



## **RENCONTRES D'ETE 2011**

**RECONNAISSANCE ET VALORISATION  
DES ENGAGEMENTS VOLONTAIRES ET  
SOLIDAIRES A L'INTERNATIONAL.**

**7 septembre 2011 - FIAP – rue Cabanis – PARIS**

## **ACTES DES RENCONTRES**

# PROGRAMME DE LA JOURNEE

2011 est marquée par l'Année européenne du Bénévolat et du Volontariat, et la valorisation de l'engagement en est un des axes prioritaires. Au sein de France Volontaires, la valorisation des engagements volontaires participe à « *mieux faire connaître et reconnaître la diversité des différentes formes d'engagement relevant des Volontariats Internationaux d'Echanges et de Solidarité et faire de cette diversité un atout* » ; défini comme l'un des objectifs du Contrat d'Objectifs et de Moyens signé avec le ministère des Affaires étrangères et européennes.

Pour susciter les échanges, enrichir les réflexions et les pistes d'action autour de cette problématique, France Volontaires y consacre la journée ouverte de ses rencontres d'été 2011.

## 9h00 : Accueil

**Ouverture des travaux** : M. Jacques GODFRAIN – Président de France Volontaires.

## 9h15-10h15 : Table ronde n°1

### Bénévolat et Volontariat : études et expériences de valorisation

*A partir d'expériences menées pour valoriser les acquis dans le champ du bénévolat et du volontariat, quels constats peut-on en faire pour la mise en œuvre de ce type d'actions ? Quels en sont les impacts et que cela nous apprend-il sur la place de ce secteur dans la société française ? Quels leçons peut-on en tirer ?*

#### Intervenants:

- Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative (DJEPVA), ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative : Mme Sylvie BANOUN – Sous directrice.
- Bureau des Relations Européennes et de la Coopération Internationale (BRECI), ministère de l'Agriculture, l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire : M. Pierre AUTISSIER – Chef de bureau.
- Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) : Mme Solène BRIEL – Chargée de mission CNAR sports et vie associative.
- Centre de Recherche sur les Liens Sociaux (CERLIS), Université Paris Descartes : M. Roger SUE – Professeur.

**10h30-11h30 : Table ronde n°2**  
**Reconnaissance et formalisation de l'expérience**

*De quoi parle-t-on ? Certification, formalisation, reconnaissance ? Quels sont les succès et les freins de ces démarches ? Répondent-elles aux attentes des volontaires ? Aux besoins du marché de l'emploi ? Formaliser et certifier l'expérience doivent-ils être uniquement envisagés sous l'angle professionnel ?*

*Les intervenants de cette table-ronde débattront autour de ces questions avec une vision à la fois française et européenne.*

**Intervenants:**

- Conservatoire National des Arts et Métiers – Institut Management / Compétences / Validation des Acquis (MCVA) : M. Vincent MERLE – Directeur.
- Agence Europe Education Formation France (Agence 2 E 2 F) : M. Antoine GODBERT – Directeur.
- CEFODE : Mme Françoise MATERNE – Déléguée générale.

**11h45-12 h15 : Ateliers flash**

*Les ateliers flashs : Que ce soit pour répondre aux problématiques d'insertion professionnelle ou pour renforcer les dynamiques d'engagement et de citoyenneté, certaines organisations se sont emparées de la thématique de la valorisation des expériences bénévoles et volontaires et ont développé leurs propres stratégies d'action.*

**Intervenants:**

- Agence Française du Programme Européen Jeunesse en Action (AFPEJA) : M. Jérémy TREMOLIERES – Référent Service Volontaire Européen.
- ANIMAFAC : M. Bastien ENGELBACH – Chargé de mission.
- Echanges et partenariats : Mme Lorna MAC CALLUM – Chargée de mission.
- France Volontaires – Programme FAIVE : Melle Céline LEROUX – Chargée de mission.

**12h30 : Déjeuner**

**13h45-14h15 : Ateliers flash**

**Intervenants:**

- REVOSI – association d'anciens volontaires : M. Thierry POSER – Président.
- France Bénévolat : Mme Anne-Carole POITRENAUD – Responsable communication et partenariats.
- Volunteer (congrés solidaires) : Mme Octavie BACULAR – Fondatrice et directrice.
- France Volontaires – Programme FAIVE : Melle Céline LEROUX – Chargée de mission.

**Atelier 1 : L'engagement volontaire, articulation dans un parcours professionnel.**

*Comment les principaux apports d'un engagement volontaire peuvent-ils être valorisables et valorisés pour la suite du parcours professionnel ?*

**Personnes ressources:**

- Commission Nationale de Certification Professionnelle : Mme Brigitte Véronique BOUQUET – Directrice générale.
- Résonances humanitaires : M. Eric GAZEAU- Directeur.
- Planète Urgence : M. Pierre RAMEL – Directeur général.

**Atelier 2 : Engagement volontaire et intérêt général.**

*L'engagement volontaire mène-t-il à des activités professionnelles au service de l'intérêt général ? A titre d'exemples, les métiers de la coopération internationale et de la Fonction Publique Territoriale.*

**Personnes ressources:**

- Centre National de la Fonction Publique Territoriale : M. Andréas KORB – Chef de projet.
- Cités Unies France : M. Nicolas WITT – Directeur adjoint.
- Agence Française de Développement : Melle Estelle MERCIER – Chargée de mission.

**Atelier 3 : Cours de formation et engagement volontaire.**

*Quelles complémentarités en termes d'apprentissage y-a-t-il entre des cursus de formation professionnelle ou plus théoriques et les engagements volontaires ? Comment mieux valoriser cette articulation ?*

**Personnes ressources:**

- BRECI : M. Pierre AUTISSER – Chef de bureau.
- BIOFORCE : Mme Elodie MALBRANQUE - Responsable département orientation et ressources humaines.
- IFAID : M. Sylvain BREGEOT – Directeur.
- Lycée de la Solidarité Internationale : M. Philippe TABURET – Directeur.

**Atelier 4 : Reconnaissance sociale et citoyenne de l'engagement volontaire.**

*Quelles stratégies les organisations peuvent-elles mettre en œuvre pour mieux faire reconnaître les apports des engagements volontaires au sein de la société française ?*

**Personnes ressources:**

- RITIMO : Mme Sarah MANGOLINI – Chargée de mission.
- COTRAVAUX : Mme Véronique BUSSON.
- ALTERMONDES : M. David ELOY
- France Volontaires : M. Dante MONFERRER – Délégué général.

**16h-16 h15 : Conclusion des travaux – Salle Bruxelles**

Ministère des Affaires étrangères et européennes - position et ambitions pour la reconnaissance et la valorisation du volontariat : M. Régis KOETSCHET – Responsable de la mission des relations avec la société civile – Vice président de France Volontaires.

## OUVERTURE DES TRAVAUX

M. Jacques GODFRAIN – Président de France Volontaires.

Définir et mettre en valeur la politique de volontariat n'est pas un fait nouveau dans l'histoire de l'Association Française des Volontaires du Progrès (AFVP). Avec la création de France Volontaires qui s'inscrit dans cette continuité, ce qui est nouveau aujourd'hui c'est la prise de position publique sur le volontariat.

Il existe en effet un vrai besoin d'expliquer à la société française ce qu'est le volontariat contrairement aux sociétés anglo-saxonnes où l'engagement est mieux compris et mieux intégré dans les parcours de vie (ex: Peace Corps).

L'objectif pour nous aujourd'hui est donc de réfléchir aux conditions et moyens d'une meilleure reconnaissance du volontariat et à sa valorisation, c'est-à-dire de travailler sur «l'après» volontariat. Il est en particulier important de montrer que le volontariat est un réel atout dans un parcours professionnel et donc pour de futurs employeurs.

M. Jacques GODFRAIN conclut son propos d'ouverture en affirmant : « *Le volontariat s'ancre profondément dans la société française, avec l'AFVP nous en avons été les gérants, France Volontaires doit désormais en être le promoteur et le garant* ».

# BENEVOLAT ET VOLONTARIAT : ETUDES ET EXPERIENCES DE VALORISATION.

## Intervention de M. Roger SUE

Professeur à l'université Paris Descartes-Sorbonne et chercheur au CERLIS - CNRS.

S'il faut se demander ce que le volontariat fait à la société, il faut démontrer à la société française que le volontariat s'insère dans une dynamique sociale pionnière et non comme un amortisseur social ou comme un reliquat de pratiques anciennes. Pour cela, trois éléments de réponses peuvent être apportés.

- (1) Le volontariat et le bénévolat apportent des compétences qui ne sont pas délivrées ailleurs.** Il s'agit de compétences matricielles ou encore de compétences de compétences. Ces compétences sont à relier avec la **société de connaissances**, c'est-à-dire la manière dont chaque individu peut faire reconnaître ses compétences sans forcément un diplôme préalable. Si l'on fait le parallèle avec le bénévolat de compétences, on peut constater l'intérêt du monde des entreprises à ces nouvelles compétences acquises dans un cadre associatif, en particulier en termes de capital humain. Comme l'affirme Peter Drucker<sup>1</sup> : « *Si vous voulez que votre entreprise réussisse, traitez là comme une association* ».
- (2) Le volontariat renouvelle la question sociale** quantitativement et qualitativement. Qualitativement car le contexte actuel présente une contradiction : les moteurs même de la croissance (éducation, santé) sont paradoxalement maltraités par l'Etat et le marché. Les associations et les volontaires doivent porter cette question au débat public et répondre avec leurs systèmes de valeurs aux défis qui se posent à la société aujourd'hui. Il faut garder à l'esprit que si le tertiaire marchand se développe rapidement, le tertiaire non marchand connaît un développement exponentiel. Il faut développer une nouvelle dynamique sociale (*via* le volontariat entre autres) pour créer du lien social. Cette nouvelle dynamique sociale peut être un levier formidable favorisant l'*empowerment*. L'appropriation par les individus des problématiques auxquelles ils doivent faire face et leur implication dans leurs réponses montrent leur efficacité. Par exemple, l'essentiel du budget de l'Organisation Mondiale de la Santé est aujourd'hui consacré à la prévention et, dans une moindre part, au traitement des maladies. Le volontaire peut porter ce type de mission (et relayer plus tard les valeurs qui sous-tendent cette stratégie). Il faudra bien un jour investir ou trouver les mécanismes de financement pour la gestion de ce capital humain.
- (3) L'articulation avec la sphère civique :** le volontariat représente, à travers les associations, une forme de démocratisation par les actes. Une forme de société civique à construire à travers l'action quotidienne et où prédomine l'importance du lien social.

---

<sup>1</sup> Théoricien américain du management.

De ce constat, trois perspectives peuvent être mentionnées :

- (1) Pourquoi le volontariat devrait-il être réservé à une catégorie de la population ? On est passé d'une économie du « produire » à une économie du « se produire » où prime le travail de l'intelligence, le travail personnel. Le volontariat occupe à ce titre une position pionnière et ne devrait pas être réservé aux jeunes mais profiter à l'ensemble de la société.
- (2) L'absence de reconnaissance conduit à la question des financements qui n'est jamais abordée frontalement. On ne reconnaît le volontariat que quand il y a des marées noires ou des catastrophes. C'est une reconnaissance ponctuelle, contextuelle qui élude le travail de fond que réalise la dynamique de volontariat.
- (3) Pour une meilleure reconnaissance, les associations doivent savoir s'associer, se regrouper pour porter ce type de question dans l'espace public. Pour cela, elles doivent réaliser un travail d'autonomisation avec les pouvoirs publics notamment, mais surtout être solidaires et s'entraider entre elles, peu importe les secteurs d'intervention, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

### **Intervention de Mme Sylvie BANOUN**

**Sous-directrice**

**Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative (DJEPVA).  
Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative.**

Au moins trois aspects essentiels motivent la reconnaissance des compétences issues des activités associatives :

- un aspect individuel : reconnaître le bénévole lui-même ;
- un aspect fonctionnel (pour l'association) : reconnaître les compétences des bénévoles, c'est aussi mieux les insérer dans l'association et mieux faire fonctionner l'organisation ;
- un aspect collectif (au niveau de la société) : reconnaître l'association comme un lieu de formation de compétences rares, aspect qui sera développé dans cette présentation.

Pourquoi parler de l'association comme lieu de formation de compétences rares ? Trois hypothèses explicatives peuvent être émises :

- *Hypothèse 1* : La première spécificité du secteur bénévole est moins sur le travail que sur l'engagement. Avec l'engagement des personnes, les modes de régulation se font moins sur la base d'injonctions et d'ordres que sur la base des capacités d'initiatives des personnes. Les associations redonnent une dignité aux personnes.
- *Hypothèse 2* : Les associations sont capables de s'associer et de réfléchir pour valoriser les compétences de leurs membres. Des groupes de travail avec des associations très différentes ont permis de montrer qu'il existait des compétences transversales reconnues de toutes.



- *Hypothèse 3* : Par delà les diversités des associations, on peut dégager des compétences génériques, comme la responsabilité et l'autonomie par exemple.

Un portefeuille de compétences a été créé au sein de la DJEPVA, il est actuellement en cours de relecture au cabinet du Ministre de l'Éducation. Il a pour objectif non pas d'évaluer mais d'identifier les compétences acquises. Ce portefeuille doit servir de prise de conscience pour établir un retour réflexif sur son expérience. Il doit permettre d'être en capacité de transférer ces compétences dans d'autres secteurs d'activités. Cet outil doit servir aux bénévoles pour mieux se situer eux-mêmes et s'insérer dans la société.

