



## Guide d'accompagnement pour les formateurs

**Méthode pour l'évaluation des savoirs, des expériences et des compétences acquises grâce au travail bénévole**

**Projet pilote : « Valoriser les acquis d'une expérience bénévole »**



**Programme Leonardo da Vinci – Commission européenne**



**Avec le soutien de la Région Champagne Ardenne**



Nom du formateur : .....

Organisation : .....

Adresse : .....

Tel/Fax/courriel.....

DATE : .....

## Sommaire

1. Contexte : un projet européen.....	p 3
2. Les étapes du projet VAEB... .	p 4
3. Le portfolio : un outil pour évaluer l'expérience bénévole.....	p 5
4. Les objectifs du portfolio .....	p 6
5. Une autoévaluation.....	p 7
6. Une aide à la création du Portfolio.....	p 8
7. Contexte de la formation .....	p 9
8. Les étapes de la formation.....	p 10
9. Contacts utiles au niveau national .....	p 12
10.     Contacts utiles au niveau Européen .....	p 13
11.     Annexe .....	p 15

# 1. Contexte : un projet européen

Dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, le « projet VAEB » vise à valoriser l'expérience bénévole : identifier, évaluer et valoriser les capacités et les compétences acquises grâce à l'engagement bénévole considéré comme une forme d'apprentissage non formel, dans une perspective professionnelle.

## ***Etat des lieux***

Les associations sont un terrain idéal pour exercer et s'accoutumer à des formes et des pratiques nouvelles, pour expérimenter ou acquérir de nouvelles compétences.

L'expérience bénévole peut préciser le parcours professionnel d'un bénévole ou le faciliter. Identifier et évaluer les compétences et qualifications obtenues grâce à l'engagement bénévole au sein d'une association doit être la base pour reconnaître, évaluer/valoriser cette forme d'apprentissage informel. Ce projet est important pour ceux qui n'ont aucune expérience professionnelle (par exemple les jeunes), et pour les personnes tenues éloignées du monde du travail (pour élever leurs enfants, pour des raisons de santé, à cause d'un chômage de longue durée...), et qui désirent retravailler.

L'expérience bénévole fournit l'occasion d'expérimenter, de développer ou d'actualiser des compétences et des capacités spécifiques à un certain contexte, qui n'est ni public, ni privé, avec du personnel professionnel ou non, et qui a comme objectif de servir l'intérêt de la communauté.

## ***Un outil, une méthode et un réseau***

- Le portfolio sert à identifier et évaluer les compétences et les qualifications requises ou acquises grâce un travail bénévole ;
- Une méthode permet de valoriser ces compétences et ces qualifications dans une perspective professionnelle ;
- Un réseau d'experts informe et accompagne les bénévoles et les associations.

## 2. Les étapes du projet VAEB

Le projet européen « Valoriser le travail bénévole dans une perspective professionnelle » inclut les étapes suivantes :

- Un état des lieux sur l'évaluation du travail bénévole, sur les formations proposés par les professionnels du secteur et sur les qualifications requises dans chacun des sept pays partenaires ;
- Une consultation menée auprès des associations sur la base d'un questionnaire, pour tester les bénéfices d'un parcours VAEB
- Une synthèse des principales compétences et qualifications développées grâce à une activité bénévole et une méthode et un outil pour l'accompagnement des professionnels;
- Une expérimentation pour l'évaluation et la valorisation des capacités et des compétences à court terme pour les associations, et à plus long terme pour les professionnels (du secteur public ou privé).

Un double réseau a été créé:

- Un réseau d'experts : Centrum Wolontariatu, European Centre, FIVOL, IRIV, ISIS, IRV, OKA ;
- Un réseau d'associations et de partenaires dans les sept pays européens ;

Un outil et une méthode ont été élaborés :

- Un outil commun sur la base des propositions faites au niveau national : un portfolio ;
- Une méthode commune : un autoévaluation et une formation pour les bénévoles.

Un site web : [www.eEuropeassociations.net](http://www.eEuropeassociations.net)

- Pour télécharger une présentation du portfolio dans les 6 langues ;
- Pour trouver des formateurs spécialisés dans la VAEB.

### **3. Le portfolio : un outil d'évaluation de l'expérience bénévole**

Le portfolio a été élaboré sur la base de propositions avancées par les partenaires des sept pays après une expérimentation auprès des bénévoles et des associations, mais aussi auprès des professionnels des ressources humaines et des politiques de l'emploi.

#### ***a. Quel est son contenu ?***

Le portfolio demande aux bénévoles de franchir différentes étapes:

- Introduction : reconnaître l'importance du bénévolat et les répercussions de l'expérience bénévole sur son projet professionnel ;
- La biographie du bénévole : remplir une liste chronologique des événements importants liés à son activité bénévole ;
- Liste des formations et séminaires suivis: lister les principales connaissances acquises pendant les différentes formations ;
- Lister les activités bénévoles : décrire les différents rôles, fonctions et missions accomplies par les bénévoles ;
- Identifier les compétences : réfléchir sur l'engagement bénévole et ses bénéfices ;
- Tableau des compétences : sélectionner, décrire et classer les différentes compétences acquises ou développées grâce au travail bénévole ;
- Plan d'action : se poser des objectifs à réaliser pour améliorer certaines compétences spécifiques et utiles dans une perspective professionnelle ;
- Résumé du portfolio : présenter sur un seul document le travail réalisé grâce à la VAEB ;
- Document de synthèse : remplir un document avec les capacités/compétences utiles sur le marché du travail ;
- Annexe: des documents que le bénévole doit fournir.

#### ***b. Comment remplir cet outil ?***

Une présentation du portfolio est accessible sur le site web du projet VAEB : [www.eEuropeassociations.net](http://www.eEuropeassociations.net) mais le bénévole peut avoir besoin de l'assistance d'un formateur pour évaluer son expérience bénévole dans une perspective professionnelle.

## 4. Les objectifs du portfolio

L'objectif d'un portfolio est d'utiliser les compétences qui ont été évaluées et documentées pour :

- Une future utilisation sur le marché du travail (par exemple avec « une preuve des compétences » - une version réduite du portfolio qui peut être adaptée selon la nature du poste recherché) ;
- Une planification des formations et des apprentissages futurs ;
- Un développement personnel ;
- Une recherche et un développement de perspectives nouvelles de son engagement bénévole ;
- Un parcours de développement avec l'organisation ;
- Une meilleure présentation du bénévolat et des opportunités d'apprentissage formel et non formel offertes par cette activité auprès des professionnels, et du public en général.

