

Contact presse

Sylvie Cornu, Chargée de communication

s.cornu@francebenevolat.org / 01 40 61 08 09

Le Passeport Bénévole®

Livret personnel de valorisation de l'expérience bénévole

Nouvelle version

Sortie le 5 décembre, Journée Internationale des Bénévoles



Sommaire

1- Présentation du Passeport Bénévole®

- ▶ Le Passeport Bénévole®, qu'est-ce que c'est ?..... 3
- ▶ Le nouveau Passeport Bénévole® : plus d'aide pour mieux identifier les compétences..... 4
- ▶ Le bénévolat, révélateur de compétences..... 5

2- Profils d'utilisateurs

- ▶ Le Passeport Bénévole® en chiffres 7
- ▶ Hélène, 38 ans : une VAE pour consolider son parcours professionnel 8

3- Qui est France Bénévolat..... 9

1- Présentation du Passeport Bénévole®

► Le Passeport Bénévole®, qu'est-ce que c'est

Le Passeport Bénévole® est un lien entre le bénévole et l'association où il s'engage. Il suit le bénévole tout au long de son parcours, et permet :

- de décrire précisément chacune des missions réalisées et des responsabilités assumées
- de faire attester de la mission réalisée par chacune des associations bénéficiaires

Un plus pour le bénévole

- Il garde un témoignage de son bénévolat
- Il prend conscience des apports de son bénévolat pour son expérience, pour la valoriser dans son CV, ou lors d'entretiens professionnels
- Il a une trace de son expérience bénévole utilisable pour une VAE*

Un plus pour l'association

En remplissant le Passeport Bénévole® avec ses bénévoles c'est pour elle l'occasion :

- De bien cadrer les missions bénévoles, et de s'intéresser à ce que font les bénévoles
- De voir avec chacun des bénévoles ce que sa mission lui apporte comme satisfactions
- De s'intéresser à leurs motivations et à leur parcours

Ainsi, le Passeport Bénévole® est pour l'association

- Une manière concrète d'amener de la reconnaissance à ses bénévoles, de valoriser leur action
- Un outil de Gestion de Ressources Humaines bénévoles

Le Passeport Bénévole® a été créé par France Bénévolat avec l'appui de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), du ministère de l'Education Nationale et de la Vie Associative, de la Caisse des Dépôts et Consignations, de Pôle Emploi et de la Fonda.

Les fiches du Passeport Bénévole® peuvent être utilisées comme pièces justificatives pour compléter un dossier de VAE *.

** La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) a été instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. C'est un droit individuel, accessible à tous : les salariés du privé ou intérimaires, les non salariés, les agents publics, les demandeurs d'emploi, les bénévoles etc. Il permet d'obtenir un diplôme, un certificat ou un titre professionnel sur la base d'une expérience avérée, détaillée dans un dossier et présentée devant un jury.*

► Le nouveau Passeport Bénévole® : plus d'aide pour mieux identifier les compétences

Après 4 ans d'existence, le Passeport Bénévole® s'enrichit aujourd'hui d'une aide pour identifier les compétences sollicitées lors des activités bénévoles. Cette nouvelle fiche a été construite grâce au Portefeuille de compétences lancé le 27 octobre dernier par le ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et de la vie associative.

C'est le bénévole qui est directement moteur dans l'utilisation de son Passeport Bénévole®.

Mode d'emploi pour le bénévole :



1- la fiche 'bilan initial'

Il est proposé au bénévole de faire un point sur : d'une part sa formation initiale et ses différents emplois salariés ; d'autre part ses motivations, en tant que bénévole mais aussi en tant qu'utilisateur du Passeport Bénévole®.



2- la 'fiche mission'

C'est dans cette fiche que le bénévole précise la mission qui lui est demandée et où il identifie les compétences mises en œuvre.

Il peut en parler avec son responsable associatif, qui peut l'aider à la remplir. Cette fiche est l'occasion pour le bénévole de clarifier ce qui lui est demandé dans le cadre de sa mission. C'est néanmoins au responsable associatif de compléter les pages 3 et 4 de cette fiche.



3- la fiche 'aide à l'identification des compétences'

Cette fiche d'aide est à utiliser par le bénévole ou le responsable associatif pour identifier et décrire les compétences mises en œuvre ou développées pendant la mission bénévole. Elle est composée de deux parties : les compétences techniques ou 'métier', et les compétences comportementales, aussi appelées 'savoir-être'.