Ce portefeuille devrait être mis en ligne prochainement. Une réflexion est également engagée sur la possibilité d'en faire un outil de valorisation externe. Pour cela, il devrait également être discuté avec des professionnels des ressources humaines et le comité des présidents d'universités.

**Intervention de Mme Solène BRIEL**  
**Chargée de mission CNAR Sports et vie associative.**  
**Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF)**

**Présentation du carnet de vie du bénévole** qui s'appuie sur la loi du 17 janvier 2002 relative à la Validation des Acquis de l'Expérience et reconnaît les compétences bénévoles.

Pourquoi un carnet de vie ? Les acquis bénévoles sont difficiles à quantifier et à qualifier : il n'y a pas de profil de poste, c'est un engagement libre ; il n'y a pas de certification, pas de bulletin de salaires. De ce fait, le carnet de vie s'appuie sur la philosophie suivante :

- un devoir de mémoire collective ;
- un devoir de reconnaissance du bénévolat ;
- un devoir d'accompagnement des bénévoles.

Cet outil est accessible sur le site Internet du CNOSF. C'est un outil évolutif et personnel, il permet de synthétiser les expériences en étant directement imprimé sous forme de CV.

**Quelle utilisation ?** Le carnet est un outil personnel, il est la propriété de la personne. Il ne se substitue pas aux attestations officielles mais est un aide mémoire. Il peut être rempli soit par le bénévole, soit par l'association. L'objectif est de capitaliser dans un document unique et évolutif l'ensemble des expériences bénévoles et des compétences acquises.

**Le carnet a quatre visées :**

- 1) Aide mémoire.
- 2) Valorisation personnelle.
- 3) Structuration du parcours.
- 4) Automatisation : systématiser le geste de renseigner le parcours de vie bénévole.

**Le bilan, cinq ans après :** 4 500 carnets de vie ont été créés mais les résultats sont mitigés car les données saisies ne sont pas forcément exploitées. Il y a néanmoins une plus grande

prise de conscience des associations de l'importance de valoriser les compétences de leurs bénévoles. Elles y voient **trois enjeux forts** :

- La valorisation et la mise en responsabilité des bénévoles.
- Faciliter le renouvellement des bénévoles.
- Faciliter l'accès à des diplômes par la VAE.

**Des points d'amélioration :**

- C'est un outil qui doit être accompagné pour une utilisation optimale.
- Le problème de la reconnaissance des compétences par le monde de l'entreprise subsiste. Il faut encore développer la transversalité des compétences (ex : le carnet s'appuie sur des références sportives). Il y a actuellement à ce titre, un rapprochement entre le CNOSF et la DJEPVA.

**Intervention de M. Pierre AUTISSIER et de Suzanne stagiaire au BRECI**

**Bureau des Relations Européennes et de la Coopération Internationale (BRECI).  
Ministère de l'Agriculture, l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement  
du territoire.**

**Présentation du Programme GéCO GLEN** du secteur de l'enseignement agricole. L'enseignement agricole forme des professionnels mais il essaie de former des professionnels citoyens et ce programme y participe.

GéCo GLEN est un programme européen de mobilité internationale pour les jeunes. Il s'est construit en 2003, fruit de la volonté de la France et de l'Allemagne. Aujourd'hui, 12 pays européens participent à ce programme.

La particularité du programme est son approche européenne et internationale : il réunit des jeunes de diverses nationalités européennes qui vont ensuite réaliser un stage en binôme ou trinôme dans un pays d'Afrique francophone, anglophone ou lusophone, d'Asie du Sud-Est ou d'Europe de l'Est, au sein d'une structure locale (association, ONG ou entreprise) pendant trois mois. Ainsi, GéCo GLEN propose une sensibilisation à la solidarité internationale tout en permettant un échange transeuropéen.

En 2010-2011, 30 binômes franco-allemands stagiaires se sont engagés sur des projets de développement dans le sud: il s'agit d'un double échange à la fois européen et international.

Le programme intègre deux semaines de préparation avant le départ, une semaine en France et une semaine en Allemagne. Les stagiaires doivent mener des actions d'éducation au développement. Au retour, un séminaire de valorisation est mis en place.

La Génération GECO arrive aujourd'hui sur le marché de l'emploi. Cette expérience a sans aucun doute modifié leur vision du monde professionnel et participera à construire un monde meilleur.

## ECHANGES AVEC LES PARTICIPANTS

**N’y a-t-il pas un paradoxe entre une forte envie de bénévolat et de volontariat et le manque de reconnaissance de l’expérience. La société française n’est-elle pas trop marquée par les statuts des personnes ?**

**M. Roger SUE :** Le volontariat, le bénévolat devraient commencer dès l’école. Le travail de Valérie BECQUET dans sa thèse sur l’engagement des jeunes montre que ceux qui commencent très tôt, continuent d’autant plus à être engagés.

Il faudrait intégrer le livret de compétences dès le cursus scolaire. Mais des verrous sur la certification et la reconnaissance existent au niveau de l’éducation nationale. Ceux qui pourraient porter cette question sont le plus bridés.

Il faut sortir du tabou de l’âge, de l’indemnité, etc. On ne peut pas à la fois être plus exigeant et demander plus d’engagement, et ne pas diversifier les modes de valorisation et de reconnaissance.

Il ne s’agit pas de basculer dans le lucratif, mais la reconnaissance passe par des formes sociales et politiques qui ne sont pas uniquement symbolique. Si on considère qu’aujourd’hui on se tourne vers une économie du capital humain, il faut s’en donner les moyens financiers et universaliser l’engagement.

Il manque un portage politique évident sur ces questions-là alors que la société française est de plus en plus engagée : il y a aujourd’hui 13 millions de bénévoles et 70 000 associations créées contre 15 000 dans les années 1970.

**On oppose souvent le secteur lucratif et non lucratif, mais le secteur de l’économie sociale et solidaire n’est-elle pas une passerelle intéressante ?**

**Mme Sylvie BANOUN :** Les passerelles ne sont pas évidentes. Ce qui caractérise un bénévole, c’est le contrat moral qui n’a pas de limite. Il peut conduire une action du début à la fin sans avoir à rendre de comptes. Sa responsabilité est entière et personnelle, on ne peut pas reporter la faute sur d’autres donc c’est assez différent du monde professionnel et très peu d’entreprises fonctionnent ainsi. Mais la démocratisation de l’esprit de responsabilité, le fait que chacun puisse prendre des initiatives et donc acquérir des compétences, sont des atouts clés des compétences.

## RECONNAISSANCE ET FORMALISATION DE L'EXPERIENCE

**Intervention de M. Vincent MERLE**  
**Directeur de l'Institut MCVA**  
**Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)**

La loi sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a bientôt 10 ans. L'enthousiasme n'a pas décliné mais les effets ne sont pas à la hauteur des ambitions de la loi. En 2002, la loi a été votée à l'unanimité à l'Assemblée nationale mais c'était un objet législatif étrange qui allait à l'encontre des traditions françaises.

Depuis, le nombre de VAE réalisées n'est pas si important. Mais ce qui est intéressant, ce sont les effets collatéraux importants que la loi a produit. Elle a permis de porter un regard au sein du monde de l'entreprise et associatif en relation avec l'expérience ; elle a suscité la création d'outils de traçabilité des parcours chez de nombreux acteurs.

Si l'expérience est source de connaissances, elle nécessite d'avoir un regard réflexif, d'en garder la trace et cela se prolonge à travers le secteur associatif mais aussi, parfois, dans l'entreprise. La Validation des Acquis de l'Expérience est un « sucre lent ». Comme l'a évoqué Roger SUE, cela devrait être fait encore plus tôt, dès l'école.

La VAE prend plus de sens car elle s'inscrit dans un contexte politique. La VAE est une démarche individuelle mais le plus intéressant est quand la démarche est impulsée par des entreprises pour mieux gérer le capital humain. Par exemple, une entreprise en difficulté dans le Nord de la France a poussé ses salariés à réaliser une VAE. Cela a eu pour effet de remotiver les salariés et de leur faire redécouvrir leur savoir-faire.

### **Quels sont les obstacles à la VAE aujourd'hui ?**

Les obstacles sont de plusieurs ordres :

- Le problème des jurys dans le monde de l'enseignement et des résistances à faire reconnaître les connaissances de l'expérience. Il y a néanmoins une progression et de moins en moins de réticences dans le système éducatif.
- Les réticences viennent aujourd'hui particulièrement du monde social. La référence reste sur le diplôme qui renvoie à un contenu et à des connaissances académiques. Avec la VAE, on est face à des personnes qui ont d'autres types de connaissances. Or, la société est construite sur le diplôme. La VAE fait évoluer la notion de connaissance.

Au niveau européen, on parle de « Lifelong learning » c'est-à-dire de « formation tout au long de la vie ». A travers cette conception, dès le plus jeune âge, on apprend par l'expérience. A cette conception, on associe les « learning outcomes », expression difficilement traduisible en français. Elle pourrait être traduite comme les résultats des produits de la connaissance, incluant toutes les formes d'apprentissages. Au contraire, l'évaluation en France se fait uniquement sur la vérification de la maîtrise des contenus académiques.

Ce qui est fait actuellement dans le secteur associatif et du volontariat, car cela s'apprend mal dans d'autres contextes, aidera à changer les comportements, en particulier des employeurs. En effet, les employeurs restent dans un paradoxe : d'un côté, parmi les critères de recrutement les plus importants figurent la motivation et la compétence, et d'un autre côté, le recrutement se fait sur la base de l'excellence académique.

**Intervention de M. Antoine GODBERT**  
**Directeur de l'Agence Europe Education Formation (Agence 2 E 2 F)**

L'Agence gère au niveau français tous les programmes européens de formation tout au long de la vie, c'est une agence nationale à dimension européenne.

La formation tout au long de la vie doit relever un double défi national et communautaire :

- un défi national car cette conception n'est pas une tradition française donc cela nécessite un temps long ;
- un défi communautaire lié à la structuration européenne et qui doit prendre en compte les différents âges de la vie pour la formation.

C'est un chantier complexe qui fonctionne par tranche de 7 ans dans l'univers communautaire. Le présent programme a débuté en 2007 et s'achèvera en 2013, le prochain s'étalera de 2014 à 2020.

Le dispositif Europass est une action parmi les 27 actions de la formation tout au long de la vie. Ces actions sont regroupées dans 4 programmes (Comenius, Leonardo, Erasmus et Grundtvig). Cette segmentation des programmes de formation est faite par tranches d'âges. Mais pour 2014-2020, un regroupement dans un seul grand programme est envisagé, programme plus ambitieux et avec plus de financements. Il s'agira donc d'un programme générique subdivisé en programmes sectoriels.

La vocation de l'Agence est triple :

- accorder des financements ;
- mieux faire connaître les possibilités européennes ;
- mieux articuler les politiques nationales et communautaires.

Le dispositif Europass permet aux citoyens européens de disposer d'un recueil de compétences à partir de cinq composantes :

- le CV Europass qui a été téléchargé par plus de 10 millions de personnes ;
- le passeport des langues ;
- le supplément au diplôme pour favoriser l'employabilité des diplômés ;
- le supplément au certificat ;
- l'Europass mobilité : 60 000 passeports mobilité ont été délivrés mais ce n'est pas assez au regard des trois millions de déplacements suscités par les échanges Erasmus et aujourd'hui, l'augmentation des déplacements hors Europe avec Erasmus Mundus.

Ces outils sont téléchargeables sur le site Internet de l'Agence : <http://www.europe-education-formation.fr/>

En conclusion, les chiffres sont encore trop peu élevés. Dans ses efforts, l'Agence souhaite aussi le soutien du monde associatif.

## Intervention de Mme Françoise MATERNE

Directrice du CEFODE

Pour le CEFODE, les questions de capitalisation et de valorisation sont une forte préoccupation depuis les années 1980. Les membres du CEFODE ont été interpellés par les discours des volontaires, ce qui a suscité le questionnement suivant : comment valoriser ce capital d'expériences ?

A partir de ce questionnement, une série de préoccupations de plusieurs ordres se sont posées :

- (1) Le volontaire est porteur d'une expérience personnelle portée par des convictions de solidarité et avec la particularité d'un contexte « Sud » et d'aide au développement. Comment les volontaires mobilisent-ils leur capital professionnel, associatif, etc. ? Dans ce contexte, comment le volontaire interroge-t-il ce capital et est interpellé à partir de cette expérience ? Car c'est une expérience qui bouscule l'individu, alors comment valoriser un capital d'expériences plurielles ? Il faut pouvoir la dire, l'analyser, la distancier pour la transmettre.
- (2) Il y a un devoir de mémoire de l'action pour le volontaire et de l'action collective avec l'ensemble des acteurs. Il y a aussi le devoir de donner la parole aux acteurs de terrain. Comment mettre en lumière des démarches innovantes ? Comment, sur le terrain, est-on novateur ?
- (3) Comment faire reconnaître ce capital dans le champ professionnel ?