### ***Fournir une « preuve de compétences » pour la recherche d'un poste***

Après avoir complété le portfolio, il est possible de créer une ou plusieurs « preuve de compétences ». La preuve de compétences peut être fournie quelques mois après avoir créé son propre portfolio.

Cette preuve des compétences est une version réduite du portfolio qui peut être adaptée au type de poste recherché.

L'idée de base est de rendre le portfolio adaptable à chaque poste offert. Il faut dédier du temps à la création d'un portfolio, et pour cette raison le résultat doit être flexible.

## 5. Une autoévaluation

Plusieurs exercices sont proposés pour permettre au bénévole d'avancer dans sa propre autoévaluation :

1. Une partie du portfolio est dédiée à la réflexion : elle permet au bénévole de réunir toutes les informations concernant son expérience bénévole. Un questionnaire de réflexion est proposé pour aider le bénévole à éclaircir les principales motivations qui l'ont poussé à devenir bénévole, les missions exercées, les reconnaissances obtenues, les difficultés rencontrées, les bénéfices tirés de l'expérience bénévole.
2. Une *Mind Map* est proposée pour repérer les compétences développées
3. Un tableau des compétences fournit une liste de 24 compétences différentes que le bénévole peut avoir acquises ou développées grâce à l'activité bénévole ; en plus, le bénévole peut choisir 5 compétences propres à son rôle au sein de l'association ; on demande aussi au bénévole de classer les capacités du niveau 1 (je maîtrise) jusqu'au niveau 4 (une compétence à perfectionner)
4. On demande aussi au bénévole d'identifier le parcours d'acquisition des compétences : comment elles ont été acquises, et de quelle manière elle peuvent être fonctionnelles dans un contexte professionnel.
5. Un plan d'action tourne le bénévole vers le futur. Il/elle doit se poser des objectifs réels pour développer concrètement des compétences à utiliser sur le marché du travail.
6. Le document de synthèse est une liste des principales activités et responsabilités accomplies, des compétences développées, des fondamentaux acquis, des formations suivies. Pour être efficace, ce document doit être rempli dans la perspective d'un poste de travail spécifique. Le bénévole doit penser à créer autant de documents que de postes recherchés.
7. Dans l'annexe, différents exemples de documents sont proposés : un document de références, la description de l'organisation, le CV Européen, les définitions utiles du glossaire CEDEFOP. Le bénévole peut réunir tous les documents de références fournis par l'organisation, les certificats de formations, les brochures, les articles de presses, les photos, les plaquettes...

## 6. Une aide à la création du portfolio

Qui doit être le formateur :

- La personne responsable des bénévoles au sein de l'association : un bénévole ou un employé justifiant d'une expérience dans la coordinations des bénévoles ;
- Un formateur de bénévoles : interne au externe à l'association justifiant d'une expérience représentative dans l'apprentissage pour les adultes ;
- Un bénévole ou professionnel du secteur de l'apprentissage pour les adultes.

Quel doit être le profil des formateurs :

- Avoir de l'expérience dans le bénévolat : avoir été bénévole ou avoir travaillé un certain temps avec des bénévoles ;
- Avoir de l'expérience dans le secteur des ressources humaines : connaître les principales perspectives du marché du travail et les situations nationales de l'emploi.

Quels sont les objectifs de cet accompagnement :

- Expliquer l'objet d'une évaluation des acquis d'une expérience bénévole : les conditions nécessaire pour commencer le parcours (avoir été bénévole et avoir une perspective professionnelle), la méthode utilisée (évaluation des compétences), l'objectif (renouer avec le marché du travail) ;
- Créer un portfolio avec le bénévole : cette opération demande du temps et au moins trois sessions d'une demi journée chacune (présentation du contexte général et description du projet professionnel du bénévole, création du portfolio, évaluation du processus) ;
- Présenter les enjeux du projet VAEB : retourner sur le marché du travail grâce aux capacités identifiées et évaluées, proposer une formation visant à l'évaluation officielle des compétences développées dans un contexte bénévole, expliquer d'autres façons pour reconnaître officiellement l'apprentissage informel et non formel ;
- Aider les bénévoles à créer un document de référence de son activité bénévole qui puisse prouver l'expérience acquise.



## 7. Le contexte de la formation<sup>1</sup>

La formation doit s'effectuer dans le cadre d'un atelier pendant lequel on crée son propre portfolio avec un petit groupe de travail. Peuvent participer à ces sessions les bénévoles de différentes organisations, comme les bénévoles d'une seule organisation. L'objectif de ces ateliers est de clarifier la méthode d'évaluation du portfolio et de rendre un bénévole capable de créer son propre portfolio avec l'aide d'un formateur.

La **durée de la formation** doit être de 3 jours : un jour pour créer le portfolio, deux jours pour former 5 personnes à la création d'un portfolio sur la base de cette expérience.

Le **contenu de l'atelier** doit consister en une introduction théorique (pour 1 /3 du temps) et en une application pratique (2/3) du portfolio

- La partie théorique doit contenir par exemple des informations sur le bénévolat dans le contexte national avec une perspective européenne, les compétences développées ou acquises grâce au travail bénévole et les tendances du marché du travail ;
- La partie pratique contient : les techniques de communications, le rôle à jouer ; une analyse du processus de création du portfolio, une analyse commune du portfolio.

**Du temps supplémentaire** doit être dédié par le bénévole à la recherche de tout document prouvant une activité bénévole (des produits concrets, brochures, documents officiels, prospectus,...); pour les contacts personnels avec les associations ou les bénévoles, pour rechercher les offres de travail ; pour contacter les professionnels du secteur de l'emploi et leur présenter le portfolio.