4- les 'tableaux récapitulatifs'

Le tableau récapitulatif des missions bénévoles et le tableau récapitulatif des actions de formation continue et de perfectionnement permettent d'avoir une vision d'ensemble de toutes les activités bénévoles réalisées et des formations que le bénévole peut avoir suivies dans le cadre de son bénévolat. Ces tableaux sont particulièrement importants si le bénévole pense faire une VAE.

► Le bénévolat, révélateur de compétences

On entend souvent cette phrase : « *Les associations devraient être gérées comme des entreprises !* ». Et si au contraire les entreprises étaient gérées comme des associations ?

En effet, les activités développées dans les associations et les compétences associées sont réelles et concrètes, mais mal connues donc mal reconnues par les acteurs externes aux associations (employeurs, recruteurs, formateurs, membres de jurys VAE...). Les activités bénévoles sont des situations de travail qualifiantes à part entière.

S'il est important que ces acteurs s'intéressent aux compétences bénévoles, il est à la charge des associations de mieux expliquer les activités qu'elles développent et leur mode de fonctionnement.

Extrait de l'article de Dominique Thierry, « les associations, lieux de qualification et de développement des compétences ».

Les associations sont souvent des organisations complexes, donc génèrent les mêmes types de compétences que les autres organisations

On ne connaît généralement, des associations, que leur activité la plus apparente à l'égard de leurs usagers finaux, mais on méconnaît – pour reprendre une expression familière aux entreprises - le « back office » qu'elles génèrent. Pour prendre quelques exemples diversifiés, parmi d'autres :

- *distribuer plusieurs centaines de repas chauds, le soir et dehors, nécessite des compétences de logistiques extraordinairement pointues ;*
- *emmener des centaines d'enfants à la mer dans des conditions de sécurité et d'accueil nécessite bien sûr beaucoup d'engagement affectif mais aussi un savoir-faire ancré dans des pratiques professionnelles ;*
- *organiser un festival d'été ou un concert spécifiquement ouvert à des handicapés est beaucoup plus compliqué que l'organisation d'un spectacle classique dans une salle fermée ;*
- *organiser une rencontre sportive entre des étudiants des pays de l'Union Européenne nécessite des compétences sur des champs très diversifiées : transports, hôtellerie, accueil, sports, gestion de budgets, droit...*
- *être à l'écoute de personnes en déshérence et trouver les bonnes filières pour les aider à entrer dans un cercle positif nécessite des savoirs faire sociaux et des savoirs faire techniques sur de multiples registres...*

On peut dire à travers ces exemples qu'on retrouve les mêmes types de compétences mises en œuvre ou développées, quel que soit le type d'organisation, pour autant que cette organisation soit dynamique : gestion de projets, logistique, gestion de budgets, écoute des personnes...

Les associations génèrent des compétences spécifiques

Mais au-delà de ces compétences transversales universelles, on peut identifier des types de compétences qui sont particulièrement générées dans le fonctionnement associatif. Ce qui nous semble spécialement intéressant, c'est que ces compétences intéressent fortement l'Entreprise. La reconnaissance de cette spécificité peut évidemment constituer un préalable à la constitution de véritables partenariats, c'est-à-dire égaux :

1. Les associations, lieux d'innovations

C'est le constat le plus immédiat pour ceux qui acceptent de pénétrer la vie associative, surtout pour les équipes de France Bénévolat qui ont la chance de rencontrer de multiples associations. On est frappé par l'extraordinaire capacité d'innovation, à la fois sur les objets associatifs que sur leur mise en œuvre. Bien sûr ces compétences d'innovations partent d'abord de la motivation et l'engagement des dirigeants associatifs, mais il y aurait matière à analyser de façon plus approfondie les ingrédients subtils de ces mécanismes d'innovations.

On peut même affirmer que le Monde Associatif constitue le premier lieu de recherche/développement pour répondre à une demande sociale implicite et mal exprimée, avant d'aller ensuite vers des démarches marchandes plus classiques. Les exemples de cette nature sont légion. Citons à titre d'exemples : les services à la personne portés pendant plusieurs décennies par le seul secteur associatif ; les dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises initiés au début des années 1980 par des militants associatifs connaissant bien l'Entreprise (les sociologues les qualifieraient de « marginaux sécents » !) ; une

large part des méthodes personnalisées d'accompagnement des demandeurs d'emploi ; les démarches innovantes de la pédagogie des adultes...