Un rapprochement a été effectué avec la formation continue de l'université de Strasbourg par le biais du Diplôme en Hautes Etudes des Pratiques Sociales (DHEPS), diplôme créé par Henri DESROCHES, qui place l'expérience au cœur de la formation. Un DHEPS a donc été créé et il est piloté à la fois par des universitaires membres du conseil d'administration du CEFODE et d'anciens coopérants. C'est un dispositif de recherche-action à partir d'une autobiographie raisonnée. Le travail d'auteur est à relier avec son histoire personnelle, avec son histoire personnelle et professionnelle.

**La démarche du DHEPS :** A partir d'une thématique, une problématique de recherche est définie. Autour de cette problématique, l'ancien volontaire est accompagné au niveau universitaire et par le CEFODE dans sa démarche de recherche-action.

La recherche-action permet aussi la définition d'une nouvelle approche qui peut enrichir le secteur du développement avec la production de nouveaux projets.

En conclusion, pour les personnes qui ont passé ce diplôme, ils retiennent plus la démarche réflexive qui leur sera utile dans leur futur parcours, que le diplôme en soi.

## ECHANGES AVEC LES PARTICIPANTS

**Mme C. AMELINEAU - Jeunesse et Sport, PEJA Languedoc Roussillon :** Les débats intellectuels entre compétences, diplômes, capacités,... sont peut être contre-productifs. N'a-t-on pas le risque de perdre les gens dans ce débat ? Aujourd'hui les avis sont contrastés sur le bilan du dispositif VAE, quelles perspectives ?

**M. Vincent MERLE :** L'engagement de l'Education nationale sur le développement de la VAE semble insuffisant. L'administration doit encore faire des efforts sur ces questions notamment sur les modalités de validation.

**M. Antoine GODBERT :** Le débat sémantique est important. Aujourd'hui, avec « European Skills passport », s'ouvre un nouveau débat sur les compétences formelles et non formelles.

**Un ancien volontaire :** Les propos de ce matin ont été beaucoup axés sur le parcours professionnel et pas sur le parcours personnel. Or c'est ce qui manque aujourd'hui dans les débats sur la valorisation du volontariat.

**M. Thomas COSSE - chargé de mission France Volontaires :** Pour valoriser cette expérience, il existe un enjeu dans l'articulation entre le suivi-accompagnement des volontaires et la valorisation au retour. Cela est à mettre en relation avec la remise à plat du processus de formation réalisée actuellement au sein de France Volontaires.

La volonté de vouloir absolument faire reconnaître un engagement de manière formelle c'est-à-dire sous forme de diplôme n'exprime t-il pas un malaise de l'éducation populaire ?

**Mme Françoise MATERNE :** Le diplôme préparé au sein de l'université de Strasbourg nécessite une militance de tous les instants auprès de l'académie. La volonté de faire rentrer ce diplôme dans un canevas universitaire nécessite un travail avec de nombreux partenaires nationaux et régionaux pour faire reconnaître cette démarche de recherche-action diplômante. C'est une démarche militante au sein même de l'université.

**M Vincent MERLE :** Le réflexe français est de chercher l'onction académique. Mais il faut maintenir ces échanges avec l'université pour faire changer les mentalités.

## ATELIERS FLASH

AGENCE FRANÇAISE DU PROGRAMME EUROPEEN JEUNESSE EN ACTION (AFPEJA) : M.  
JEREMIE TREMOLIERES – CHARGE DE MISSION.

### Extrait du programme « Jeunesse en Action » :

Le programme d'action communautaire Jeunesse en action, doté de 885 millions d'Euros sur 7 années (2007-2013), permet de cofinancer des échanges de jeunes, des initiatives de jeunes nationales ou transnationales, des projets de jeunes pour la démocratie, le service volontaire européen, des actions de formation et de mise en réseau, des séminaires nationaux ou européens réunissant jeunes, décideurs politiques et représentants de la société civile. En France, ce programme est mis en place, depuis son origine, par l'INJEP, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, à travers l'Agence française du programme Jeunesse en action.

Les articles 126, 127 et 128 du titre III du Traité de Maastricht (1992) instituant l'Union européenne permettent à la Commission des Communautés européennes de prendre des initiatives politiques et de proposer aux Etats membres et au Parlement européen de mettre en place des programmes d'action communautaire dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et de la jeunesse qui restent, par ailleurs, de la compétence exclusive des Etats membres et ne font donc pas l'objet d'une politique commune. Plus précisément, ces articles stipulent que l'action communautaire doit appuyer et compléter celle des Etats membres, notamment en matière de mobilité des acteurs, de coopération, de dimension européenne ou d'échanges d'informations ou d'expériences.

Ces articles du Traité de Maastricht donnaient une base légale aux programmes dans le domaine de l'éducation et de la formation, incluant des mobilités européennes, que la Commission, sous l'impulsion de son président Jacques Delors, avait créés dans la fin des années 1980 : *Comett* pour les relations entre Universités et entreprises, *Petra* pour la formation professionnelle, *Erasmus* pour l'enseignement supérieur, et *Jeunesse pour l'Europe* pour les échanges de jeunes.

En adoptant en 2000 lors d'un Conseil européen la stratégie dite de Lisbonne, assignant à l'Union européenne l'objectif de devenir en 2010 « l'économie de la connaissance la plus dynamique et la plus compétitive du monde », les Etats membres de l'Union européenne prenaient une décision qui ne pouvait pas ne pas avoir de conséquence(s) en matière d'éducation, de formation et de culture. Même si, devant l'évidence du retard pris sur ce calendrier ambitieux, un autre Conseil européen en 2005 à Göteborg « recentrait » la stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi.

Dans l'éducation formelle, le processus de Bologne en uniformisant les paliers de durées d'études d'enseignement supérieur dans le système Licence-Master-Doctorat et en généralisant le principe des semestres et des ECTS (*European Credit transfer system*) a, bien entendu, favorisé la mobilité des étudiants et des enseignants, y compris hors du



programme Erasmus, par exemple les « Programmes cadres de recherche » ou dans des programmes d'échanges bilatéraux de jeunes doctorants.

La principale conséquence en matière d'éducation et de formation de la stratégie de Lisbonne et de son objectif de développement de l'économie (et de la société) de la connaissance, a cependant été la reconnaissance et la promotion par l'Union européenne de la notion *d'éducation et de formation tout au long de la vie*. Le Conseil et le Parlement européens ont, depuis 2000, adopté un certain nombre d'initiatives politiques, de décisions et de programmes destinés à « ancrer » cette notion d'éducation et de formation tout au long de la vie, à la fois au niveau européen et dans les systèmes nationaux d'éducation et de formation.

La mobilité européenne des personnes dans le cadre de programmes d'échanges (écoliers, étudiants, apprentis, enseignants, tuteurs, demandeurs d'emploi, jeunes et travailleurs de jeunesse, volontaires, porteurs de projets ...) est la manifestation la plus visible voire médiatisée de la dimension européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

La création, en décembre 2004, du portfolio *Europass* avec ses 5 éléments (CV européen, Passeport européen des langues, Certificat Europass mobilité, et Compléments au diplôme ou au certificat) favorise cette mobilité des citoyens européens en leur permettant de présenter dans un cadre unique européen, et dans la langue officielle européenne de leur choix, leur expérience éducative et professionnelle, y compris leurs mobilités, et leurs compétences. Cependant l'impact de ces différentes initiatives politiques se fait sentir dans d'autres domaines que la mobilité proprement dite, comme celui de l'identification de « compétences clés » pour l'éducation tout au long de la vie, ou la reconnaissance de l'éducation non formelle et de l'éducation non formelle et surtout de leur complémentarité avec l'éducation formelle, initiale ou continue, pour l'acquisition de compétences.

En particulier, l'identification de 8 grands domaines de compétences (compétences clés<sup>2</sup>) et surtout la définition de la compétence comme combinaison de connaissance(s), aptitude(s) et attitude(s) - dans laquelle nous reconnaissons la traditionnelle distinction française entre savoir, savoir faire et savoir être - permet la reconnaissance officielle du rôle incontournable de l'éducation non formelle et informelle dans l'acquisition de ces aptitudes et attitudes.

Dans le domaine de la jeunesse et du « travail de jeunesse »<sup>3</sup>, le Conseil européen a également adopté en 2006 une *Résolution sur la reconnaissance de la valeur de l'éducation et de la formation non formelles et informelles dans le domaine de la jeunesse*, qui reconnaît

---

<sup>2</sup> Les 8 compétences clés sont : communication dans la langue maternelle, communication dans une langue étrangère, compétence mathématique et compétence de base en sciences et technologies, compétence numérique, apprendre à apprendre, compétences sociales et civiques, esprit d'initiative et d'entreprise, sensibilité et expression culturelles.

<sup>3</sup> Concept traduit de l'anglais *youth work* regroupant les activités socio-éducatives des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ou des services jeunesse des collectivités, incluant l'information, l'accompagnement des diverses formes d'initiatives des jeunes, de bénévolat et de volontariat éducatif, mais aussi le travail social concernant les jeunes, leur insertion socioprofessionnelle et citoyenne ou la protection judiciaire de la jeunesse.

donc aux activités socio-éducatives des organisations de jeunesse (et en France, d'éducation populaire) un rôle dans l'acquisition de savoir-faire et savoir-être, et donc de compétences.

La Direction générale « Education et culture » de la Commission des Communautés européennes, qui gère au niveau européen le programme Jeunesse en action (voir encadré), s'est donc appuyée sur cette résolution pour mettre en place un outil de validation et de reconnaissance des compétences (ou éléments de compétences) acquises par les jeunes participants aux différentes actions de ce programme : le *Youthpass*.

Le *Youthpass* est un certificat individuel et chaque participant à une activité du programme (échange de jeunes, service volontaire européen, actions de formation) peut recevoir à l'issue de cette activité. Ce certificat comporte deux parties : la première partie résume l'activité, ses objectifs, son programme, les méthodes pédagogiques utilisées, et mentionne les organismes partenaires l'ayant préparée et réalisée, le nombre et les pays d'origine des participants. Une seconde partie optionnelle contient une autoévaluation des compétences acquises par le/la participante pendant l'activité, rédigée sous sa propre responsabilité (mais dans le cas du SVE cosignée par le tuteur ou la tutrice du/de la volontaire). Cette évaluation s'effectue en référence au cadre des 8 compétences clés évoqué plus haut.

*Youthpass* n'est donc pas seulement un certificat remis aux participant(e)s d'une activité du programme Jeunesse en Action (PEJA) : il suppose la mise en place d'une démarche pédagogique impliquant, dès la préparation de l'activité, l'ensemble des acteurs impliqués, et aboutissant à l'autoévaluation par les participants de leurs acquis au cours de l'activité.

Cette démarche comprend, outre la présentation du certificat *Youthpass* et les explications nécessaires sur le cadre européen des compétences clés, l'identification individuelle et collective d'objectifs d'apprentissage, la mise en place de modalités de suivi de cet apprentissage, individuel et collectif entre pairs, entre participant(e)s et encadrant(e)s, tuteurs/tutrices, formateurs/trices, de modalités de rédaction des autoévaluations, de modalités de collecte des autoévaluations ...

La mise en place de cette démarche et l'édition des certificats (réalisée en ligne sur un site européen qui permettra à terme l'édition des certificats dans toutes les langues officielles de l'Union européenne) est de la responsabilité de l'organisation recevant la subvention européenne (en général celle qui accueille l'échange, les volontaires, ou l'action de formation).

La mobilité transnationale européenne et le caractère interculturel des activités du PEJA renforcent l'efficacité et l'impact de cet exercice, pour les participants comme pour les organisateurs, par un enrichissement mutuel, tant les notions d'apprentissage et de suivi de celui-ci, de savoirs, de compétences, d'évaluation ou d'auto-évaluation sont fortement ancrées dans les différentes réalités et cultures nationales.

Dans notre pays en particulier, où éducation non formelle et informelle sont pourtant reconnues depuis de longues années dans le cadre de l'éducation populaire, la notion même de la validation du non formel et de l'informel, qui plus est sous la forme d'une autoévaluation sous la seule responsabilité d'un apprenant, donc sans évaluation « objective extérieure », rencontre un certain nombre de résistances ...

Tout comme les différents éléments du portfolio Europass, et en particulier le certificat Europass mobilité, permettent d'identifier et de décrire dans un cadre européen commun ce qu'apporte en termes d'expériences et de compétences une mobilité européenne dans l'éducation formelle, le certificat *Youthpass* (qui est « Europass compatible ») joue exactement le même rôle pour l'éducation non formelle et informelle dans les activités du PEJA.

Après une expérimentation en 2006, la mise en place de la démarche *Youthpass* se fait progressivement depuis juillet 2007 par les agences nationales du programme Jeunesse en Action, dont l'AFPEJA en France. Cette mise en place représente deux défis. Le premier est la formation dans les années à venir de tous les acteurs du programme pour qu'ils utilisent la démarche et remettent à chaque participant/e son certificat. Le second est la promotion de cet outil pour que ces participant(e)s puissent se servir de *Youthpass* pour leur insertion sociale, professionnelle et citoyenne, ou pour leur orientation vers des formations ultérieures incluant ou non de nouvelles mobilités, « tout au long de la vie ».

Enfin, la mise en place du *Youthpass* s'inscrit pleinement dans la stratégie d'inclusion des jeunes « avec moins d'opportunités » dans les activités du PEJA, une des priorités de la Commission européenne et de l'Agence nationale française : c'est certainement pour ces jeunes que l'enjeu de l'identification et de la reconnaissance de compétences acquises au cours de ces activités est le plus fort, dans un parcours d'insertion, vers de nouvelles formations qualifiantes et vers l'emploi.

