il ne peut pas y avoir de contrat, au sens juridique du terme, entre un bénévole et une association, qu'il ne doit pas y avoir de « règle du jeu » partagée. A ce sujet, France Bénévolat a deux recommandations : l'affichage de la « Charte du bénévolat » et la signature d'une « convention d'engagements réciproques ».
Plus d'information : www.francebenevolat.org/documentation

AIDE À L'IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES

Cette fiche va vous aider à identifier et décrire les compétences mises en œuvre ou développées dans le cadre des missions ou des responsabilités bénévoles que vous avez assumées.

1 IDENTIFIER LES COMPÉTENCES «MÉTIER»

Les compétences «métier» sont faciles à identifier et immédiatement transposables.

Elles ont trait au caractère technique de la mission et sont le plus souvent clairement demandées par l'association dans sa recherche de bénévole. Ces compétences sont mises en œuvre de manière comparable dans une mission bénévole ou dans une fonction salariée et sont ainsi directement transposables et valorisables dans un CV ou lors d'un entretien avec un employeur.

Pour identifier ces compétences aidez-vous des fiches métiers sur www.pole-emploi.fr.

Exemples de mission bénévole et de compétences mises en œuvre :

Trésorier

- *Compétences en comptabilité : procédures de recouvrement de créances, comptabilité analytique, etc.*
- *Compétences en gestion de trésorerie : fiscalité, calcul de ratios financiers, analyse financière, etc.*

Accueil et secrétariat

- *Compétences en accueil : techniques d'écoute et de relation à la personne, présentation téléphonique, etc.*
- *Compétences en secrétariat : utilisation d'outils bureautiques, technique de prise de notes, etc.*

Préparateur de colis alimentaires

- *Compétences en manutention : Utilisation d'engins de manutention, gestes et postures de manutention, etc.*
- *Compétences en logistique : Techniques d'emballage et de conditionnement, lecture de codes et symboles, etc.*

2 IMPORTANT : IDENTIFIER ÉGALEMENT...

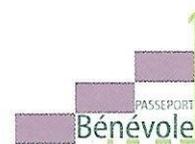
Certaines capacités ou compétences transverses sont développées de manière privilégiée dans le secteur associatif*. Le fonctionnement spécifique et la structure des associations amènent les bénévoles à développer leur autonomie et à prendre des responsabilités qui leur permettent de développer ces compétences : participation à la définition du projet associatif, animation d'équipes, constituer et animer des réseaux, organiser des événements etc...

► S'engager

- Adhérer aux valeurs
- S'impliquer dans la réussite du projet
- Assumer des responsabilités dans la durée
- S'investir concrètement, sur des aspects pratiques

► Assumer des responsabilités

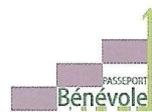
- Prendre une décision en tranchant entre plusieurs options
- Mettre en œuvre les décisions prises par les dirigeants



FICHE PASSEPORT BÉNÉVOLE N°3

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

- ▶ DES MISSIONS ET RESPONSABILITÉS BÉNÉVOLES
- ▶ DES ACTIONS DE FORMATION CONTINUE ET DE PERFECTIONNEMENT



FICHE PASSPORT RÉNÉVOIE N°4

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ACTIONS DE FORMATION CONTINUE ET DE PERFECTIONNEMENT

Nom et prénom :

Ce tableau permet d'avoir une vision d'ensemble des activités de perfectionnement du bénévole.

Dans le cadre d'une démarche VAE : ce tableau est important et doit être signé par chaque association concernée pour devenir un justificatif du dossier.

**Noter ici si cette formation a débouché sur un certificat, un diplôme...*

Titre formation	Date	Nom de l'organisme	Adresse organisme	Durée et forme de la formation	Validation*

G/ Attestation de bénévolat type

|

Nom de la délégation

Adresse de la délégation

Tel/ mail

Ville de la délégation + date

ATTESTATION DE BENEVOLAT

Par la présente, nous attestons que Madame/Monsieur Prénom+ Nom oeuvre bénévolement au sein d'Action contre la Faim et plus précisément est membre actif de la délégation ACF à ville depuis durée.