Le résultat de l'atelier doit être la création du portfolio. Il comprend deux parties :

- Une partie personnelle : enrichie d'une nouvelle expérience bénévole ;
- Une partie «présentable » aux employeurs : la synthèse du portfolio et du document du bénévole orientée sur une perspective professionnelle ; ce document change selon le type de poste recherché

---

<sup>1</sup> Chapitre conçu sur la base du travail proposé en Autriche par Wolfgang Kellner (VÖV, Vienne, 2005)

## 8. Les étapes de la formation<sup>2</sup>

La base de la formation est le portfolio même. Il est assez long et il nécessite une explication.

- 1) Le « **remue-méninges** » est le centre du parcours du portfolio. Son objectif est de rendre le bénévole conscient des compétences acquises de manière informelle avec le travail bénévole. Il peut être individuel ou en groupe.

Le point de départ du portfolio n'est pas les compétences, mais les expériences, les capacités et les caractéristiques du bénévole. Le formateur n'utilise pas le langage des compétences. La raison est que ce langage n'est pas utilisé couramment par le bénévole et peut l'exclure du processus.

- 2) **Sélection des principales compétences /capacités.** Deuxième étape du parcours. Le bénévole peut avoir acquis ou développé certaines capacités/compétences principales, mais ne pas savoir s'en servir.

Certains bénévoles peuvent avoir confiance dans certaines capacités/ compétences parce qu'ils s'en sont servi dans le contexte d'une action bénévole ; mais ils ne sont pas sûrs de leur utilisation dans un contexte professionnel. Quelquefois trop d'attention est dédiée aux «qualifications-clé », en conséquence peu d'attention est consacrée aux compétences spécifiques d'un certain secteur du bénévolat. Les bénévoles ne sont pas experts dans certains domaines ; les domaines spécifiques doivent être valorisés.

- 3) **L'évaluation finale** : dans quelle mesure le formateur doit orienter le portfolio ? L'idée est que le formateur accompagne le bénévole dans son autoévaluation. De tout façon les formateurs se trouvent souvent dans la situation de donner des conseils aux utilisateurs du portfolio. Cette aide est pertinente surtout dans « la preuve de compétences » pour un poste de travail déterminé.

---

<sup>2</sup> Chapitre conçu sur la base du travail proposé en Autriche par Wolfgang Kellner (VÖV, Vienne, 2005)

Le principal objectif du portfolio est d'accroître l'employabilité des bénévoles. Soit les compétences du bénévole sont à la hauteur du niveau professionnel, soit elles nécessitent une formation supplémentaire.

## 9. Contacts utiles au niveau national- réseau d'experts en VAEB

Voici les différents contacts pour les pays partenaire du projet<sup>3</sup>, où vous pourrez trouver des informations complémentaires :

### Pour la France

- IRIV : promoteur du projet VAEB ; institut de recherche et de formation pour les bénévoles ;  
<http://www.iriv.net> ; [contact@iriv.net](mailto:contact@iriv.net)
- Le Cicos : institut de formations depuis 20 ans ;  
<http://www.cicos.asso.fr> ; [cicos@wa.adoo.fr](mailto:cicos@wa.adoo.fr)
- L' AFEV : association spécialisée dans le bénévolat des jeunes ; la formation pour les bénévoles ;  
<http://www.afev.fr> ; [Bathianyagnes@aol.com](mailto:Bathianyagnes@aol.com)
- L' IUP (Université du Maine) : Institut universitaire proposant des programmes de formation pour les bénévoles désirant obtenir un certificat dans la gestion en économie sociale ;  
<http://www.univ-lemans.fr> ; [France.Huntzinger@univ-lemans.fr](mailto:France.Huntzinger@univ-lemans.fr)
- La Direction régionale du Ministère de la Jeunesse et des Sports : institution publique qui propose un accompagnement pour les bénévoles désirant obtenir une certification des compétences acquises dans le secteur de la Jeunesse et des Sports.  
<http://www.jeunesse-gouv.fr> ; [jean-louis.gauthier@jeunesse-sports.gouv.fr](mailto:jean-louis.gauthier@jeunesse-sports.gouv.fr)

### Pour l'Autriche

- Le Centre Européen : institut de recherche et de formation pour les professionnels travaillant dans le champ social  
<http://www.euro-ce.tre.org> ; [struempel@euro.centre.org](mailto:struempel@euro.centre.org)
- Le VÖV : institut qui a déjà expérimenté différents types de portfolio pour les bénévoles en Autriche  
[http:// www.volksbildungswerke.org](http://www.volksbildungswerke.org) ; [w.kellner@volksbildungswerke.org](mailto:w.kellner@volksbildungswerke.org)

---

<sup>3</sup> Présentation plus détaillée dans l'Annexe 10.1

## **Pour l'Allemagne**

- INBAS-Sozialforschung : Institut de recherche et de formation ;  
[http:// www.inbas-sozialforschung.de](http://www.inbas-sozialforschung.de) ; [juergen.schumacher@inbas-sozialforschung.de](mailto:juergen.schumacher@inbas-sozialforschung.de)
- le DPVW : institut de recherche et d'assistances aux bénévoles, notamment les femmes  
<http://www.paritaet-hessen.org> ; [Sybille.Stallmann-Beseler@paritaet-hessen.org](mailto:Sybille.Stallmann-Beseler@paritaet-hessen.org)

## **En Hongrie**

- ÖKA : Centre National du volontariat, proposant des sessions de formation pour les bénévoles;  
<http://www.onkentes.hu> ; [onkenteskozpont@onkentes.hu](mailto:onkenteskozpont@onkentes.hu)

## **En Italie**

- FIVOL : institut de recherche et de formation pour les bénévoles ;  
<http://www.fivol.it> ; [studi.ricerca@fivol.it](mailto:studi.ricerca@fivol.it)

## **En Pologne**

- Centrum Wolontariatu : Centre National de volontariat, proposant de sessions de formation pour les bénévoles ;  
<http://www.wolontariat.org.pl> ; [pietrowski@wolontariat.org.pl](mailto:pietrowski@wolontariat.org.pl)

## **Au Royaume-Uni**

- IRV : institut de recherche et d'information proposant des sessions de formation pour les bénévoles  
<http://www.volunteeringengland.org> ; [Steven.Howlett@volunteeringengland.org](mailto:Steven.Howlett@volunteeringengland.org)