2. L'apprentissage à travailler en équipe et à fonctionner de façon collective

Si bien sûr l'Entreprise essaie de fonctionner de façon collective et si la notion de management participatif a pris progressivement le pas sur le management autocratique, le fonctionnement associatif est par nature collectif... ou il n'est pas ! Le fait associatif, c'est « faire Société ensemble » sur un Projet partagé. Loin d'affirmer que toutes les associations sont des modèles de démocratie, on peut constater que celles qui se sclérosent et qui finalement meurent sont très fréquemment des associations où le pouvoir a été progressivement accaparé au détriment de démarches de consensus collectif, de participation des différentes parties prenantes et de délégation. Ce qui apparaît souvent comme lent et lourd, parfois irritant, pour des personnes ayant l'expérience de l'entreprise est en fait un fonctionnement à la japonaise, où le temps apparemment perdu dans la préparation de la décision sera du temps gagné dans sa mise en œuvre.

3. L'apprentissage à animer des équipes de bénévoles sans hiérarchie formelle (absence de liens de subordination et autorité de compétences)

C'est un corollaire du point précédent, mais essentiellement dans le fonctionnement de terrain des équipes de base, prioritairement pour ce qui concerne les bénévoles.

L'absence du lien de subordination, qui lui caractérise fondamentalement le contrat de travail, change radicalement la relation dans le cas des bénévoles. Il n'y a plus un employeur qui, finalement, décide et impose, même si le management est participatif. Il y a une personne qui décide, de son propre choix et sans aucune autre obligation que de répondre à ses motivations, de donner son temps. La relation ne peut être qu'équilibrée dans des règles du jeu claires, transparentes et réciproques, alors que dans le contrat de travail, quels que soient le degré d'implication et la qualité de la relation, cette dernière reste en dernier ressort déséquilibrée au bénéfice de l'employeur.

C'est la raison pour laquelle il est beaucoup plus difficile d'animer des bénévoles que de manager des salariés ; cette animation ne peut être que participative et consensuelle et en dernier ressort, il y a toujours nécessité d'un minimum de charisme de la part de l'animateur. C'est évidemment le projet collectif, inscrit dans le Projet Associatif, qui fait ciment de cette relation par nature subtile.

Quand on sait animer des bénévoles, on sait par définition animer des salariés, car qui peut le plus peut le moins !

4. L'efficacité dans des organisations « floues »

Parlons clair, le fonctionnement associatif et l'organisation ne sont pas « toujours parfaitement rationnels ». Parfois il y a même des progrès significatifs à faire, même si ce qui peut apparaître comme un joyeux désordre est compensé par une motivation collective et le consensus interne.

Mais on ne peut ne pas constater cette capacité de réactivité, d'adaptation, de débrouillardise au quotidien, plus proches du fonctionnement des PME que des grandes organisations très rationnelles. Ces compétences de « savoir agir » dans des organisations pas totalement stabilisées sont les compétences recherchées par les entreprises classiques dès qu'elles mettent en place des organisations plus décentralisées ou qu'elles enclenchent des processus de changements.

5. L'optimisation des moyens et la maîtrise de l'efficacité

Pour reprendre la définition propre des spécialistes de l'évaluation qui distinguent l'efficacité (capacité à tenir les objectifs définis), de l'efficience (capacité à optimiser les moyens mis à sa disposition), on peut dire que globalement l'Entreprise est très efficace mais peu efficiente. L'Entreprise est même terriblement prédatrice des ressources mises à sa disposition, en particulier des ressources naturelles et des ressources humaines. La définition même du développement durable, qui de façon heureuse et qui sera de plus en plus incontournable, c'est justement la capacité à gérer de façon optimale ses ressources, certains parlent d'une gestion « raisonnable ».

De ce point de vue, les associations ont une large avance sur les entreprises classiques, même si elles ne savent pas du tout évaluer leur efficacité. Le « modèle économique » d'une association, c'est d'abord « une économie de bouts de ficelle où l'on apprend à faire de grandes choses avec des petits riens » !