#### Références :

- Décision n° [2241/2004/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004 instaurant un cadre européen unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass).
- Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].
- Communication de la Commission, du 30 mai 2005, sur les politiques européennes de la jeunesse; répondre aux préoccupations des jeunes Européens - mise en œuvre du Pacte européen pour la jeunesse et promotion de la citoyenneté active [[COM\(2005\) 206](#) final - Non publié au Journal officiel].
- Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur la reconnaissance de la valeur de l'éducation et de la formation non formelles et informelles dans le domaine de la jeunesse en Europe [Journal officiel C 168 du 20.07.2006].

**Quelques mots sur Animafac :**

Animafac est un réseau national qui fait le lien entre 12 000 associations étudiantes. Les associations membres du réseau Animafac ont toutes pour spécificité d'être gérées et dirigées par des étudiants. Le champ d'action des associations membres est très étendue : on retrouve ainsi des associations agissant dans le domaine de la culture, de la sensibilisation aux problématiques écologiques, de la lutte contre les discriminations, de la création et animation de médias et de solidarité internationale. Étudiants & Développement, qui propose un accompagnement aux initiatives étudiantes de solidarité internationale, fait notamment partie du réseau Animafac.

Concrètement l'action d'Animafac se structure autour de quatre axes :

- Encourager les étudiants à s'investir dans des associations (Chacun son asso).
- Fournir des outils (guides pratiques, fiches pratiques) et proposer des formations, afin de permettre aux initiatives étudiantes de s'initier et de se développer.
- Offrir des cadres d'échanges, virtuels et physiques, pour permettre aux associations étudiantes de se rencontrer, de mieux se connaître, d'échanger sur leurs problématiques et de mutualiser leurs savoirs.
- Contribuer à mieux faire connaître le fait associatif étudiant, pour qu'il soit davantage soutenu (notamment par les établissements d'enseignement supérieur) et pour faire changer l'image sur la jeunesse.

**Le dispositif « Bénévolat et compétences » :**

Le programme « Bénévolat et compétences » a été impulsé en 2009, à la suite d'une étude réalisée par un laboratoire du CNRS portant sur les spécificités des associations gérées et dirigées par des jeunes. Cette étude faisait notamment ressortir que pour un jeune, un engagement associatif peut être vu comme complémentaire des études, en ce qu'il permet l'acquisition de compétences transversales, mobilisables sur un CV, car susceptibles de servir à nouveau pour un poste salarié.

Or il apparaissait que trop souvent les bénévoles ne pensent pas à mentionner leurs expériences associatives sur un CV, ou alors ne le font qu'incidemment dans la partie « loisirs » ou « divers », sans prendre le temps de donner des détails. Ceci est d'autant plus dommage que ces expériences sont en général liées à leur projet professionnel, bien plus que certains petits boulots, qui eux sont présentés et détaillés dans le CV.

Cet état de fait peut s'expliquer par un manque de prise de conscience de la part des bénévoles de l'ampleur des moyens qu'ils mettent en œuvre pour mener à bien leurs projets. « Le nez dans le guidon », selon l'expression consacrée, ils négocient des moyens d'action, trouvent des subventions, encadrent des bénévoles sans réaliser qu'ils déploient là de véritables compétences. Un autre facteur d'explication est également le fait que pour beaucoup de bénévoles, une expérience associative ne sera pas vue comme quelque chose de sérieux. Une censure interne que contredit la loi sur la VAE, qui accorde à une expérience

bénévole la même valeur qu'à une expérience salariée et le fait que beaucoup de recruteurs peuvent y être sensibles.

Le programme « Bénévolat et compétences » part donc du constat suivant : le bénévolat est un temps qui permet l'acquisition de compétences, sans que les bénévoles ne le réalisent ni ne sachent comment le faire valoir. D'où la nécessité de mettre en place un programme d'accompagnement, afin d'aider les étudiants bénévoles – mais aussi les volontaires – de notre réseau à identifier les compétences qu'ils ont acquises grâce à leur expérience associative et à savoir comment les valoriser. Notre nature de réseau d'associations étudiantes fait que nous orientons l'accompagnement sur la problématique de l'insertion professionnelle, problème important pour beaucoup d'étudiants. Néanmoins, et nous y reviendrons, cette démarche peut également répondre à d'autres objectifs.

Notre dispositif s'appuie en premier lieu sur un portfolio de compétences qui, en différentes étapes, permet de mettre en mots son parcours associatif, puis de le relier à des compétences avant de le présenter sur un CV, une lettre de motivation ou au cours d'un entretien.

L'outil se structure de la façon suivante :

#### *Tableau parcours :*

Ce tableau propose de compiler l'ensemble de ses expériences (professionnelles, associatives, académiques) pour chaque année scolaire. Il s'agit d'une première démarche de prise de recul sur son parcours pour apprendre à l'analyser.

#### *Tableau des missions exercées :*

Ce tableau, centré sur l'expérience associative, permet de décrire et d'analyser ses expériences bénévoles. Cette démarche permet de prendre conscience et de nommer tout ce que l'on a accompli au fil de son parcours associatif.

#### *Tableau de compétences :*

Le tableau de compétences permet d'exprimer ses expériences associatives en termes de compétences. Élaboré en lien avec des acteurs du monde associatif et du monde de l'entreprise, il liste une série de compétences transversales. Par « compétences transversales », il faut entendre des compétences que l'on a pu acquérir dans le cadre de missions bénévoles et qui sont mobilisables dans un contexte salarial, sur tout type de poste. Après avoir identifié et formulé ce que l'on a accompli dans le contexte associatif, il s'agit d'être à même de présenter ces expériences auprès d'un potentiel futur employeur.

Le tableau de compétences est divisé en plusieurs grandes catégories. Il ne doit pas être rempli dans son intégralité : il faut, à partir des missions listées dans le tableau précédent, repérer les compétences pertinentes, pour ensuite préciser leur contexte d'application et évaluer leur degré d'acquisition.

Le tableau de compétence permet ainsi tout à la fois de repérer les compétences que l'on peut marquer sur son CV et de les contextualiser, en vue de les présenter de façon détaillée, sur une lettre de motivation ou au cours d'un entretien.

#### *Valorisation, projet professionnel :*

Cette dernière étape du portfolio propose une série de recommandations pour une application concrète du travail accompli jusque là, par l'intégration et la présentation de son expérience bénévole sur un CV, une lettre de motivation ou au cours d'un entretien.

Les différents tableaux ont permis de repérer les compétences acquises tout au long de son parcours associatif. Il s'agit maintenant de distinguer lesquelles sont à mettre en avant, en fonction de son projet professionnel, et de savoir adapter leur présentation selon le type de poste visé (reformulation, précision par des données chiffrées, etc.).

En effet, il ne faut pas se contenter de reprendre telles quelles les compétences listées dans le tableau précédent. La colonne « Illustration » de celui-ci est là pour aider à préciser, avec des données chiffrées, et à reformuler de façon adaptée, les compétences que l'on veut mettre en avant dans sa candidature. Il faut donc adapter à chaque fois la présentation de ses compétences à la situation, en tenant compte des spécificités de l'annonce, du type de profil qu'elle cible, des missions qu'elle présente et des compétences requises.

Nous organisons également régulièrement des ateliers dédiés à la valorisation des compétences acquises par la pratique associative, où interviennent des professionnels des ressources humaines. Cette rencontre est en général assez bénéfique, car elle permet d'avoir des conseils généralistes sur la présentation de ses compétences – mais basés à chaque fois sur la spécificité de son parcours – et de prendre conscience de la variété des contextes d'application professionnelle de ses compétences bénévoles.

Les journées de la formation se structurent en trois temps :

- Des travaux en groupe, pour établir la liste des compétences acquises grâce à sa pratique associative et réfléchir à la manière de l'intégrer sur son CV.
- Une restitution des travaux en groupe qui donnera lieu à des commentaires et analyses de la part de professionnels des ressources humaines.
- Des exercices de présentation orale, menés par ces mêmes professionnels des ressources humaines, pour apprendre, en situation, à parler de son expérience bénévole face à un recruteur.

#### **Perspectives :**

L'orientation de « Bénévolat et compétences » vers la problématique d'insertion professionnelle s'explique par la spécificité de notre public, pour qui cette problématique est centrale. Néanmoins, la démarche proposée par le portfolio ne se limite pas forcément à cette orientation. Le premier travail, d'identification des compétences, est d'abord l'occasion de faire le point sur son propre parcours, de prendre conscience de ce que l'on a accompli et de ce que l'on sait faire, tout en s'interrogeant sur ce que l'on a pris plaisir ou non à faire. En

bref, un portfolio de compétences est d'abord un outil de connaissance de soi, à partir duquel chacun tirera les conclusions qui l'intéressent et pourra choisir de les valoriser comme il le souhaite.

Une démarche de valorisation peut passer par une perspective d'insertion professionnelle, mais aussi de recherche de formations complémentaires ou encore de redéfinition de son parcours d'engagement.

En ce sens, il est pertinent de penser une démarche d'identification et de valorisation des compétences dans le contexte d'une éducation tout au long de la vie, qui insiste sur la multiplication des opportunités d'apprentissage tout au long de son existence, comme autant d'occasion de penser et construire son parcours professionnel.

Cela doit également passer par un changement de culture, notamment au niveau du recrutement, pour tenir compte davantage des réalisations des individus plutôt que de leur titre, pour donner un sens à leurs expériences dans leur diversité.

J'achèverai cette présentation en indiquant que les outils de Bénévolat et compétences sont destinés à être déployés au-delà du réseau et que toute structure qui est intéressée peut prendre contact avec nous pour organiser ses propres formations et travailler conjointement avec nous, au besoin, à l'élaboration d'un nouveau portfolio, tenant compte des spécificités du public cible.

#### **REVOSI – ASSOCIATION D'ANCIENS VOLONTAIRES : M. THIERRY POSER – PRÉSIDENT.**

##### **Objet de l'association :**

- Promouvoir le volontariat de solidarité internationale et les valeurs auxquelles il se rapporte tel que l'engagement humaniste et citoyen dans le respect des hommes et de leur société, de leur singularité notamment culturelle.
- Animer un réseau de membres actifs ou de sympathisants attachés à la promotion de la solidarité internationale.
- Promouvoir le statut de Volontariat de Solidarité Internationale: informer / partager / accompagner
- Créer du lien social entre VSI: rencontres / échanges
- Insérer les VSI, nouveaux arrivants sur Midi-Pyrénées: réseaux social et professionnel

##### **Activités de l'association (quelques exemples) :**

- Animation et témoignages à l'école d'ingénieur ICAM de Salièges, au CRIJ, Conférence à l'université du Mirail de Toulouse.
- Tenue d'un stand informatif au Tour de France de l'humanitaire, de la Semaine de la solidarité internationale avec le CROSI (comité régional des organisations de solidarité internationale) et stand informatif au festival Wassá'n Africa.
- Présentation REVOSI avec France Volontaires pour l'année du volontariat.

- Animation à la cité des sciences vertes (complexe agricole) en partenariat avec le SICOVAL (communauté de communes).

### **L'équipe de bénévoles :**

L'équipe se compose d'une soixantaine de volontaires potentiels en Midi-Pyrénées, mais une quinzaine en constitue le noyau dur. Les décisions se prennent par un conseil d'administration au nombre de 8 personnes.

### **Motivations :**

Le constat des porteurs de cette association ont été les mêmes. Nous avons tous bénéficié de médiateurs, d'anciens volontaires que nous avons rencontré avant notre départ. Ils nous ont donné le goût du volontariat, à nous d'entretenir cette flamme.

Notre région n'ayant plus de réseau d'anciens volontaires, nous avons trouvé judicieux de ne pas restreindre ce réseau à France Volontaires, mais de l'ouvrir à tous les volontaires de Solidarité internationale.

Nous avons tous convenu qu'il ne s'agit pas d'un réseau d'anciens car la solidarité internationale et le volontariat sont des valeurs qui nous animent toujours. Nous sommes plusieurs à entretenir des relations de S.I. suite à notre expérience. Nous avons aussi tous connu les difficultés d'insertion sociale et professionnelle à notre retour.

Nous pensons que notre association peut accueillir et accompagner les volontaires qui souhaitent s'installer dans notre région. Au-delà du recrutement, il faut que la société prenne connaissance du VSI afin de s'ouvrir aux autres.

**VOLONTEER (CONGES SOLIDAIRES) : MME OCTAVIE BACULAR – FONDATRICE ET DIRECTRICE.**

**La générosité de l'entreprise au cœur de la performance Ressources Humaines : Enquête sur les impacts RH du soutien de l'entreprise à l'engagement bénévole – janvier 2011.**

### **Introduction :**

L'enquête s'inscrit dans un ensemble de travaux de recherche internationaux sur l'engagement bénévole soutenu par l'entreprise et la gestion des ressources humaines<sup>1</sup>. Elle répond à une relative absence de travaux de recherche français sur le bénévolat de compétences, comparativement aux travaux anglo-saxons. Le bénévolat de compétences peut se définir comme l'engagement bénévole de salarié avec le soutien de l'entreprise. Il diffère du mécénat de compétences en ce que le collaborateur s'investit pour une association d'intérêt général sur son temps libre<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Thèse de doctorat : « Les conséquences de la pratique de bénévolat en entreprise du point de vue de la GRH » A. Gagnon – 2005.