## 10. Contacts utiles au niveau européen

Au niveau européen, vous pouvez trouver davantage d'informations sur le bénévolat, sur la valorisation du travail bénévole et sur l'apprentissage informel et non formel, parmi les contacts suivantes :

- La Commission Européenne et le programme Leonardo da Vinci : ce programme concerne l'apprentissage informel et non formel  
[http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo_en.html)
  
- le CEDEFOP : le réseau Européen des formations techniques, de la mobilité et de la recherche de fonds  
<http://www.cedefop.eu.int/>
  
- Les agences nationales Socrates-Leonardo dans les sept pays européens : le contact national pour obtenir plus d'informations sur le programme Leonardo da Vinci et tous les projets nationaux dans ce domaine  
[http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/nalist2\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/nalist2_en.html)
  
- **Europass** : l'Europass est une nouvelle forme d'aide aux personnes pour : rendre leurs capacités et qualifications claires et reconnaissable partout en Europe (Union européen, EFTA/EEA et pays candidats) ; faciliter la mobilité au niveau européen. Europass consiste en 5 documents :
  - deux documents à remplir personnellement (Europass curriculum Vitae (CV) et le Passeport Européen de langages);
  - trois autres documents (le Certificat supplémentaire Europass, le diplôme supplémentaire Europass et la Mobilité Europass) émis par des organisations compétentes.L'Europass est soutenu par un réseau de Centres Nationaux Européens

<http://europass.cedefop.eu.int/htm/>

## **11. Annexe :**

**10.1 Présentation des partenaires du projet VAEB**

**10.2 Contexte du questionnaire distribué parmi les associations pour le projet VAEB**

**10.3 Exemples de typologies de compétences dans le milieu du bénévolat**

**10.4 Exemple de reconnaissances et de valorisation du travail bénévole**

**10.5 Un site web : [www.eEuropeassociations.net](http://www.eEuropeassociations.net)**

## 10.1 Les partenaires du projet

Le projet réunit 15 partenaires dans sept pays de l'Union Européen : France, Autriche, Allemagne, Hongrie, Italie, Pologne et le Royaume Uni.

### ***En France***

**L'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (IRIV)** est le promoteur du projet. C'est une structure permanente, sans but lucratif, indépendante des administrations et des intérêts économiques, réalisant des études, organisant des colloques, des séminaires, des formations pour les volontaires du secteur non profit, pour les autorités publiques et les organisations privées. L'institut à travaillé sur plusieurs questions concernant le bénévolat : l'engagement des jeunes et les politiques publiques pour la jeunesse, formations pour les bénévoles et pour les professionnels, intégration des immigrés, l'accès et l'utilisation d'Internet....Depuis 2003, l'iriv a été impliqué dans plusieurs études pour la valorisation du travail bénévole. L'institut propose des programmes de formations pour les salariés et les bénévoles travaillant dans le secteur bénévole. Trois livres ont été publiés jusqu'à présent. Depuis septembre 2004, Iriv publie une Lettre d'Information trisannuelle sur Internet *Les rives de l'Iriv* [http:// www.iriv.net](http://www.iriv.net).  
Contact : Dr Bénédicte Halba , [contact@iriv.net](mailto:contact@iriv.net)

**L'institut Universitaire Professionnalisé** a été créé aux Mans en 1991, c'est une structure qui propose des formations en économie sociale, dans le cadre de l'Université de Droit et Economie. L' **IUP** est très intéressé par la Valorisation des Acquis de l'Expérience Bénévole (VAEB) dans une perspective professionnelle, comme outil supplémentaire dans le cadre des sessions de formation pour les dirigeants proposées par l'institut.

Contact : France Huntzinger, [France.Huntzinger@univ-lemans.fr](mailto:France.Huntzinger@univ-lemans.fr) ; Dr Laurent Pujol, [lpujol@univ-lemans.fr](mailto:lpujol@univ-lemans.fr)

Le **Centre d'Information et de communication sociale (CICOS)** crée en 1983, sous l'égide du Conseil Régional Ile de France. C'est un réseau d'associations ; une lettre d'information mensuelle " CICOS Infos " est distribuée à environ 3 000 associations dans toute l'Ile de France. Le **CICOS** offre un soutien, des consultations et des formations pour les associations. Le CICOS est assez impliqué dans la thématique de Valorisation des Acquis de l'Expérience Bénévole (VAEB) dans une perspective professionnelle, dans le rôle de conseil aux associations. <http://www.cicos.asso.fr>

Contact : Chantal Ganne, [cicos@wanadoo.fr](mailto:cicos@wanadoo.fr)



L'**Association pour la Fédération Etudiante pour la ville (AFEV)** a été créée en 1991 pour lutter contre les inégalités et les situations d'exclusion qui, dans les quartiers, handicapent une partie importante de la jeunesse. L'AFEV développe trois grandes actions : l'éducation (accompagnement à la scolarité, 160 actions, 8 000 enfants suivis), la santé (31 groupes, 170 étudiants, 650 enfants suivis), l'insertion sociale et professionnelle (110 jeunes suivis). La valorisation des acquis de l'expérience bénévole, en particulier pour le public jeune et étudiant, est un sujet sur lequel travaille l'AFEV depuis plusieurs années, en particulier au sein des universités.

<http://www.afev.fr> Contact : Agnès Bathiany, [Bathianyagnes@aol.com](mailto:Bathianyagnes@aol.com)

Le **Conseil régional de Champagne Ardenne** dispose depuis 1996 d'une ligne budgétaire lui permettant de soutenir les projets lauréats des sélections européennes. La formation entre dans le champ des compétences dévolues aux régions, dans le cadre des lois de décentralisation. Le Conseil régional de Champagne Ardenne est intéressé par la Valorisation des acquis de l'expérience bénévole (VAEB) dans une perspective professionnelle comme système pour créer des réseaux nationaux d'associations, d'autorités publiques et des professionnels intéressés par la formation et la thématique de ressources humaines.

<http://www.cr-champagne-ardenne.fr> Contact : Francis Pelle ; [fpelle@cr-champagne-ardenne.fr](mailto:fpelle@cr-champagne-ardenne.fr)

La **Direction régionale de la Jeunesse et des Sports de Champagne Ardenne** est un organisme public dépendant du Ministère de la Jeunesse et des Sports. La Direction est notamment impliquée dans les problématiques concernant la vie associative, puis que dans chaque Direction existe un contact officiel pour les associations. Valider les Acquis de l'Expérience Bénévole (VAEB) est un thème central pour la Direction parce que elle est une référence depuis la loi du 2000 (dans le domaine du sport et de la jeunesse); depuis la loi du 2002 (concernant tout les domaines de la vie associative).