En conclusion, les associations sont bien des lieux qualifiants ! Il convient que le Monde Associatif en soit conscient sans complexe et sache mieux décrire ses activités et par voie de conséquence les compétences associées.

D. Thierry

Vice-président de France Bénévolat

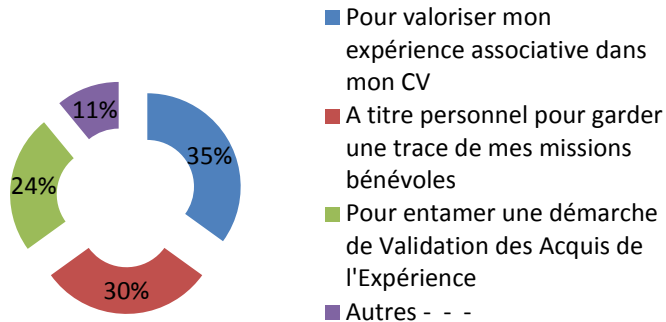
2- Profils d'utilisateurs

► Le Passeport Bénévole® en chiffres

La majorité (35%) des bénévoles qui utilisent le Passeport Bénévole® souhaite valoriser leur expérience associative dans leur CV. Une proportion plus faible (24%) a le projet d'entamer une VAE. 30% souhaitent simplement l'utiliser pour garder une trace de leurs missions bénévoles.

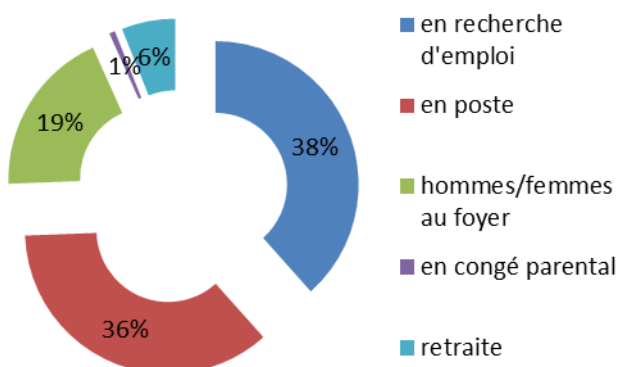
Dans quelle perspective les bénévoles utilisent-ils leur Passeport Bénévole® ?

(base de 914 utilisateurs)



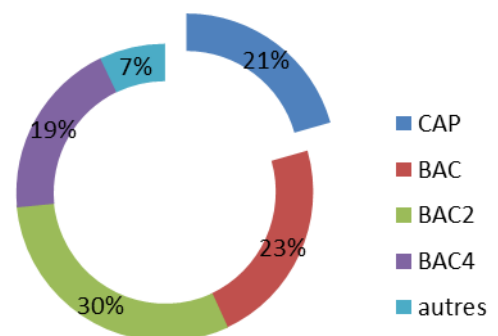
Statut des utilisateurs du Passeport Bénévole®

(base de 914 utilisateurs)



Formation initiale des utilisateurs du Passeport Bénévole®

(base de 914 utilisateurs)



► Hélène, 38 ans

une VAE pour consolider son parcours professionnel

Le Passeport Bénévole® permet de conserver une trace attestée de son expérience bénévole, ainsi que de la durée de bénévolat. Il est reconnu comme preuve de l'expérience bénévole par des certificateurs VAE : AFPA, Education Nationale.



Hélène a fini le lycée sans obtenir le bac. Après son mariage et la naissance de ses enfants, elle a souhaité continuer à avoir un emploi même à temps partiel et peu qualifié, mais qui lui permettait de ne pas perdre contact avec la vie professionnelle. Très active, elle a pris en parallèle des activités bénévoles régulières : d'abord présidente de l'Office du Tourisme de son village, elle a également par la suite intégré l'équipe de l'association gérant l'école privée de ses enfants, dans laquelle elle est devenue secrétaire puis vice-présidente.

