

> dossier

## LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) BÉNÉVOLE

Une chance pour les associations,  
une chance pour la reconnaissance sociale et  
professionnelle des militants associatifs ?

**Étude** réalisée par la fonda en 2004  
**Rapport** au 1<sup>er</sup> septembre 2005

## PLAN DU RAPPORT

Avant-propos

Les atouts du mouvement associatif

La validation des acquis n'est pas une nouveauté

I – Le public concerné

II – L'innovation, une fonction historique du mouvement associatif

III – L'exemple des femmes-relais

1 - Les femmes-relais en Seine–Saint-Denis

2 - L'accompagnement des femmes-relais par la fonda Rhône-Alpes

IV – L'expérience : une valeur d'avenir

V – La VAE, une nouveauté profondément enracinée pour le monde associatif

VI – La validation : le parcours du combattant

1 - L'étape de l'accueil, de l'information et de l'orientation

2 - L'étape de l'accompagnement : élaboration du dossier

3 - L'étape de l'évaluation ou du jury de validation

4 - L'expérience du Collège coopératif Paca

VII – Validation et gestion des ressources humaines

VIII – Données et analyses à partir de la pratique en Rhône-Alpes

1 - Analyse des « fiches d'identification – VAE bénévole »

a - Résultats : réponses aux questions

b - Commentaires des résultats

c - Analyse des résultats

2 - Analyse des demandes faites en réunions d'informations par les associations

a - Domaines d'acquisition de compétences professionnelles au sein des associations

b - Projets et tactiques de qualification des personnes dans les associations : quelques éléments

3 - Pratiques des acteurs des dispositifs de VAE

a - Entretiens et réunions avec des acteurs des dispositifs de VAE

b - Mise en œuvre des dispositifs de VAE par ministères

c - Valideurs de VAE

IX – Conclusions de l'étude

X – Perspectives de travail

Réalisation de l'étude

## AVANT-PROPOS

*La fonda devait consacrer une réflexion aux conséquences de la loi sur la validation des acquis des expériences des bénévoles au sein des associations, et apporter ainsi sa contribution à l'élaboration de politiques et de stratégies du mouvement associatif, voire plus modestement dans un premier temps aider les associations à bien se positionner dans un dispositif en pleine construction.*

*Cette tâche n'est pas facile pour deux raisons essentielles : les zones d'ombre du dispositif et l'extrême diversité des associations et, par conséquent, des formes d'engagement bénévole. En effet, si l'on connaît bien l'architecture générale de la loi, des pans entiers de l'édifice sont en pleine construction avec leurs échafaudages plus ou moins stabilisés. C'est particulièrement le cas pour l'accompagnement des candidats, la composition des jurys, les niveaux de qualification intermédiaires... Mais c'est aussi, du côté des associations, accepter d'ouvrir une réflexion sans complaisance sur leurs pratiques en matière de bénévolat, en apportant notamment de la rigueur là où elle n'est pas toujours, c'est-à-dire s'engager résolument dans une politique de gestion des ressources humaines à l'instar de ce qui se pratique pour les salariés. La valorisation des acquis de l'expérience serait grandement facilitée si était courante la pratique des fiches de poste ou d'une modalité analogue, alors qu'elle n'est encore que marginale.*

*La contribution de la fonda s'inscrit dans une démarche de réflexion sur le bénévolat. Menée dans le cadre de son comité d'études et de liaison VAE, elle est complémentaire des travaux effectués au sein de deux autres comités, celui qui approfondit les questions de l'engagement bénévole et celui qui se préoccupe du renouveau du politique.*

*L'étude s'articule autour des réflexions d'un comité de pilotage national dont certains membres sont engagés sur des opérations de terrain et des travaux en cours d'acteurs locaux (fonda Rhône-Alpes) ou réalisés (Arifa en Seine-Saint-Denis). L'expérience de la fonda Rhône-Alpes est une illustration saisissante des réflexions nationales, alors que l'association Arifa apporte un complément sur le parcours difficile qui devrait conduire d'une nouvelle activité à la création d'un nouveau diplôme.*