<http://www.jeunesse-sports.gouv.fr>

Contact : Jean-Louis Gauthier, Directeur ; [jean-louis.gauthier@jeunesse-sports.gouv.fr](mailto:jean-louis.gauthier@jeunesse-sports.gouv.fr)

## ***En Allemangne***

Créé en 2003, l'**INBAS-Sozialforschung** est un institut privé spécialisé dans le champ de la politique sociale. Il est l'un des successeurs d'ISIS (Institut für Soziale Infrastruktur, fondé en 1991) qui s'est affilié à INBAS - Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Institut de formation et d'étude sur le marché du travail et les politiques sociales ([www.inbas.com](http://www.inbas.com)), situé à Offenbach, Allemagne. INBAS-Sozialforschung travaille depuis 10 ans sur le thème du bénévolat, notamment sur les thèmes suivants : études sur les effets du bénévolat sur la qualité de vie, des programmes pour promouvoir et faciliter le bénévolat, l'évaluation de programmes de politique sociale, l'organisation et la supervision d'échanges d'expériences et de bonnes pratiques, la conception de programmes de formation pour les professionnels qui travaillent avec les bénévoles.

<http://www.inbas-sozialforschung.de> Contact: Dr Jürgen Schumacher ; [juergen.schumacher@inbas-sozialforschung.de](mailto:juergen.schumacher@inbas-sozialforschung.de)

Le **Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband d'Hessen** est la branche fédérée d'une association indépendante dans le champ social qui regroupe des organisations diverses : des églises catholiques, protestantes, juives, des mouvements de travailleurs et la Croix Rouge allemande. La plupart des associations bénévoles indépendantes en Allemagne adhèrent au DPWV. Beaucoup de bénévoles des associations adhérentes considèrent le travail bénévole comme une première étape vers un emploi salarié. La question de la valorisation d'une expérience bénévole comme forme d'éducation informelle est un enjeu majeur pour la DPWV. Sa branche d'Hessen regroupe plus de 150 organisations dans tous les domaines d'activité. Elle a une très bonne connaissance de terrain du bénévolat, des exemples de bonnes pratiques en la matière et a participé à des groupes de travail aux niveaux national et européen

<http://www.dpwv.de> ; <http://www.paritaet.org/hessen> Contact person : Sybille Stallmann-Beseler , [Sybille.Stallmann-Beseler@paritaet-hessen.org](mailto:Sybille.Stallmann-Beseler@paritaet-hessen.org)

## ***En Autriche***

Le **European Centre for Social Welfare Policy and Research** est un institut de recherche international dans le domaine social. Il a participé à de nombreux travaux de recherche aux niveaux européen et international, a coordonné des projets européens, a conçu des programmes de formation. Il organise des conférences, des groupes de travail, des voyages d'études et publie différents ouvrages. Il est consulté en tant qu'expert par les pouvoirs publics. Dans le champ du bénévolat, il a mené une étude sur le développement et la création de centres de volontariat en Basse Autriche (1999-2000); a mené une étude sur la manière de reconnaître une expérience bénévole pour l'accès à des emplois publics en Autriche (1999), a participé à un projet européen sur le " Bénévolat et la participation : une stratégie pour l'inclusion sociale " (VIP, Amsterdam, 2000). Il a également été associé au curriculum européen " Faciliter et encourager le travail avec des bénévoles " (ISIS, IRIV, CE, 2001).

<http://www.euro.centre.org> Contact : Charlotte Strümpel ; [struempel@euro.centre.org](mailto:struempel@euro.centre.org)

Le **Verband Österreichischer Volksbildungswerke** est une fédération créée en 1954 dont l'objet est l'éducation populaire et le travail culturel. Il intervient dans le champ de l'éducation pour adulte et rassemble 900 associations éducatives locales et 2 000 associations culturelles, implantées majoritairement dans les zones rurales. Il compte 6 000 bénévoles et 50 salariés. Ses champs d'intervention sont : le développement communal et régional, la citoyenneté active, l'éducation politique, la famille, l'éducation , la formation et les qualifications, le développement durable (écologie, agriculture, tourisme), l'éducation à la santé, les activités de création, les arts et traditions populaires. Le VÖV propose des cours, des séminaires, des stages de formation, des lectures, organise des festivals, des consultations et des activités culturelles et éducatives. Il a participé à un programme Socrates (1998-

2000) sur " L'engagement bénévole et l'éducation pour adulte : identifier et évaluer l'éducation informelle ", en partenariat avec 6 pays européens. Sur cette base, il travaille actuellement sur un " Portfolio des compétences bénévoles " qui vise à identifier et valoriser les compétences développées dans le processus d'éducation. Son expertise dans le champ de la valorisation des acquis et son réseau d'associations seront très utiles pour le projet.

Contact : Wolfgang Kellner ; [w.kellner@volksbildungswerke.org](mailto:w.kellner@volksbildungswerke.org)

## ***En Hongrie***

**Önkéntes Központ Alapítvány est la Fondation des Centres de volontariat en Hongrie.** Sa mission est d'être un centre de ressources et d'information pour promouvoir, faciliter et encourager le bénévolat et le volontariat en Hongrie. Elle vise à encourager la solidarité dans la société hongroise. OKA propose différents services aux individus (candidats au bénévolat), aux associations, aux pouvoirs publics et aux entreprises. Elle permet aux bénévoles d'être accueillis dans les meilleures conditions par les associations, de bénéficier d'un lieu d'accueil et de conseil, de programmes de formation, d'une information sur la législation en matière de bénévolat. Elle intervient auprès des médias, représente le secteur bénévole à l'étranger (conférences internationales). Elle conseille les pouvoirs publics sur le secteur bénévole et veille à ce que les intérêts des associations soient pris en compte dans les décisions politiques. OKA réalise des études et des recherches ; coordonne des programmes locaux et nationaux ; soutient la création de centres locaux de volontariat ; mène des missions de conseil et d'expertise. OKA est très intéressée par la valorisation des acquis d'une expérience bénévole au sein des associations. Elle participera à son élaboration, son expérimentation auprès de son réseau d'associations et organisera des réunions avec les partenaires des associations pour les sensibiliser à cette démarche. Elle sera le principal partenaire en Hongrie.