Cette enquête a pour objectifs de :

- Décrire le bénévolat de compétences du point de vue des salariés bénévoles : Un ensemble de questions portent sur leur motivation, leur perception du soutien de leur entreprise, de leurs collègues et supérieurs, les conflits qu'ils ressentent entre leur activité bénévole et leur activité professionnelle, la pérennité de leur engagement.
- Expliquer l'engagement bénévole des salariés dans le cadre de leur entreprise : l'enquête a cherché à mettre en avant les raisons de la participation des salariés et notamment les actions de l'entreprise qui peuvent la favoriser.
- Mesurer quantitativement le lien entre participation des salariés et attitudes vis-à-vis de leur entreprise.

Cet objectif rejoint un certain nombre de travaux déjà existants sur l'intérêt du bénévolat de compétences pour la Gestion des Ressources Humaines<sup>5</sup>. Pour autant, si les bénéfices RH du bénévolat de compétences sont mis en avant, ils n'ont jamais pu être mesuré de façon quantitative dans un contexte français. L'enquête étudie comment l'entreprise peut mettre le bénévolat de compétences au service de sa stratégie ressources humaines.

Cette enquête est réalisée de façon bénévole par :

- Le Laboratoire « Gestion et Cognition » sous la responsabilité d'Anne-Laure Gatignon Turnau, Maître de conférence en gestion et auteur d'une thèse en 2005 sur « *Les conséquences de la pratique de bénévolat en entreprise du point de vue de la Gestion des Ressources Humaines* ».
- Le Centre de Recherche en Management sous la responsabilité de Karim Mignonac, professeur des universités en gestion en charge de l'axe Management des Ressources Humaines.
- L'agence Volunteer, conseil en mécénat participatif, dirigée par Octavie Baculard, consultante et auteur de plusieurs publications : « *Bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat* » (2006) et « *De la philanthropie à l'utilité sociale* »(2009). Depuis 2005, l'agence a développé une expertise sur la mise en place de programmes de mécénat et bénévolat de compétences. Parmi ses clients : AXA, BNP Paribas, Cisco, Fondation Casino, Fondation Veolia, Fondation RTE, Google, Groupe Hub télécom, IBM, les Entreprises du Médicaments, Prisma Presse.

### **Méthodologie :**

L'enquête a ciblé les salariés actifs bénévoles dont l'engagement est soutenu par leur entreprise. Pour cela, deux types d'acteurs ont été sollicités :

- des associations faisant appel à l'engagement bénévole de salariés d'entreprises : Solidarités Nouvelles Face au Chômage, Nos Quartiers ont du talent et Planète Urgence ;
- des associations ou réseaux de salariés bénévoles soutenus par l'entreprise : Axa Atout Cœur, Electriciens sans frontières, le réseau de bénévoles de la Fondation Air France et le réseau de bénévoles de la Fondation Club Med.

---

<sup>5</sup> Etude « Bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat » O. Baculard - 2006

L'échantillon est de **565 salariés bénévoles**, qui se répartissent dans les organisations suivantes :

	Solidarités Nouvelles face au Chômage	Nos quartiers ont du talent	Planète urgence	Axa Atout Cœur	Electriciens sans frontières	Réseau Air France	Fondation Club Med	Total
<b>Réponses</b>	20	23	117	124	120	127	34	565
<b>%</b>	3,5%	4%	21%	22%	21%	22,5%	6%	100%

#### **Traitement et méthodologie d'analyse :**

Le questionnaire d'enquête a été conçu pour être conforme aux normes scientifiques internationales et optimisé pour faciliter son remplissage. Les bénévoles ont rempli le questionnaire en ligne, en se connectant sur une adresse Internet sur un site hébergé par le Centre de Recherche en Management. La collecte des réponses s'est déroulée du 5 mai au 2 juillet 2010.

L'ensemble des résultats de l'enquête, présenté dans ce document, est le produit d'une analyse quantitative des données, ayant mobilisé des tests statistiques classiques (test de normalité des données, test de corrélation, test de régression simple et multiple, test de différence de moyenne, test de régression hiérarchique), effectués sous le logiciel SPSS. Ce document ne présente pas les sorties brutes du logiciel (tableau de corrélation, T de student, test de signification...) mais interprète les résultats obtenus.

#### **Résumé de l'analyse :**

L'étude porte sur 565 salariés bénévoles engagés sur des missions aussi diverses que l'accompagnement de publics en difficultés, l'organisation de collectes de fonds ou la réalisation de projets de développement Nord-Sud avec le soutien matériel ou financier de leur entreprise.

#### **4 constats sur le profil des salariés engagés :**

En préambule, nous pouvons dresser 4 constats concernant la nature de l'engagement et le profil des salariés bénévoles dans le cadre de l'entreprise :

- Un engagement ponctuel compatible avec une activité professionnelle prenante car 72% des salariés s'engagent de manière ponctuelle en moyenne 3 heures par mois contre 28% de manière régulière et continue.
- Une entrée dans l'engagement bénévole : 51% des salariés sont également engagés en tant que bénévole en dehors de l'entreprise mais 43 % n'avaient jamais eu d'engagement bénévole auparavant.
- Une fidélité dans l'engagement : 72% des salariés n'ont pas l'intention d'arrêter prochainement leur engagement bénévole au sein de l'entreprise.

- Un score élevé de satisfaction des salariés engagés par rapport à leur vie, à leur travail et une fierté d'appartenance à l'entreprise élevée : 64% considèrent que leur vie correspondant de près ou de loin à leurs idéaux, 70% sont satisfaits de leur travail et 77% fiers d'être salariés de leur entreprise.

### **L'engagement bénévole développe la performance RH :**

Le soutien de l'engagement « hors travail » des salariés améliore la cohésion interne, développe l'épanouissement personnel et permet l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.

- Un activateur de cohésion interne qui fédère une communauté autour de l'engagement : 82 % des salariés déclarent que leur activité bénévole leur a permis de rencontrer des collègues dans un autre cadre, 74% trouvent dans le bénévolat un activateur de réseau interne et 53% estiment qu'il permet de décroiser les différents niveaux hiérarchiques.
- Un contributeur à l'épanouissement personnel grâce :
  - Au sentiment d'utilité: pour 60% des répondants, le bénévolat donne le sentiment d'être utile et reconnu dans une action proposée par l'entreprise. Ce sentiment d'utilité contribue à renforcer l'estime de soi.
  - A la valorisation des compétences professionnelles : pour 68% l'activité bénévole leur permet d'exercer leurs compétences professionnelles dans un autre cadre. La valorisation des compétences redonne du sens au travail quotidien.
- Un moyen d'acquérir de nouvelles compétences par :
  - L'apprentissage de nouvelles compétences relationnelles : 75% des salariés reconnaissent qu'ils mettent en œuvre ce qu'ils ont appris avec le bénévolat dans leur vie quotidienne.
  - Le développement de compétences professionnelles : 56% des salariés interrogés considèrent que le bénévolat leur permet d'acquérir de nouvelles compétences qui pourront être utiles pour leur activité professionnelle.

### **Le bénévolat de compétences gagnerait à être au service d'objectifs RH :**

L'enquête montre que plus les salariés perçoivent le soutien de l'entreprise comme authentique et désintéressé, plus ils ont le sentiment de travailler pour une entreprise généreuse, plus cela impacte positivement leurs attitudes vis-à-vis de l'entreprise. La générosité perçue est un levier pour développer la satisfaction au travail et l'implication, moteurs de la performance de l'entreprise.

La générosité perçue dépend de deux facteurs : l'aide apportée pour concilier travail et bénévolat et la motivation attribuée à l'entreprise. Ainsi mettre en avant l'engagement bénévole en communication pour servir des objectifs d'image met en doute la générosité réelle de l'entreprise. A l'inverse, l'idée que ce soutien sert des objectifs RH comme le développement des compétences renforce la perception de générosité. Seuls 13% considèrent qu'à travers le soutien au bénévolat, leur entreprise cherche à développer les

compétences de ses salariés afin qu'ils soient plus performants. Les collaborateurs engagés attendent une valorisation des compétences acquises grâce au bénévolat : seuls 16% considèrent que leur entreprise reconnaît les compétences qu'ils acquièrent grâce à leur engagement bénévole.

**L'entreprise a un rôle de facilitateur et une valeur ajoutée dans la sélection des associations :**

Le temps des craintes concernant le risque d'empiètement sur la vie privée est révolu. Aujourd'hui 55 % des salariés engagés considèrent que leur engagement bénévole a été facilité par le soutien de l'entreprise et 39 % pensent qu'ils n'auraient pas eu le temps de mener une activité bénévole sinon.

Les salariés reconnaissent la valeur ajoutée de l'entreprise pour sélectionner les bons partenaires associatifs et les projets où leurs compétences seront utiles. 54% des salariés considèrent que leur entreprise sélectionne des associations partenaires sérieuses pour lesquelles ils savent que leur engagement sera bien utilisé.

Le soutien à l'engagement bénévole contribue à nourrir la réputation de l'entreprise de façon positive : 98 % des salariés déclarent qu'ils recommanderaient de travailler pour une entreprise qui soutient l'engagement bénévole de ses collaborateurs. Enfin, le soutien à l'engagement bénévole est plébiscité par les salariés engagés : 96% d'entre eux estiment que le soutien de l'entreprise à l'engagement bénévole est une action importante dont pour 55% très importante.

**FRANCE VOLONTAIRES-PROGRAMME FAIVE : MELLE CELINE LEROUX – CHARGÉE DE MISSION.**

Parmi les missions de France Volontaires, l'association doit notamment :

- Mieux faire connaître et reconnaître la diversité et la richesse des différentes formes d'engagement de VIES et faire de cette diversité un atout ;
- Développer une fonction d'appui et de service auprès des acteurs du secteur afin d'accroître la qualité et l'efficacité de l'engagement de VIES.

Un des outils mis en place depuis 2011 par France Volontaires pour contribuer à ses objectifs est le dispositif **FAIVE : Fonds d'Appui aux Initiatives de Valorisation des Engagements des Volontariats Internationaux d'Echange de Solidarité (V.I.E.S)**. La création de ce dispositif s'inscrit d'une part, dans l'Année européenne du Bénévolat et du Volontariat dont la valorisation de ces engagements est un des axes prioritaires. A ce titre, le FAIVE a été labellisé « Année européenne du bénévolat et du volontariat » et le lancement du dispositif a eu lieu le 18 avril dans le cadre du Tour de la Commission européenne de l'Année européenne du Bénévolat et du volontariat sur le Parvis de l'Hôtel de ville. D'autre part, il s'inscrit dans la continuité d'une position forte des pouvoirs publics en faveur du volontariat depuis 2010.

A travers le dispositif FAIVE, France Volontaires souhaite accompagner en France les structures associatives qui contribuent à donner plus de visibilité et de reconnaissance aux différentes formes d'engagements de volontariat à l'international. Globalement, le dispositif FAIVE doit concourir à l'atteinte des objectifs suivants:

- promouvoir la reconnaissance des apports des engagements de VIES pour la société,
- accompagner les acteurs dans leurs initiatives en matière de valorisation des engagements de VIES.

L'appel à initiatives du FAIVE se traduit par un appui financier compris entre 500 et 3000 € par initiative et il est aujourd'hui structuré de la manière suivante :



\* **L'appel à initiatives du FAIVE en 2011 s'adresse plus particulièrement au :**

- Volontariat de Solidarité Internationale (VSI)
- Volontariat d'Echange et de Compétences (VEC)

\* **Les porteurs d'initiatives éligibles sont :**

- organismes de volontariat ;
- associations de jeunesse et d'éducation populaire ;
- organisations de Solidarité Internationale ;
- associations et réseaux d'anciens volontaires ;
- associations de seniors ;
- autres associations.

Une initiative peut être portée par une ou plusieurs entités dans le cadre de partenariats.

\* **La nature des initiatives qui peuvent être accompagnées sont :**

- Restitution et échange d'expériences ;
- actions de témoignage et de sensibilisation auprès d'un public divers ;
- conférences, journées et travaux d'études ;
- pièces de théâtre, concerts, films, expositions ;
- production d'outils et de supports.

\* **Les priorités fixées pour l'appel à initiatives 2011 sont :**

- la dimension collective des initiatives,
- les initiatives produisant de la mixité au sein d'une même famille d'associations de VIES ou entre familles d'associations de VIES en vue d'échanges d'expériences et de pratiques,

- les initiatives touchant un public peu ou non informé sur le volontariat,
- les initiatives produisant des outils, des supports transférables à d'autres,
- les actions innovantes.

\* **Les critères d'éligibilité sont :**

1/ Faisabilité de l'action proposée : ressources humaines, matérielles et financières, organisation, calendrier, etc.

2/ Impact de l'action : pertinence des objectifs et des résultats attendus ; impact par rapport au public visé ; impact de la communication et de la diffusion.

3/ Une contribution d'au moins 30% du coût global de l'initiative devra être mobilisée par le porteur (un maximum de cette contribution peut être calculé sous forme de valorisation).