Sa détermination à décrocher un emploi plus en rapport avec ses capacités lui a permis d'être embauchée par une grande banque, dans une agence, en s'engageant auprès de son employeur à obtenir un diplôme de niveau BAC+2. Elle a donc initié une VAE début 2006, et pris contact avec le Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences qui lui a conseillé de valoriser toutes ses expériences y compris bénévoles. *« J'ai eu beaucoup de mal à trouver un accompagnement pour ma VAE, que j'ai finalement décidé de passer toute seule. J'aime que les choses avancent, et dans les dispositifs d'accompagnement, les temps d'attente sont très longs. »*

« J'ai choisi le BTS d'assistante de direction, qui était le plus proche de mes expériences associatives. En même temps, ces expériences de présidente et de secrétaire d'association, notamment en gestion des ressources humaines, me mettaient en capacité de compléter mon dossier par moi-même, et de trouver la manière de décrire mes compétences et d'en produire une attestation. J'ai déposé mon dossier en août 2006, et je suis passé devant le jury en février 2007. Il a été très peu intéressé par ce que j'ai présenté. J'ai tout de même obtenu 4 unités sur 6. Je me suis représentée un an plus tard pour obtenir les 2 unités manquantes. Le second jury s'est montré lui très intéressé par mes expériences ; en sortant, je me suis dit « mon bénévolat m'aura vraiment servi à quelque chose ». De fait, j'ai eu mon diplôme, ce qui m'a permis de confirmer ma position à la banque. Je m'étais engagée à obtenir mon BAC +2, c'était chose faite. » Au départ, Hélène ne connaissait pas la validation de l'expérience bénévole, et au début de sa démarche en 2006, le Passeport Bénévole® n'existait pas. « J'ai découvert le Passeport Bénévole® à la fin de mes démarches VAE. Je trouve que c'est une très bonne initiative. J'ai moi-même beaucoup galéré lors de ma VAE, je trouve très bien que des actions permettent de simplifier la VAE et de faire connaître la possibilité pour les bénévoles de faire valider leur expérience. Aujourd'hui, je parle du Passeport Bénévole® autour de moi, et je suis contente qu'on en parle de plus en plus. »

Pour toute information complémentaire sur la VAE :

- Consultez le site officiel de la VAE : www.vae.gouv.fr
- Vous pouvez prendre contact auprès d'un des Points Information Conseil (PIC) régionaux, placés sous la responsabilité des Conseils Régionaux

3- Qui est France Bénévolat

Reconnue d'utilité publique, notre association a pour objectif de développer le bénévolat associatif. France Bénévolat c'est plus de 80 centres départementaux et 250 points d'accueil sont ouverts aux bénévoles.

> Nos trois missions : ORIENTER / ACCOMPAGNER / VALORISER

► Orienter

Notre rôle : Aider les futurs bénévoles à choisir l'association qui leur convient par rapport à leur motivation, leurs disponibilités et leur savoir-faire. Aider les associations à trouver les profils de bénévoles dont elles ont besoin.

- Via francebenevolat.org : diffusion de milliers d'annonces de missions
- Via nos 250 points d'accueil : Conseils et orientations personnalisés des bénévoles
- Via nos 80 centres locaux : Recherche active de bénévoles pour les associations adhérentes

► Accompagner

Notre rôle : Aider les associations à bien accueillir, animer et valoriser leurs bénévoles.

- Aide et conseils personnalisés dans la recherche et la fidélisation des bénévoles.
- Formations à la gestion des ressources bénévoles : accueillir, animer et valoriser les bénévoles.

► Valoriser

Notre rôle : Faire connaître et valoriser le bénévolat auprès du grand public, des relais d'opinion et des décideurs.

- Sensibiliser le grand public :

Présence à plus de 600 événements annuels, organisation de conférences, interventions pédagogiques, partenariats avec des entreprises pour faire découvrir le bénévolat à des salariés, sessions de préparation à la retraite, diffusion annuelle d'une publicité TV...

- Études et enquêtes pour bien connaître les évolutions du bénévolat.

Nos études, réalisées avec le concours de Recherches&Solidarités et de l'IFOP, permettent d'analyser les évolutions du bénévolat. Cette documentation, largement utilisée par les médias, contribue à mieux faire connaître le bénévolat.

- Convaincre les décideurs

France Bénévolat défend l'idée que le bénévolat est essentiel au fonctionnement de la société. Pour en faire prendre conscience, nous menons de nombreuses actions auprès des pouvoirs publics. Nous avons œuvré notamment pour faire déclarer 2011 Année Européenne du Bénévolat et du Volontariat.