<http://www.onkentes.hu> . Contact person : Borbala Hadrevy ; [hadrevy.borbala@onkentes.hu](mailto:hadrevy.borbala@onkentes.hu)

## ***En Italie***

La **Fondazione Italiana per il Volontariato (FIVOL)** a été fondée en 1991. La **FIVOL** travaille principalement dans le champ de la recherche et la formation de bénévoles. En 2001, avec le Groupe Abele, son certificat de reconnaissance de mérite a été adopté par plusieurs organisations des bénévoles et plusieurs conseils régionaux. **FIVOL** étudie le phénomène du bénévolat et analyse son évolution grâce à une base de données (plus de 13000 organisations sont recensés périodiquement). La **FIVOL** est impliquée aussi dans la formation, des travailleurs sociaux et des formateurs, mais aussi des professionnels qui travaillent avec les bénévoles. La fédération publie des manuels, des cds, et du matériel pour les formations ; elle est aussi impliquée dans les écoles pour promouvoir l'engagement civil et la solidarité parmi les élèves. Elle a aussi une publication mensuelle : *La Rivista del Volontariato*.

<http://www.fivol.it> Contact person : Renato Frisanco [studi.ricerca@fivol.it](mailto:studi.ricerca@fivol.it)

## ***En Pologne***

Le Centre du volontariat polonais a pour mission d'encourager les citoyens polonais à s'impliquer dans des activités civiques et d'entraide par le biais de services rendus à la communauté. Il a créé l'Agence de référence pour les bénévoles qui permet aux candidats de trouver des missions auprès des associations et groupes qui en font la demande. Un programme spécifique proposé par l'Agence concerne le placement de bénévoles auprès de familles qui ont des enfants handicapés, des personnes âgées à charge ou qui souffrent d'autres handicaps. Les activités du Centre consistent aussi à organiser et animer des sessions de formation pour des groupes de bénévoles et les coordinateurs salariés. Le Centre a notamment mis au point une méthode de formation unique dans le pays ; son guide pratique a été traduit en tchèque et est une référence pour de nombreux autres pays d'Europe centrale et orientale. Le Centre de Varsovie a créé plusieurs antennes régionales en Pologne qui forme un réseau de plus de 17 centres qui appliquent les mêmes méthodes de travail et sont liés par des accords mutuels.

<http://www.wolontariat.org.pl> Contact : Darek Pietrowski ; [pietrowski@wolontariat.org.pl](mailto:pietrowski@wolontariat.org.pl)

## ***Au Royaume Uni***

L'Institute for Research on Volunteering a été créé en 1997 en partenariat avec le National Centre for Volunteering et l'Université de Londre Ouest. Son objet est de promouvoir la connaissance et l'information sur le bénévolat. Les activités de l'Institut incluent une recherche stratégique, des recherches-actions, une expertise institutionnelle, un programme d'évaluation, des séminaires et des publications. Son journal " Voluntary Action " fournit un forum pour des discussions informelles sur le bénévolat au travers d'articles pluridisciplinaires. L'IRV a participé au groupe de travail sur les enjeux du bénévolat/volontariat pour les jeunes (2000) et a travaillé sur les moyens d'intégrer socialement et économiquement les jeunes (notamment les plus défavorisés) par le biais du bénévolat. L'IRV a participé au "Guide pratique sur les moyens de mesurer le bénévolat" élaboré, à l'occasion de l'année internationale du bénévolat/volontariat en 2001, à l'initiative de l'Independent Sector et des Volontaires des Nations Unies. Ce guide a permis d'identifier et de valoriser les missions remplies par les bénévoles dans 18 champs différents (11 pays ont été associés à ce guide). L'IRV sera le principal partenaire pour le Royaume-Uni ; son expertise en matière bénévole et ses liens étroits avec le Centre national du volontariat britannique permettront d'expérimenter le dispositif au Royaume-Uni.

<http://www.ivr.org.uk> Contact person : Steven Howlett , [Steven.Howlett@volunteeringengland.org](mailto:Steven.Howlett@volunteeringengland.org)

## 10.2 Questionnaire distribué aux associations <sup>4</sup>

Un questionnaire a été élaboré pour mieux reconnaître et Valoriser l'Expérience Bénévole au sein des associations. Les lignes principales sont :

I) La gestion du travail bénévole dans votre association – Des procédures de sélection des bénévoles sont-elles utilisées ? Y a-t-il des conditions préalables pour être bénévole ? Quel type de capacités est valorisé par l'association ? Existe-t-il des techniques de sélection ?

II) La Formation des bénévoles – Avez-vous participé à des formations formelles ? Quels sont les principaux thèmes, sujets et contenus des formations ? Dans quels domaines ? La formation fournit-elle des certifications ? L'organisation délivre-t-elle des documents certifiant les qualifications obtenues ?

III) La valorisation du bénévolat – Quelles sont les principales capacités acquises par les bénévoles avec le travail bénévole ? Quelles sont les principales qualités/compétences/qualifications développées par les bénévoles ? Quels sont les domaines d'activités préférés ? Est-ce que les bénévoles participent aux décisions prises au sein de l'association ?

IV) La Valorisation des Acquis de l'Expérience Bénévole – Les bénévoles ont-ils pu appliquer les acquis de l'apprentissage non formel du travail bénévole à leur occupation professionnelle ? L'association propose-t-elle des méthodes de valorisation des compétences acquises ? Quel type de méthodes ? L'association délivre-t-elle des certificats des formations suivies ? Ces documents sont-ils reconnus en dehors de l'association ?