\* **Animation et pilotage du dispositif**

1/ Un comité d'examen avec une double mission : pilotage général du dispositif, examen et attribution d'un soutien financier aux initiatives.

2/ Un appui technique pour informer, instruire et communiquer auprès des acteurs souhaitant réaliser une initiative de valorisation des engagements volontaires

\* **Exemples d'initiatives soutenues**

A ce jour, un comité d'examen s'est tenu en juin 2011 et a appuyé 6 initiatives. Ces initiatives poursuivent globalement deux objectifs :

- Partager les expériences et diffuser des bonnes pratiques : études, capitalisation d'expériences, création d'outils dans le champ de la valorisation des engagements volontaires.
- Échanger à partir du vécu d'anciens volontaires pour valoriser les engagements : animations, forums.

## ATELIERS THEMATIQUES

### ATELIER 1 : L'ENGAGEMENT VOLONTAIRE, ARTICULATION DANS UN PARCOURS PROFESSIONNEL.

*Comment les principaux apports d'un engagement volontaire peuvent-ils être valorisables et valorisés pour la suite du parcours professionnel ?*

#### **Personnes ressources:**

- Commission Nationale de Certification Professionnelle : Mme Brigitte Véronique BOUQUET – Directrice générale.
- Résonances humanitaires : M. Eric GAZEAU- Directeur.
- Planète Urgence : M. Pierre RAMEL – Directeur général.

**Propos introductif par Béatrice CHRISTINY :** *Comment les principaux apports d'un engagement volontaire peuvent-ils être valorisables et valorisés pour la suite du parcours professionnel ?*

Il est sous-entendu dans cette question que le volontariat apporte quelque chose. Issus des propos de volontaires, même une mission difficile est enrichissante. Mais de cet enrichissement si évident, qu'en est-il réellement ? Peut-il être formalisé ? Peut-il se réduire au simple vécu ?

Lorsqu'on parle de valorisation, on doit aussi se demander à destination de qui ? On peut distinguer trois niveaux : pour le volontaire (individuel), pour l'association d'envoi/d'accueil (collectif), enfin pour la cité (social). La valorisation n'est donc pas la même selon le niveau d'où l'on parle.

Pour un volontaire, il est difficile de valoriser l'expérience au-delà des lieux communs. D'aveux de volontaires, selon l'employeur potentiel qu'ils ont en face d'eux, les volontaires peuvent cacher leur statut de volontaire. Cette gêne... peut être temporaire mais dans l'immédiat d'où vient-elle ? Une hypothèse serait qu'il existe un manque d'articulation entre le volontaire et son parcours/profil initial. Ou encore, un manque d'articulation entre le vécu et la réalité du monde de travail au retour en France : les volontaires ont souvent une place/poste important dans le pays d'accueil alors qu'ils sont demandeurs d'emploi au retour. Autre hypothèse : un décalage existerait entre les modes opératoires sur le terrain et en France : à l'étranger les volontaires ont généralement une grande liberté d'initiative/de créativité qu'ils ne retrouvent plus en France.

La valorisation semble évidente mais valoriser comment ? Pour qui ? Et pourquoi ? En dehors des diplômes, quelles formes de reconnaissances peut-on mettre en place ? Valorisation uniforme ou multiforme ? De plus, les volontaires ont des stratégies différentes: le volontariat comme parcours de vie ou comme parenthèse ?

**Principaux éléments issus des échanges** : ces constats reposent sur le public VSI et non sur d'autres formes de volontariat.

- Emmanuel Val, Centre International de Pédagogie (CIEP) : Deux axes sont importants à souligner: la reconnaissance légale et la reconnaissance métier. Il doit y avoir une concordance entre les compétences acquises lors d'une mission de volontariat et des compétences nécessaires pour l'exercice d'un métier.
- Intervention du public : Si le temps pour retrouver un travail est le même pour quelqu'un qui a fait un volontariat que pour quelqu'un qui n'en n'a pas fait, quel intérêt de valoriser ?
- Lucien Cousin – président du CLONG Volontariat : les anciens volontaires mettent moins de temps (ou équivalent) pour trouver un travail. Mais les volontaires ressentent plus de difficultés pour retrouver du travail (étude IPSOS 2004 sur les VSI) que les autres. Il s'agit d'un ressenti lié à certains facteurs qui accentuent la pression sur la recherche d'emploi. Par exemple, le volontaire ne cotisant pas, il n'a pas le droit à des allocations chômage, ce qui accentue la nécessité de trouver un emploi rapidement.
- Eric Gazeau, directeur de Résonnances Humanitaires : l'association Résonnances Humanitaires (RH) a été créée pour accompagner les anciens expatriés de l'humanitaire dans leur retour en France, et plus particulièrement dans leur démarche d'insertion professionnelle. S'il y a moins de départs aujourd'hui en expatriation sous statut de volontaire, les problématiques du retour restent les mêmes. Il est nécessaire d'aider les personnes à prendre conscience de leurs compétences et leurs aptitudes. Pour cela, Résonnances Humanitaires axe ses activités sur l'écoute, il faut prendre du temps pour sortir de l'opérationnel. De plus, RH a constitué un réseau dans lequel peuvent s'inscrire ses adhérents.
- Planète Urgence : lorsqu'une entreprise finance la mission d'un de ses salariés, on doit constater qu'il y a peu de valorisation au sein de l'entreprise. Des attentes explicites ou implicites existent peut-être mais elles ne rentrent pas dans un projet managérial donc ce n'est pas la même valorisation. En même temps, les personnes engagent souvent une démarche personnelle de valorisation *via* une implication plus importante à leur retour : création d'associations, volonté de partage *via* des projets d'éducation au développement, etc.
- E. Gazeau (RH) : il faut également distinguer des catégories de salariés comme celles qui travaillent dans le milieu des ONG (MSF, Handicap International, etc.) qui sont confrontées aux mêmes problématiques que les volontaires. Encore une fois cette problématique de la valorisation ne concerne pas uniquement les volontaires mais toutes les formes d'expatriations.
- Nicolas Valard, CIDJ : une enquête européenne sur le délai pour trouver un emploi démontrerait que ceux qui ont réalisé un volontariat seraient plus discriminés que les autres. Il faut souligner également que dans un secteur marchand, la peur de la



dispersion du salarié ou de la non adhésion à des valeurs plus offensives (le « profit » dans une entreprise par exemple) posent questions à la structure qui engage le volontaire au retour.

- Intervention d'une personne de Project Abroad : beaucoup de salariés ne partent pas dans leurs domaines de compétences ce qui parfois conduit à des réorientations professionnelles au retour pour des personnes qui veulent souvent donner un autre sens à leur vie professionnelle.
- Caroline Riegel, responsable de l'accompagnement au retour au SCD : pour les volontaires au retour, ce n'est pas tant la valorisation personnelle qui leur semble importante qu'une bonne communication. La VAE en est un bon exemple car elle est marginale. La demande de VAE pour des volontaires au retour concerne moins d'1% des volontaires. Dans ce que souhaitent les volontaires, il s'agit plus de reconnaissance et de valorisation par rapport à la société. Il y a tout un travail de communication pour rendre la période de volontariat intelligible et mesurable par tous (les recruteurs notamment).
- E. Gazeau (RH) : c'est une des missions de RH de travailler sur la reconversion des anciens humanitaires.
- Intervention du public : il faut une meilleure reconnaissance ou meilleure connaissance du volontariat.
- Intervention du public : la question de la motivation et des objectifs personnels se posent pour comprendre le parcours du volontaire.
- Brigitte Bouquet, CNCP : Une distinction est à faire entre valorisation personnelle et valorisation professionnelle. Certains éléments sont communs aux volontaires et à ceux qui sont partis à l'étranger, plus généralement. On nous demandait dans cet atelier de travailler sur l'articulation entre parcours volontaire et parcours professionnel et l'objectif n'est pas atteint : est-ce que c'est parce qu'on a été volontaire ou est-ce la mobilité qui permet d'acquérir certaines compétences rares (cf. Erasmus) ? Le volontaire, et plus largement l'expatrié, pense « en dehors de la boîte » à son retour. Il est « décalé ». Mais cela sont des compétences transversales à développer : la capacité critique liée à la faculté d'analyse, de « penser autrement ». Alors la question est : comment objectiver, à travers des outils de valorisation, ces compétences pour qu'elles soient reconnues plutôt que cacher ses différences ? Aujourd'hui, on cherche des européens mobiles. Une enquête récente montre que les compétences transversales sont de plus en plus demandées et que ce sont les gens qui ont une expérience à l'international qui réussissent le mieux leur mobilité professionnelle. L'appréhension d'un métier aujourd'hui se fait à travers la mobilité et la flexibilité. C'est ce que l'on cherche au niveau européen et en Europe.

## ATELIER 2 : ENGAGEMENT VOLONTAIRE ET INTERET GENERAL.

*L'engagement volontaire mène-t-il à des activités professionnelles au service de l'intérêt général ? A titre d'exemples, les métiers de la coopération internationale et de la Fonction Publique Territoriale.*

### **Personnes ressources:**

- Centre National de la Fonction Publique Territoriale : M. Andréas KORB – Chef de projet.
- Cités Unies France : M. Nicolas WITT – Directeur adjoint.
- Agence Française de Développement : Melle Estelle MERCIER – Chargée de mission.

**Andréas KORB :** Les compétences acquises par les volontaires sur le terrain sont parfaitement valorisables pour accéder à la fonction publique, et notamment la fonction publique territoriale. On peut établir une typologie de ces compétences :

- Des compétences transversales : l'expatriation est déjà une compétence précieuse et qui manque souvent dans la fonction publique territoriale. Les programmes de partenariat mis en place par France Volontaires avec les collectivités territoriales sur des actions de coopération décentralisée sont également un atout offrant la mise en œuvre de compétences liées à l'exercice des politiques publiques sur le terrain.
- Des compétences techniques acquises sur le terrain : compétences liées à la nature des projets notamment.

Cependant, l'accès à la fonction publique se fait par le concours, et ce qui y est demandé relève des compétences juridiques et financières qui manquent le plus souvent dans les compétences acquises sur le terrain par les volontaires.

Une piste pour mieux valoriser les parcours serait de mettre en place des formations complémentaires pour les volontaires à leur retour en France. Dans tous les cas, il y a très peu de possibilité de contourner le concours comme porte d'entrée dans la fonction publique territoriale. C'est parfois possible *via* les recrutements contractuels, mais ce n'est pas la voie normale.

La coopération décentralisée dans les collectivités territoriales, c'est 1 600 postes aujourd'hui.

**Nicolas WITT :** L'histoire de CUF est celle de la Fédération mondiale des Villes Jumelées. La coopération décentralisée est diverse. Dans certains pays, notamment au Niger dans les années 80 et 90, toute la coopération décentralisée s'appuyait sur des volontaires du progrès. A cette époque, les collectivités territoriales s'appuyaient également beaucoup sur des associations qui pilotaient la coopération, avec une faible implication des politiques. Progressivement, la coopération décentralisée s'est professionnalisée, et le profil des volontaires mobilisés a, de fait, également évolué (d'un profil technique à celui de gestionnaire de projet).

Dans tous les cas, ce type de volontariat est un peu « l'élite » du volontariat (avec des missions très responsabilisantes sur le terrain, un encadrement important...), mais on sait

aussi qu'aujourd'hui le volontariat et le bénévolat se développent et se diversifient fortement.

La vraie question, c'est comment animer la politique de coopération sur le territoire, et comment faire en sorte que les citoyens s'impliquent dans ces politiques.

Le groupe jeunesse de CUF, présidé par Hélène VINCENT (élue à la Ville de Grenoble), s'intéresse fortement à toutes ces questions. Il serait important d'aider les collectivités à identifier les bons dispositifs de volontariat pour construire des politiques publiques ambitieuses pour la jeunesse.

Pour la majeure partie des jeunes, une expérience à l'international, « c'est bon pour son CV ». Mais dans ce cas c'est la dimension professionnalisante qui domine, et sans forcément mettre en avant la dimension « engagement ». Il nous faut renouveler ces valeurs, ces engagements et redonner du sens, en développant le volontariat dans ses nouvelles formes.

Une difficulté importante est le fait que les interlocuteurs sur cette question restent essentiellement les services de la coopération internationale et qu'il faudrait élargir à la fois aux autres services et aux autres élus. Le mot clé est celui du décroisement, et qu'il nous faut en faire une ambition politique régionale, dans la transversalité des services.

**Delphine BIGNAN** : Les cloisonnements restent en effet très importants. La mise en place de « plans pour la mobilité internationale » sont en germe, mais c'est souvent très compliqué. Cela évolue cependant doucement. A ce titre, la Région Nord-Pas-de-Calais vient de mettre en place un programme pour les jeunes en difficulté avec un axe fort sur la « mobilité ». Par ailleurs, un « pôle d'appui au service civique » se met en place, axé fortement sur la sortie vers l'emploi, et avec une dimension transversale et très orientée vers la formation.

**Françoise DORE** : Il y a aussi la difficulté à appréhender les choses dans leur globalité : le volontariat international n'est pas la même chose que le volontariat européen ni que le volontariat national... Cela induit ce cloisonnement. Il nous faut revenir aux fondamentaux et ne pas fragmenter les choses (entre dispositifs, entre statuts...)