Pour faire valoir ce que de droit,

Prénom/Nom

Statut

Tampon

H/ Exemple de fiche technique



FICHE TECHNIQUE BENEVOLE CHARGE DE MEDIATISATION ET PROMOTION

MISSION 1 : PROMOUVOIR LES EVENEMENTS DE LA DELEGATION

TACHES

- ❖ Mettre à jour la base de données des canaux de communication locaux

Assurer une veille sur les canaux locaux de communication via lesquels la délégation pourra promouvoir ses événements (mairie, maison des associations, associations culturelles, agendas locaux, etc.) et mettre à jour le tableau à disposition.

- ❖ Créer des supports de communication

Créer les supports de communication des événements de la délégation en accord avec la charte graphique de l'association. Assurer la validation de l'ensemble des supports par le Service Délégations avant diffusion.

- ❖ Annoncer les événements de la délégation

*Assurer la promotion des événements en diffusant les supports de communication via les canaux de communication référencés et **en contactant les partenaires locaux (institutionnels, entreprises, écoles, etc.). Est-ce son rôle ?***

- ❖ Capitaliser les photos, vidéos, retombées de presse

OUTILS

- 🌐 ❖ Listing des canaux de communication locaux et nationaux
- 🌐 ❖ Supports de communication types
- 🌐 ❖ Charte graphique d'Action contre la Faim

MISSION 2 : MEDIATISER LES EVENEMENTS DE LA DELEGATION

TACHES

- ❖ Mettre à jour et développer le fichier presse

Renseigner les coordonnées des journalistes et ajouter les nouveaux contacts médias sur la base de données à disposition. Transmettre au Service Délégations la base de données à jour 2 fois/an.

- ❖ Renforcer les relations avec les médias.

Cette relation avec les médias doit se baser sur un apport d'information et non sur l'organisation de rendez-vous sans informations à apporter au sujet d'Action contre la Faim et de ses missions.

- ❖ Rédiger des communiqués de presse

Rédiger les communiqués de presse pour inviter les médias sur les événements de la délégation. Assurer la validation des communiqués par le Service Délégations avant diffusion.

- ❖ Diffuser les communiqués de presse aux médias locaux

Transmettre par mails les communiqués de presse et effectuer des relances téléphoniques pour inviter les médias sur les événements de la délégation.

- ❖ Organiser des conférences de presse

Réunir, si besoin, les médias et les partenaires en amont des événements importants pour annoncer et promouvoir l'évènement.

OUTILS

-  ❖ Communiqués de presse type
-  ❖ Fichier presse de votre département
-  ❖ Mode d'emploi relations de presse

MISSION 3 : RELAYER LES URGENCES DE L'ASSOCIATION AUPRES DES MEDIAS

TACHES

- ❖ Relayer les communiqués de presse d'Action contre la Faim aux médias locaux

Transmettre par mails les communiqués de presse d'Action contre la Faim qui vous seront transmis afin de sensibiliser le grand public aux urgences terrain et aux actions mises en place par l'association.

Tous les outils disponibles pour mener à bien votre mission sont à récupérer lors de votre prise de poste auprès de votre délégué(e). Le Service Délégations peut apporter un appui sur ces missions si vous en avez besoin.