V) La description de l'association – Domaine d'activité, date de création, le niveau d'intervention (local, régional,...), le nombre des bénévoles, d'employés, le budget annuel ? La proportion entre jeunes, retraités et femmes

Vous pouvez télécharger le questionnaire directement du site: [www.eEuropeassociations.net](http://www.eEuropeassociations.net) en 6 langues

---

<sup>4</sup> Questionnaire élaboré sur la base de la proposition faite par l'équipe italienne, Renato Frisanco et Julienne Vitali, Fivol (Rome, 2004)

## 10.3 Exemple de typologie des compétences développées grâce au travail bénévole

Il est important pour un formateur de connaître certaines typologies utilisées dans le contexte du projet VAEB :

### ***En France***<sup>5</sup>

1. **Définition des compétences:** la capacité, observable et évaluable, à mettre en oeuvre des savoirs, savoir-faire ou savoirs associés dans une situation de travail habituelle ou nouvelle (CEDEFOP, 2001-2002). Le point principal est que la compétence n'est pas une notion statique mais le résultat d'un processus continu ; on peut accroître ou développer ses compétences tout au long de la vie.

Voici la typologie des compétences proposée en France

**2. compétences opérationnelles :** ce sont les compétences facilement acquises et développées par le bénévole, indépendamment du contexte (hors de l'association) comme la rédaction de documents officiels, tenir la comptabilité, parler des langues étrangères, utiliser les technologies de l'information, suivre des formations, écouter, accueillir et orienter ...

**2. Compétences générales ou transversales :** connaissances transversales, savoir faire, savoir être acquis avec le travail bénévole, facilement applicable hors du contexte associatif, liées à sa formation personnelle, mais difficiles à valoriser. Le mot «transversal» indique que les compétences sont développées dans tous les types de travail bénévole, par exemple organiser et gérer un groupe de travail, travailler au sein d'une équipe, partager les responsabilités, participer aux débats, communiquer...

**3. Les compétences spécifiques (liées aux objectifs de l'association et à son domaine d'intervention)** ce sont des connaissances spécifiques, des savoirs faire, et des savoirs être acquis ou développées grâce au travail bénévole, pas facilement applicables en dehors de l'associations, liées à une mission spécifique et à l'association, difficiles à valoriser dans une perspective

---

<sup>5</sup> Cette typologie a été élaborée sur la base de la typologie proposée par l'équipe de la Fivol, Renato Frisanco et Julienne Vitali (Rome, 2005)

professionnelle ; la principale caractéristique de ces compétences ou capacités est de représenter une expérience (représenter des éléments de continuité et assiduité dans une perspective professionnelle) ; par exemple la recherche de fonds, la connaissance du droit, les relations entre bénévoles et salariés, la gestion des bénévoles, la médiation, la diplomatie...

## ***En Autriche***

**Le profil des compétences est la partie principale du portfolio** avec des applications pour le marché du travail.

L'élément structurel est le schéma de compétences de base ("*Grundkompetenzen-Schema*") communément utilisés dans les pays germanophones. Ce schème inclut (1) les compétences spécifiques d'un domaine d'activité (2) les compétences méthodologiques (3) les compétences sociales et communicatives (4) les compétences personnelles.

Ce schéma est compatible avec la répartition proposée dans *Europass*.

Les compétences personnelles qui sont obtenues grâce au portfolio, sont résumées dans ces catégories.

Le résultat principal du portfolio est que les compétences individuelles sont décrites en 2 à 5 lignes. La description inclut également où et quand les compétences ont été utilisées, acquises ou développées.

Le questionnaire et les tableaux utilisés pour obtenir ces compétences incluent aussi une évaluation du niveau acquis par la personne. Son actualisation est faite de manière orale plus que formelle.

Le profil de compétences est décrit sur 1-2 (*qui correspond au niveau 3 de compétences acquises et développées et aussi au niveau 4 Degré d'expérience – mais de manière informelle*).

Voici la typologie de compétences proposée par l'Autriche

- 1. Compétences méthodologiques et compétences spécifiques d'un contexte de travail** comme les compétences interculturelles (pratiques et politiques) ; les connaissances légales et gestionnaires; aptitude à la gestion et les capacités à travailler en équipe.
- 2. Compétences sociales et communicatives** comme l'écoute active, l'empathie, la gestion de conflits...

3. **Compétences personnelles** comme garder son calme, être concret, gérer son temps, définir son espace personnel

## ***En Hongrie***<sup>6</sup>

Voici la typologie de compétences proposée en Hongrie

❖ **Compétences de base.** Ces compétences sont facilement à obtenir et valoriser. Après les avoir acquises dans le cadre du travail bénévole, la personne peut facilement les utiliser dans des autres contextes.

Exemples: rédiger de documents officiels, connaissances légales, langues étrangères, compétences interpersonnelles, compétences informatiques, utilisation des technologies modernes contacts avec le public, formations ou autre types d'apprentissage, compétences culturelles...

❖ **Organisation- compétences spécifiques:** compétences liées aux objectifs de l'association. Il est difficile de transférer ces compétences hors de l'association parce qu'elles sont acquises dans le contexte spécifique de l'organisation, grâce à des expériences particulières.

Exemples: savoir-faire dans le domaine d'activité spécifique de l'association, savoir-faire légal lié aux actions de l'organisation, savoir-faire dans la communication, dans les relations publiques, dans la comptabilité, la gestion de ressources humaines, dans la recherche de marché...

❖ **Les compétences transférables ou générales** peuvent facilement être utilisées en dehors de l'organisation, mais leur valorisation n'est pas facile. Elles sont transférables parce qu'elles sont applicables à différentes activités.

Exemples: compétences dans l'organisation, dans le gestion, écoute active, capacité de travailler en équipe, à partager les responsabilités, avoir une attitude constructive et critique, compétences dans le travail en réseau, gestion des conflits de

---

<sup>6</sup> Cette typologie a été élaborée sur la base de la typologie proposée par l'équipe de la Fivol, Renato Frisanco et Julienne Vitali (Rome, 2005)



manière constructive, créativité, conscience, enthousiasme, flexibilité, capacité d'apprendre, sincérité, indépendance, innovation.

## ***En Pologne***<sup>7</sup>

Les compétences peuvent être séparées en deux groupes :

- 1. Compétences fondamentales.** Elles sont utiles pas seulement dans le travail bénévole ou rémunéré, mais ont une vraie importance sociale. Ces compétences ne sont pas associées à un contexte déterminé : travailler dans un orphelin ou un association écologique ne fait aucune différence.