## LES ATOUTS DU MOUVEMENT ASSOCIATIF

D'une manière générale, la loi sur la validation des acquis de l'expérience, plus particulièrement l'expérience bénévole en milieu associatif, a reçu un accueil favorable des associations. Ceci n'a rien d'étonnant lorsqu'on se réfère à l'histoire du siècle passé, au cours duquel des pratiques associatives innovantes (souvent en matière de service) ont engendré un très grand nombre de métiers de la santé, du secteur éducatif complémentaire de l'école, de l'animation, des services à domicile et, plus récemment, des métiers touchant à la médiation ou à l'environnement, etc.

### ■ Le caractère pionnier des associations

Cet état de fait, reconnu depuis longtemps, objet de nombreux discours, incite plutôt à se demander pourquoi une telle loi arrive si tardivement ou plus exactement pourquoi l'expérience hors du domaine de l'entreprise, c'est-à-dire hors des formes contractuelles du travail, est généralement si peu prisée en France ? Alors que la reconnaissance du fait associatif est générale, que son caractère novateur et souvent pionnier a été maintes fois démontré en matière de nouvelles activités consacrées par de nouveaux métiers, par des formations et des diplômes spécifiques, l'expérience associative est d'une manière générale peu prise en compte. L'explication se trouve probablement dans la tradition française qui valorise le diplôme au détriment de la pratique<sup>1</sup>, la reconnaissance des savoirs se faisant essentiellement au sein du processus de formation classique. La société française entretient à travers sa tradition une sorte de schizophrénie qui privilégie, au point de la rendre exclusive, l'approche intellectuelle ou scolaire consacrée par le diplôme à une approche plus pragmatique. En définitive, la loi sur la VAE ne modifie pas sensiblement cette situation puisque la référence demeure le diplôme ; l'expérience, une fois reconnue, ne consti-

---

1. L'école de Jules Ferry a arraché aux patrons du 19<sup>e</sup> siècle les enfants, en les obligeant à aller à l'école parce que ces mêmes patrons ne formaient pas leurs apprentis.

tuant au mieux, mais ce n'est déjà pas si mal, qu'un raccourci sur le parcours qui y conduit.

### ■ Des initiatives encourageantes

Quelques évolutions encourageantes se dessinent, notamment au sein des branches professionnelles du social et de l'animation. Celles-ci achèvent de remettre en chantier l'ensemble des référentiels de formation et de certification existants, s'attachant précisément à élaborer au préalable les référentiels de métiers et de compétences. Si cette évolution se confirme et s'élargit, il conviendra désormais de reconnaître que les professions et les parcours qui y préparent ne pourront être correctement approchés qu'à travers les compétences et les capacités nécessaires à l'exercice concret du métier considéré. Ce travail sur les référentiels de métiers et de compétences a été réalisé ou est en voie de l'être pour les qualifications de l'aide à domicile, les assistantes maternelles, les aides médico-psychologiques (AMP), les brevets de l'animation, les nouveaux métiers de la médiation ou de l'accompagnement. Ce sont ces qualifications de niveaux IV et V qui concernent aujourd'hui la grande masse des intervenants sociaux.

On peut aisément imaginer les effets d'une telle approche sur les contenus et méthodes de formation, mais aussi sur les changements qu'elle peut avoir sur la perception du diplôme. Car c'est une sorte de renversement qui prend enfin la professionnalisation par le bon bout, c'est-à-dire par les pratiques. Ce changement de perspective, s'il concerne les champs de la formation et plus largement des qualifications, on le devra pour une bonne part à la loi sur la VAE. Elle permet en outre de porter un regard nouveau sur les problèmes récurrents de qualification des « faisant fonction » qui s'accroissent dans un contexte caractérisé par de nombreux départs à la retraite.