**Roland DAVAL** : Une nouvelle échéance électorale arrive et il faudrait que France Volontaires réinterroge son capital historique (notamment les programmes régionaux) pour proposer de nouvelles pistes aux élus : diversifier les interlocuteurs dans les services, mobiliser des budgets dans la formation professionnelle...

**Estelle MERCIER** : L'AFD met en œuvre les « VIA ». Dans ce cadre, l'AFD a environ 80 postes de volontariat dans le monde, qui sont généralement des profils assez techniques (ingénieurs, agro, urbanistes, financiers, santé...). Ce que l'AFD apprécie beaucoup dans les volontariats, au-delà des compétences, ce sont beaucoup des valeurs que France Volontaires recherche également : curiosité intellectuelle, autonomie, une certaine humilité, prise d'initiative... c'est la raison pour laquelle c'est un fort vivier de recrutement pour l'AFD. Les indemnités sont très bonnes, ce qui fait que le côté « désintéressé » et « bénévole » transparait aujourd'hui un peu moins.

Mieux communiquer sur le volontariat ? D'un point de vue RH, il est vrai qu'il existe beaucoup de dispositifs et qu'on n'y voit pas forcément clair. Du coup, il reste une image qui est assez peu professionnelle.

**Rémy HALLEGOUET** : les valeurs que recherche l'AFD sont les mêmes que celles que France Volontaires recherche. Est-ce des valeurs partagées par vos chefs de projet ?

**Estelle MERCIER** : Il y a encore peut-être une ancienne résistance de l'AFD vis-à-vis des ONG françaises, ce qui est en train de changer progressivement. Les mentalités évoluent petit à petit. En tout cas, théoriquement, les valeurs que nous recherchons sont bien les mêmes que les vôtres.

**Rémy HALLEGOUET** : L'objectif, c'est effectivement de trouver la bonne ressource humaine qui va correspondre au projet et au partenaire d'accueil. Dans nos missions, nous sommes en mesure de développer le volontariat dans toutes ces dimensions.

**Andréas KORB** : VIA ou VIE, on ne parle jamais d'engagement, on n'attend rien de noble. C'est clairement une expérience qu'on recherche, et l'insertion professionnelle est plutôt très bonne. Pour le VSI, on parle beaucoup d'engagement, mais on devrait aussi parler un peu plus de l'acquisition d'une expérience professionnelle, pour le valoriser un peu plus.

**Thomas COSSE** : avec le nombre de volontariats qui existent, pour le volontaire, il peut y avoir une certaine forme de hiérarchisation du volontariat sur le terrain (qu'est ce qui est mieux ? le VIA ? le VIE ?...)

**Didier NARBEBURU** : on peut constater une défiance générale vis-à-vis des jeunes diplômés sur le marché du travail. Certains considèrent qu'il peut y avoir des potentialités avec un bon encadrement, d'autres les écartent par principe. Le VSI constitue une sorte de tuteur et de garde-fou à ce titre (au regard des missions de l'organisation d'envoi notamment).

**Delphine BIGNAN** : en terme de démocratisation de l'accès au volontariat, certaines collectivités territoriales commencent à travailler sur des « parcours d'engagement », en commençant par des engagements de courte durée vers une mobilité à l'international plus longue, parfois même en allant jusqu'à leur réserver des places dans des écoles préparatoires (CPI – Classes Préparatoires Intégrées).

**Françoise DORE** : Il est clair que nous sommes sur un volontariat d'élite. Alors comment fait-on pour que des jeunes se sentent un peu plus sûrs d'eux et puissent bénéficier d'un accompagnement vers des dispositifs auxquels ils n'auraient pas spontanément accès ? Il ne s'agit pas de faire un moule mais la construction de cette logique de parcours est essentielle, elle correspond d'ailleurs plus à un accompagnement qu'à un parcours au sens strict.

### ***Quels métiers peuvent réaliser les volontaires ?***

**Estelle MERCIER** : A l'AFD et dans les Ambassades, les volontaires occupent des postes de chargés de projet. A la fin de leur contrat, soit ils poursuivent à l'AFD, soit ils continuent dans

le pays (recrutement par d'autres bailleurs, par des ONG...), soit ils rentrent en France (notamment dans le secteur privé).

**Sophie GARCELON** : dans l'association d'anciens volontaires REVOSI, le champ est assez vaste, mais beaucoup travaillent dans les collectivités territoriales et globalement dans le social, avec une forte dimension « intérêt général ».

**Nicolas WITT** : Le volontariat, c'est très dynamique, les publics sont très brillants, mais c'est très minoritaire et ça reste un « luxe ». Aux USA, les Peace Corps vivent avec peu de choses et n'ont pas forcément d'activités concrètes sur le terrain, mais ils sont très valorisés. C'est donc essentiellement culturel. L'enjeu maintenant en France, et notamment au sein du groupe Jeunesse de CUF, c'est de savoir comment on peut permettre aux jeunes qui ne peuvent pas mobiliser ces dispositifs de volontariat de partir à l'international ?

#### **ATELIER 4 : RECONNAISSANCE SOCIALE ET CITOYENNE DE L'ENGAGEMENT VOLONTAIRE.**

*Quelles stratégies les organisations peuvent-elles mettre en œuvre pour mieux faire reconnaître les apports des engagements volontaires au sein de la société française ?*

##### **Personnes ressources:**

- RITIMO : Mme Sarah MANGOLINI – Chargée de mission.
- COTRAVAUX : Mme Véronique BUSSON.
- ALTERMONDES : M. David ELOY
- France Volontaires : M. Dante MONFERRER – Délégué général.

**David ELOY** : présentation de l'atelier et des intervenants et des axes du débat : quels sont les enjeux de cette reconnaissance et les propositions opérationnelles ?

- L'expérience internationale est une richesse pour tous mais il y a peu d'études pour mesurer les apports de ces expériences dans la société d'origine. Pourquoi ?
- Pourquoi faire reconnaître les engagements volontaires ?

**Djibrilla BANI (Représentant national - Niger - France Volontaires)** : En France, en comparaison avec les Etats Unis (référence aux *Peace Corps*), il y a moins de travail pour la reconnaissance des expériences d'engagement volontaire.

**Pierre REVEL (Chargé de mission territorial - grand sud France – France Volontaires)** : A partir des résultats de l'étude menée par le CLONG sur la question du retour des VSI, il apparaît que la première difficulté n'est pas celle de l'emploi mais celle de faire comprendre autour de soi l'expérience d'engagement volontaire : voilà un premier intérêt de la reconnaissance. Autre intérêt de la reconnaissance sociale et citoyenne, celui de trouver un effet de levier professionnel pour valoriser les acquis de l'expérience, ce qui fait que, sur le marché du travail, les anciens volontaires mettent au second plan leur expérience d'engagement.

**David ELOY** : qu'en est-il de la reconnaissance collective dans la société française par rapport à la reconnaissance professionnelle ?

**Marie-Pierre HERITIER (Fédération Nationale Léo Lagrange)**: l'intérêt pour la société française, c'est d'abord la question de la valorisation du volontariat moins sur l'individu que sur les bénéficiaires pour les structures d'envoi et d'accueil de faire appel à des volontaires. Aborder la question de la reconnaissance par le biais des structures support pourrait être une bonne stratégie pour valoriser les expériences.

**David ELOY** : peut-on considérer que la structure d'envoi est un microcosme de la société française ou doit-on voir plus large ?

**Vincent SALOME (collectivité territoriale)** : la question de la reconnaissance se pose dans la société, mais aussi dans l'entreprise. Systématiquement, les questions des employeurs restent focalisées sur le « faire » : que savez vous faire ? Le problème est qu'il n'y a pas forcément de valorisation technique mais plutôt en matière de management et en gestion de projet. En plus la question des savoir-être est aussi importante et encore peu ciblée dans le monde du travail en France. Pour cette composante humaine de l'engagement, la dimension du vécu à l'international est la plus significative et la plus lisible et pourrait aussi être considérée comme une porte d'entrée dans la reconnaissance.

**David ELOY**: quel changement/évolution mesuré au retour ? Comment peut-on mesurer l'engagement ?

**Karim DOUMBIA (Représentant national - Cameroun - France Volontaires)** : par rapport à la dimension d'ouverture qu'apportent les expériences d'engagement volontaire à l'international. L'ouverture facilite les liens sociaux dans une société. Ce « mieux vivre ensemble » est un atout car une société fermée est sous tension en permanence. Un centre d'intérêt dans la valorisation est pour le volontaire l'ouverture puisque c'est un facilitateur de relations et d'interactions sociales, surtout en France qui est une société de la diversité.

**Lovaso RATSIMBA (Représentant national - Bénin – France Volontaires)** : dans son témoignage, un VP dit : « un volontariat de 24 mois (VSI), c'est plus qu'une parenthèse et ce ne sont pas des vacances au soleil ». Mais en comparaison, un volontaire américain du PEACE Corps est plus valorisé au retour par les pouvoirs publics de son pays.

**Marjolaine GEZE (Scouts et Guides De France)** : la question individuelle est trop présente dans le débat sur la valorisation ou la reconnaissance, alors que dimension collective et sociale est aussi importante. L'enjeu du débat est de faire sortir le volontariat d'un « ghetto » : lui offrir une visibilité sociale et citoyenne est un enjeu majeur d'éducation au développement. L'ouverture et l'échange d'expériences issues du volontariat contribuent à des modes de construction sociale différents et de long terme.

**Jean-Marc (Cool'eurs du monde)** : c'est une ouverture aux autres qui sont loin et près de nous. On peut mesurer l'engagement localement dans les affaires publiques, avec l'hypothèse qu'un ancien volontaire sera plus impliqué dans les affaires publiques locales. Grâce à une implication plus grande que la majorité des citoyens, le volontaire devient un

relais ou un moteur citoyen et son action favorise la création de liens sociaux sur le territoire.

**Bernard LESTERNIN (Agence pour le Service Civique et député)** : l'intitulé de l'atelier est révélateur de la difficulté à considérer que le processus de reconnaissance doit être dans les deux sens. Il n'y a pas d'opposition entre l'enrichissement individuel et la société reconnaissante de cet enrichissement : une société en bonne santé n'est pas celle de citoyens isolés. L'ouverture de l'individu est nécessaire pour un décloisonnement de l'engagement volontaire. Cassons les préjugés : si l'engagement volontaire est une opportunité individuelle pour se révéler (prendre conscience de ses potentialités personnelles et collectives), c'est aussi un préalable à un enrichissement de la société. La volonté que le Service Civique à l'international se développe c'est pour qu'il soit un maillon de la vie ou d'un parcours social. La reconnaissance sociale vient du postulat que les enfants/les jeunes ne doivent pas être considérés comme un problème mais comme une solution. C'est une vraie révolution culturelle en France, il y a un effort considérable à faire pour que la valorisation d'une expérience d'engagement volontaire à l'international soit perçue comme un atout plutôt que comme un handicap ; ce n'est pas le cas actuellement. Par exemple dans l'administration : si vous partez deux ans en volontariat, il faut payer son ticket retour en terme de carrière, encore plus que dans d'autres pays, d'autres cultures où ce type d'expérience est un atout. Le processus est double : il faut ouvrir la société à accepter des citoyens engagés mais que les citoyens s'engagent, sans attendre un appui de la société, c'est une condition de l'ouverture. L'international dans l'engagement est un plus car l'interculturalité est un coefficient multiplicateur, un accélérateur de compréhension de ses capacités propres et du monde qui nous entoure. Dans la conception de l'Agence, une dimension importante a été accordée à l'engagement citoyen à l'international. Et pour que cela fonctionne, il faut réfléchir dans les deux sens, ce qui pose la question de la réciprocité : actuellement, la mise en œuvre de la réciprocité n'est pas opérationnelle, les organisations, les associations, la loi, les administrations et l'Etat ne sont pas prêts.

**Karim DOUMBIA** : Il s'agit d'un élément fondamental car les volontariats nationaux émergents, se développent (Burkina Faso, Marco, etc.) et, à terme, l'absence de démarche réciproque pose un problème de légitimation des missions françaises. L'échange est l'une des justifications de l'engagement volontaire à l'international de citoyens français. Ces expériences auraient plus de valeur et de visibilité sur le territoire s'il y avait une véritable réciprocité.

**Véronique BUSSON (Cotravaux)** : dans le cadre d'une expérience d'engagement, l'épisode « avant » ne doit pas être oublié dans le processus de reconnaissance et de valorisation. C'est ce qui se passe au moment de la motivation : l'aval social de l'environnement et de la société (famille, école, etc.) est une première lacune à combler : il s'agit de reconnaître l'engagement comme un acte social et citoyen. Dans un parcours, d'autres choix que la formation ou la professionnalisation sont possibles dont l'engagement citoyen. Le problème pour les jeunes, y compris sur des séjours d'initiation courts, est de faire reconnaître leurs intentions à leurs proches, aux institutions de formation, etc. alors faire connaître avant le volontariat pour obtenir un soutien social est un enjeu clé dans la compréhension des engagements.



**Liliane TOZZI (AGIR abcd)** : l'exemple du Printemps arabe et l'accompagnement d'une société civile en recomposition est un bon vecteur de reconnaissance. Il existe là un exemple pour la compréhension dans l'accompagnement citoyen de ces pays : il faut valoriser sur du concret.