 ***Outils au format papier, envoyés par le siège***

 ***Outils au format numérique, disponibles sur le Google Drive des Délégations (accessible pour le délégué(e))***

I / Exemple de fiche métier ROME

E1107 - Organisation d'évènementiel	
Appellations	
<input type="checkbox"/> Chef de projet évènementiel <input type="checkbox"/> Conseiller / Conseillère en organisation de mariages <input type="checkbox"/> Conseiller / Conseillère en organisation d'évènementiel de particuliers <input type="checkbox"/> Organisateur / Organisatrice de manifestations <input type="checkbox"/> Organisateur / Organisatrice de mariages et de séminaires	<input type="checkbox"/> Organisateur / Organisatrice de réceptions <input type="checkbox"/> Organisateur / Organisatrice de soirées <input type="checkbox"/> Régisseur / Régisseuse d'évènementiel <input type="checkbox"/> Responsable évènement <input type="checkbox"/> Wedding planner
Définition	
Prend en charge la conception, les préparatifs et l'organisation matérielle et logistique d'évènements (mariage, réception, séminaires, inauguration, ...) dans le cadre de prestations de service à des particuliers ou des professionnels.	
Accès à l'emploi métier	
Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau Bac+2 (BTS, DUT, ...) dans le secteur de la communication, du commerce, Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur sans diplôme particulier. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.	
Conditions d'exercice de l'activité	
L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'agences d'évènementiel, de communication, de publicité, de sociétés de services, en relation avec différents intervenants (clients, gestionnaires de lieux, loueurs, fournisseurs, traiteurs, restaurateurs, ...). Elle varie selon le type de clients (particuliers, professionnels). Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit.	
Compétences de base	
Savoir-faire	Savoirs
<input type="checkbox"/> Conseiller un client <input type="checkbox"/> Identifier les besoins d'un client <input type="checkbox"/> Sélectionner des fournisseurs, sous-traitants, prestataires <input type="checkbox"/> Etablir un devis <input type="checkbox"/> Contractualiser une prestation <input type="checkbox"/> Organiser un évènement <input type="checkbox"/> Organiser une animation	<input type="checkbox"/> Techniques commerciales <input type="checkbox"/> Techniques de communication <input type="checkbox"/> Gestion budgétaire
Pôle emploi - Direction Générale © Copyright 2018 Pôle Emploi. Reproduction et diffusion interdites sans l'accord de Pôle emploi	
Fiche ROME E1107 Juin 2018	
1/3	

Compétences de base		
Savoir-faire	Savoirs	
<input type="checkbox"/> Coordonner les prestataires, fournisseurs, intervenants <input type="checkbox"/> Organiser la logistique d'un évènement <input type="checkbox"/> Contrôler la conformité de réalisation de fournisseurs, sous-traitants, prestataires <input type="checkbox"/> Suivre un budget		
Compétences spécifiques		
Savoir-faire	Savoirs	
<input type="checkbox"/> Organiser un évènement professionnel <input type="checkbox"/> Répondre à un appel d'offre <input type="checkbox"/> Etablir un cahier des charges <input type="checkbox"/> Réaliser une gestion administrative <input type="checkbox"/> Organiser et proposer une prestation traiteur <input type="checkbox"/> Développer un réseau de partenaires <input type="checkbox"/> Animer un réseau de partenaires, fournisseurs ou prestataires <input type="checkbox"/> Mettre en place des actions de communication <input type="checkbox"/> Développer un portefeuille clients et prospects	<input type="checkbox"/> Organisation d'évènements	
Environnements de travail		
Structures	Secteurs	Conditions
<input type="checkbox"/> Agence de communication <input type="checkbox"/> Agence de publicité <input type="checkbox"/> Agence d'évènementiel <input type="checkbox"/> Société de services		<input type="checkbox"/> Travail indépendant
Pôle emploi - Direction Générale © Copyright 2018 Pôle Emploi. Reproduction et diffusion interdites sans l'accord de Pôle emploi		
Fiche ROME E1107 Juin 2018		
2/3		

Mobilité professionnelle

Emplois / Métiers proches

Fiche ROME	Fiches ROME proches
E1107 - Organisation d'événementiel ■ Toutes les appellations	E1103 - Communication - Toutes les appellations

Emplois / Métiers envisageables si évolution

Fiche ROME	Fiches ROME envisageables si évolution
E1107 - Organisation d'événementiel ■ Toutes les appellations	D1402 - Relation commerciale grands comptes et entreprises - Toutes les appellations
E1107 - Organisation d'événementiel ■ Toutes les appellations	E1402 - Élaboration de plan média - Toutes les appellations
E1107 - Organisation d'événementiel ■ Toutes les appellations	G1301 - Conception de produits touristiques - Toutes les appellations
E1107 - Organisation d'événementiel ■ Toutes les appellations	L1303 - Promotion d'artistes et de spectacles - Toutes les appellations
E1107 - Organisation d'événementiel ■ Toutes les appellations	M1702 - Analyse de tendance - Toutes les appellations