Exemples : compétences dans la communication orale ou écrite, tenir la comptabilité, compétences linguistiques, compétences informatiques, compétences dans les relations interpersonnelles, capacités de prendre de décisions, organiser son temps...

- 2. compétences spécifiques.** Elles sont dépendantes des missions à accomplir et du domaine d'activité. Parmi celles-ci plusieurs sont associées au domaine d'intervention. Il est difficile de transférer ces compétences à d'autres domaines d'activité.

Exemples : savoir-faire pour un domaine spécifique d'activité, organiser des conférences et des formations, aptitude à l'administration, gestion de ressources humaines, compétences dans les relations publiques, capacités dans la résolution de problèmes, capacités de négociation et médiation, compétences dans la recherche de fonds, dans les conseils, compétences thérapeutiques, compétences spécifiques associées aux fonctions exercées, capacités manuelles...

D'autres pays ont choisi de présenter une liste de compétence sans typologie.

- En Allemagne : liste de 32 compétences ;
- En Italie : 17 compétences plus 5 autres compétences spécifiques ;
- Au Royaume Uni : 10 compétences plus 5 compétences spécifique du rôle professionnel

---

<sup>7</sup> Cette typologie a été élaborée sur la base de la typologie proposée par l'équipe de la Fivol, Renato Frisanco et Julienne Vitali (Rome, 2005)

## 10.4 Accréditation/valorisation de l'expérience bénévole

Très peu d'associations ont validé ou accrédité l'expérience bénévole. Voici deux exemples: en France et au Royaume Uni.

### ***En France, un contexte légal pour la valorisation de l'expérience bénévole.***

L'expérience bénévole est officiellement reconnue au niveau de l'expérience professionnelle grâce à deux lois promulguées récemment en France

La première concerne le domaine de la Jeunesse et des Sports, elle a été adoptée le 6 juillet 2000, modifiant la loi précédente du 16 juillet 1984, pour la promotion des activités physiques et sportives. Depuis 2000 les qualifications requises pour apprendre et former dans une perspective professionnelle dans le secteur de la jeunesse et des sports peuvent être validées grâce à une expérience professionnelle ou bénévole. Dans la réalité, le candidat d'une telle valorisation doit choisir un diplôme (sur une liste proposée à l'origine par le Ministère de la jeunesse et de Sports, et maintenant par le Ministère des Sports et le Ministère de la Jeunesse, l'éducation et la recherche), et ensuite remplir un formulaire sur son expérience professionnelle, et un autre concernant son expérience bénévole. Les formulaires peuvent être remplis de manière assez ouverte : vous êtes invité à prouver concrètement que vous avez réellement exercé les missions décrites ou développées les compétences mentionnées. C'est la raison pour la quelle le Ministère de la Jeunesse et des Sports propose une assistance aux candidats pour remplir ces formulaires. A la fin, un jury décidera, sur la base du dossier s'il peut délivrer le diplôme correspondant, ou indiquer les formations pour perfectionner son apprentissage.

La valorisation de l'expérience bénévole a été étendue à tous les domaines de la vie associative depuis janvier 2002, avec la loi n°2002-73 du 17 janvier appelée « loi de modernisation sociale ». Elle a intégré un article affirmant que « peuvent être prises en considération ou validées, toutes les compétences professionnelles acquises à travers un travail rémunéré ou bénévole, en correspondance directe avec le diplôme ou le certificat professionnel que l'on demande ». La condition principale est de pouvoir justifier de trois ans de travail bénévole effectif, et prouver que les compétences développées sont au niveau du diplôme ou du certificat professionnel demandé. Par exemple, le bénévole qui a été trésorier trois ans pour une association peut utiliser cette expérience pour obtenir un diplôme en comptabilité (la taille de l'association détermine le niveau atteint dans la comptabilité) ; un bénévole qui était entraîneur d'équipe sportive pendant trois ans peut aussi utiliser cette expérience pour demander un diplôme d'Etat qui est requis par le Ministère de la Jeunesse et des Sports pour devenir entraîneur professionnel.

## ***Au Royaume Uni, l'accréditation de l'expérience bénévole***

Dans ce pays plusieurs sortes de reconnaissances et qualifications reconnues au niveau national ont été instituées : les bénévoles peuvent les obtenir grâce à leur engagement. Ils peuvent avoir de qualifications qui reconnaissent :

- Les compétences techniques spécifiques qui ont été acquises et développées avec le travail bénévole (par exemple, s'occuper des enfants, faire du commerce, patrimoine culturel, apprendre) ;
- Les compétences générales et transférables que vous avez développées avec le travail bénévole ;
- Le temps dédié au travail bénévole.

Le bénévole peut aussi viser une qualification de niveau supérieur, plusieurs niveaux sont proposés selon les compétences et le niveau d'études. Le Système National de Qualifications prévoit 8 niveaux :

NQF Niveau*	Equivalence au niveau d'enseignement secondaire	Niveau d'éducation supérieur	Exemples de certificats du bénévolat
1	GCSE grades D-G		ASDAN Certificate in Community Volunteering I; NVQs, OCN certificates
2	GCSE grades A* C		ASDAN Certificate in Community Volunteering II; NVQs; OCN certificates
3	A levels		NVQs; OCN certificates
4		C (certificate)	Lampeter Certificate in Interpersonal Skills for Volunteers; Birkbeck College Volunteering Certificate
5		I (intermediate)	
6		H (honours)	
7		M (masters)	
8		D (doctorate)	

\*Niveau NQF révisés en 2004

## 10.5 Un site web pour plus d'information

Vous pouvez télécharger du site [www.eEuropeassociations.net](http://www.eEuropeassociations.net) différents documents :

- La définition générale du bénévolat pour chacun des sept pays ;
- Le questionnaire distribué aux associations pour apprécier la sélection faite au moment de recrutement, les formations proposées, les compétences développées, le parcours d'évaluation du bénévole ;
- Les résultats de la consultation menée dans les 7 pays ;
- Le contexte général du Portfolio du bénévole avec les propositions faites par chaque nation ;
- Un outil commun : un portfolio des bénévoles ; une méthode commune : un guide pour les formateurs
- Une bibliographie sur le bénévolat est sur la Valorisation de l'Expérience acquises dans ce domaine (le cas échéant).