**Sarah MANGOLINI (RITIMO)** : d'une manière générale, il existe une méconnaissance des formes d'engagements volontaires à l'international. France Volontaires a une utilité au niveau de la promotion des engagements. Dans une vision plus globale, l'engagement, au sens d'enjeu citoyen, c'est l'envie de faire, d'aider, de proposer des activités, des projets quelque soit leur dimension. A ce titre, sa valorisation pose des questions : comment la société française va laisser la place aux jeunes et aux autres d'être en capacité d'actions et de propositions ? Comment faire en sorte que cela ne soit pas considéré comme une parenthèse ? Etre volontaire, c'est développer des compétences grâce aux expériences : prendre un place dans un projet, dans un territoire. Comment prolonger cette dynamique après l'engagement volontaire ? Quelle est la place aux envies de changement social et aux actions qui le permettent ? Il faut casser l'image du stéréotype : « non, mon fils trouve toi un vrai boulot ».

**David ELOY** : il y a donc un enjeu de reconnaissance pour tous et par tous, que l'environnement permette de s'autoriser le départ. Mais il existe un problème évident de mesures de ces changements qui témoigneraient aux autres. Comment rendre compte du « je pars donc je change » ? Quelle stratégie ? Quels outils ? Quels exemples ?

**Une intervenante** : l'argent est un problème dans les démarches d'engagement. Dans la société actuelle, les valeurs matérielles sont plus valorisées que les valeurs morales ou éthiques : manque d'attractivité des dispositifs, des expériences. Il s'agit d'une question taboue, notamment lorsqu'on aborde des volontariats qui n'en sont pas vraiment : les VIA et VIE. Il y a un problème de lisibilité et de visibilité du volontariat engagé et solidaire à l'international. C'est un exemple des inconvénients du décloisonnement du volontariat.

**Than-Hang DE MARCH - NGUYEN (Représentante nationale - Laos – France Volontaires)** : le débat porte sur les stratégies des organisations. Il faut savoir si les volontaires eux-mêmes défendent la question des stratégies de reconnaissance collective et sociale ou s'il s'agit d'une préoccupation des organisations qui font du volontariat ?

**Dante MONFERRER (Délégué général – France Volontaires)** : Déjà, dans la solidarité internationale, le volontariat est ghettoïisé et peu connu. Il est encore trop question des ressources humaines (volontariat comme moyen) que celles de l'engagement citoyen (volontariat comme fin en soi, recherche de l'expérience). Quelle est la démarche des organisations pour se faire reconnaître localement (dans les pays d'accueil) ? Il y a un problème de cohérence interne au secteur qui pose un réel problème de légitimité que ne connaissent pas les *Peace Corps* américains, par exemple au Mali. Les volontaires français y sont plus nombreux mais ils sont dispersés, sans accord avec les pays partenaires et ne sont donc pas reconnus par les partenaires locaux. Or, un préalable à la reconnaissance est d'améliorer la lisibilité globale du secteur avec les partenaires, ici et là-bas : il faut se reconnaître soi même avant de chercher la reconnaissance des autres. Le problème des



« hors cadre », qui représente 3/4 des volontaires sur le terrain, est significatif à ce niveau. Les efforts et les réflexions à mener à ce niveau sont nécessaires et incontournables à la mise en œuvre des bons principes affichés du secteur.

**David ELOY** : qu'en est-il des stratégies à mener pour une reconnaissance des engagements volontaires à l'international ?

**Véronique BUSSON** : concernant des volontaires du « Sud » venant faire un volontariat au « Nord », au-delà des problèmes financiers et administratifs, il existe un problème de mentalité : le sens qui est donné au volontariat. On se représente toujours un schéma du volontariat « d'élite » à la française avec l'image du volontaire-coopérant qui apporte et non qui échange. Il y a donc des blocages dans l'acceptation de la réciprocité : que peut apporter un volontaire « Sud » ici ? Comment faire admettre que la démarche est identique dans les deux sens ? Il faut sortir des représentations et baser le volontariat plus sur l'échange que sur le transfert compétences. Il faut casser le complexe de supériorité du volontaire français par rapport à un volontaire « Sud » : ils ont les mêmes capacités. Si la visée de l'expérience d'engagement, c'est la formation et l'emploi des jeunes, alors on ne pourra jamais réaliser la réciprocité car il est politiquement peu acceptable de favoriser la formation et l'emploi de jeunes étrangers chez nous.

**Représentante d'une association intervenant en Palestine**: je ne suis pas d'accord avec les propos précédents. Il s'agit d'un investissement important pour la personne du « Sud ». Dans ces conditions d'inégalités économiques, la réciprocité n'est numériquement pas possible. Aussi les objectifs ne sont pas toujours les mêmes. Par exemple au Québec, certains échanges (« Nord »/ «Sud ») sont réalisés avec des objectifs différents : découverte et échange pour les uns, formation pour les autres.

**Pierre REVEL** : pour une meilleure reconnaissance, il faudrait clarifier les fondamentaux en favorisant les passerelles avec le volontariat local. Cela permet de faire, dans les deux sens, le lien entre l'international et le local.

**Marie-Pierre HERITIER** : il y a deux entités : la reconnaissance du volontaire et celle du volontariat. L'enjeu social est autant dans la société d'envoi que celle dans d'accueil. La question de l'utilité sociale se pose dans le pays d'envoi mais aussi dans le pays d'accueil : la question de l'utilité sociale est la même pour la structure d'envoi que pour la structure d'accueil.

**Vincent SALOME** : dans le cadre de la coopération décentralisée d'une commune, celle-ci a envoyé des élus pendant 10 ans. L'idée de remplacer les élus par des personnels municipaux volontaires n'est pas passée, en raison de la méconnaissance des dispositifs, des possibilités. Pourquoi n'existe-t-il pas d'enquêtes en direction des maires, syndicats, acteurs économiques et territoriaux sur la connaissance qu'ils ont du volontariat ? Une carence en informations est à combler avec les acteurs de la société. Il n'y a pas de connaissance car il n'existe pas d'information de mesures des engagements volontaires à l'international au final.

**Dante MONFERRER:** France Volontaires a entamé ce travail avec des études et l'Observatoire, en collaboration avec d'autres organisations qui ont une mission d'observation (Observo de Cotravaux, collectifs multi-acteurs régionaux, etc.). L'objectif est de mieux saisir la réalité de ce qui se fait. Ce chantier est énorme : par exemple en Aquitaine, il y a 2500 personnes qui sont parties en 2010. De nombreuses petites organisations existent sur le territoire français. Pour améliorer les politiques publiques et les stratégies associatives, c'est un vrai travail de fond à accomplir, car le secteur est très exposé sur les territoires (organisations et initiatives nombreuses). L'exemple des missions unipersonnelles montre encore la complexité à saisir le phénomène et le poids du secteur est très probablement sous-estimé. La visibilité est à construire par des instruments de mesure, par des outils adaptés, dans l'objectif de montrer le poids des engagements volontaires à l'international, qui contribue à favoriser les dynamiques de reconnaissance. Il existe aussi un problème de notoriété qui est à porter par les organisations, les politiques. Dans la solidarité internationale, le volontariat est une question peu saisie par les acteurs du secteur. Un travail préalable à ce niveau là doit déjà être conduit.

**Bernard LESTERNIN :** France Volontaire a une spécificité, l'international donc la mobilité géographique et l'inter-culturalité. Il s'agit d'une orientation possible pour le service civique : envisager la généralisation de la mobilité géographique comme cadre des engagements volontaires de service civique, car elle implique des facteurs et des vécus forts (déstabilisation dans l'engagement, capacité à trouver des ressources, etc.). Il y a une meilleure reconnaissance de l'engagement à l'international par la mobilité car elle ne s'accomplit pas dans le paysage français (caractère nouveau, « exotique »). La recherche de la mobilité géographique comme cadre des engagements volontaires à l'international peut ainsi être une idée de départ d'un axe stratégique.

**Véronique BUSSON :** des outils pour la reconnaissance du volontariat existent : les observatoires sont une piste importante, avec une volonté commune et collective de mutualisation. Le problème est que la récolte de données est difficile, que les acteurs de terrain sont difficiles à mobiliser pour les missions d'information. La mission d'information nous concerne tous et tous les acteurs devraient être concernés par cette question car leurs actions permettent de témoigner du poids des engagements volontaires à l'international. Mais il n'est possible d'avoir accès à des informations que s'il existe une confiance mutuelle et une vision partagée des enjeux, une compréhension élargie des enjeux par les acteurs de terrain. Donc les associations doivent s'impliquer sur cette question des moyens de mobilisation des informations. Comment faire remonter les informations vers France Volontaires, vers les observatoires ? Une des clés de la reconnaissance se joue avec cette nécessité de mieux connaître le secteur.

**Sarah MANGOLINI :** concernant les « hors-cadre », un des moyens d'avoir plus de visibilité et de lisibilité, serait par exemple d'avoir des retours d'expérience à travers un travail accompagnement des organisations. Comment faire partager, rendre visible le fait d'être acteur (individuellement et collectivement) d'un projet ?

**Karim DOUMBIA :** suggère de faire inscrire le temps de la restitution dans le contrat du volontaire (VSI) pour faire du volontaire un acteur responsable de la valorisation de son expérience et plus largement du volontariat.

**Dante MONFERRER** : un des éléments clé, est l'accompagnement et même l'accompagnement avant le départ. Le retour se prépare dès le début de la mission. Mais il faut des moyens pour cet accompagnement ; il faut du temps, des capacités, des compétences ; il faut un effort de décentrage des organisations du projet vers le volontaire et sa mission. Du coup, l'option du service civique de prioriser l'indemnité du volontaire se fait aux dépens de son accompagnement dans sa mission : c'est au partenaire de se débrouiller alors que leurs ressources sont restreintes. Il est nécessaire de travailler sur des mutualisations de ressources à diverses échelles, sur de la mobilisation de fonds à des échelons clés dans un contexte de ressources qui se font rares. Sans mutualisation, ce nécessaire effort d'accompagnement paraît impossible.

**Marie- Pierre HERITIER** : dans le programme JSI/VVSI, trois phases font l'objet d'un engagement des volontaires permettant un réel accompagnement pour une meilleure valorisation de ces expériences. Par exemple, les temps de préparation sont plus longs que le temps sur le terrain. Il existe dans le cas de ces dispositifs, des outils de reconnaissance en rapport avec le niveau d'engagement des jeunes et la qualité de ce qui est restitué est en rapport avec le niveau de formation des encadrants des jeunes de ces dispositifs.

## CONCLUSION DES TRAVAUX.

**Intervenant :** M. Régis KOETSCHET – Responsable de la mission des relations avec la société civile – Vice président de France Volontaires.

En conclusion de cette journée, quatre observations peuvent être faites :

- La notion de valorisation est au cœur de l'Année européenne du bénévolat et du volontariat pour une reconnaissance et une sensibilisation auprès du public. Le Ministère peut se féliciter du travail fait autour de ces notions, les expériences intéressantes présentées aujourd'hui en témoignent. Néanmoins, ce travail ne peut se limiter à des rencontres. Cela nécessite un travail constant à mettre en relation avec le retour des volontaires mais aussi en amont. Le retour se joue dès la préparation au départ et l'accompagnement pendant la mission.
- Pour le Ministère, la reconnaissance du volontariat a été inscrite cette année dans le document cadre sur l'aide au développement, auquel France Volontaires a participé. D'autre part, nous sommes très heureux de la participation active de France Volontaires lors des différentes crises qui sont survenues tout au long de l'année. Enfin, les bonnes relations entre le Ministère et France Volontaires ont été marquées par la visite de M. de RAINCOURT au siège de France Volontaires en juillet dernier. Associer plus fortement les citoyens est une des stratégies du Ministère et le volontariat est une manière d'y accéder.
- Dans le cadre de l'élaboration de la Charte commune des VIES et du document cadre, la reconnaissance est au cœur de ce projet et France Volontaires a un rôle à jouer. Le premier objectif du contrat d'objectifs et de moyens est de mieux faire connaître et reconnaître les différentes formes de volontariat. Pour cela, trois axes d'actions : la promotion du volontariat à travers la communication ; la valorisation des plus values humaines, sociales et professionnelles ; enfin, l'information et l'orientation des publics. Le Ministère engage France Volontaires à poursuivre ses efforts dans ce sens. Avec l'ouverture des espaces volontariat, son implication dans Latitude France, l'organisation des journées sur le volontariat dans des pays du Sud, sont autant d'actions à mener. Pour cela, le Ministère a un rôle de facilitateur.
- Depuis la mise en place de la Direction générale de la Mondialisation et de la société civile, des efforts sont réalisés pour irriguer le volontariat dans le réseau diplomatique, l'ouvrir à d'autres secteurs et d'autres formes de volontariat. La prise en compte de la diversité et de la richesse des apports du volontariat nécessite une bonne appréciation du volontariat par le réseau. Cela a notamment été l'occasion lors de la dernière conférence des Conseillers de coopération avec l'intervention sur « Jeunesse, actrice du changement ». Le secteur du volontariat a un positionnement novateur sur les questions de jeunesse et leurs problématiques. Nous allons continuer nos efforts avec le renforcement de la qualité, de la reconnaissance et de la valorisation du volontariat. Pour cela, France Volontaires est l'élément moteur et fédérateur de ces composantes et nous nous félicitons des relations entre France Volontaires et le Ministère qui vont au-delà des relations institutionnelles.