D'un côté la tradition, de l'autre des pratiques nouvelles qui ouvrent des perspectives intéressantes et susceptibles de modifier le regard sur l'expérience et sa prise en compte dans le cadre d'un cursus de formation et de préparation à l'exercice d'un métier. La loi sur la VAE serait-elle à l'origine de ce mouvement ou plutôt le révélateur d'une prise de conscience dont le cheminement est plus ancien ? C'est ce regard nouveau sur l'expérience qui compte, vaste domaine qu'il s'agit désormais d'explorer en s'attachant

à relever les processus vertueux de la loi afin d'en examiner toutes les potentialités, mais en se gardant de se laisser enfermer dans le seul cadre des diplômes existants.

## LA VALIDATION DES ACQUIS N'EST PAS UNE NOUVEAUTÉ

Les dispositifs de 1985 (décret du 23.08.1985) et de 1992 (loi du 27.07.1992 sur la validation des acquis professionnels [VAP] et décret d'application du 27.03.1993) avaient déjà permis de « valider » plus de 100 000 candidats. Mais le décret de 1985, assez largement utilisé dans les universités, permettait seulement d'accéder directement à un niveau quelconque d'une formation diplômante par l'octroi d'une équivalence de niveau, en fonction du dossier présenté par le candidat.

Par exemple, un travailleur social (titulaire d'un diplôme d'État d'assistant de service social ou d'éducateur spécialisé) pouvant justifier de cinq ans d'exercice professionnel et éventuellement de périodes de formation continue complémentaires, pouvait être admis directement en licence d'AES (administration économique et sociale) avec les options de développement social, de gestion ou autre, et parfois même (pour d'excellents dossiers calés sur des expériences riches et l'exercice de responsabilités professionnelles ou sociales avérées) directement en année de maîtrise, voire de DES.

La loi de 1992 sur la validation des acquis professionnels (VAP) permettait d'acquérir en principe un diplôme ou une certification ou plus exactement des unités de diplôme, puisqu'il fallait suivre une unité de formation *a minima*. On sait que si la VAP a pu être mise en pratique pour des niveaux de certification V et IV (essentiellement pour des CAP et des brevets professionnels), elle a été ignorée sinon boycottée par la très grande majorité des universités et par la totalité des écoles d'ingénieurs qui craignaient un risque de dévalorisation des diplômes.

En revanche, la loi sur la VAE (loi de modernisation sociale du 18.01.2002), qui a nettement assoupli les conditions d'accès au diplôme

ou à la certification, semble avoir suscité de grands espoirs chez les postulants et un intérêt nouveau du côté des organismes de validation (Éducation nationale à tous les niveaux, écoles d'ingénieurs, ministères techniques : Emploi, Affaires sociales, Jeunesse et Sports) et des partenaires sociaux.

## I - LE PUBLIC CONCERNÉ . . . . .

Pour l'écrasante majorité des bénévoles associatifs qui s'y engagent et engageront, l'intérêt du dispositif de la VAE se trouve dans l'accès à la certification ; ce qui signifie concrètement pour eux une voie de passage du bénévolat au salariat. Mais c'est aussi un homme ou une femme bénévole, exerçant par ailleurs une activité professionnelle (salarisée ou autre) et désirant faire valider un engagement bénévole dans le cadre d'une qualification supérieure ou différente de celle antérieurement reconnue, ou encore un salarié non qualifié aspirant à faire valider une expérience bénévole (cas des femmes-relais notamment).

### ■ Le bénévolat recouvre des réalités hétérogènes

La portée de la loi est universelle, mais l'objet de cette réflexion est plus limité car il concerne prioritairement l'expérience bénévole. Sachant que celle-ci recouvre une grande diversité qui renvoie à une multitude d'activités ou de projets exigeant des aptitudes, des compétences et des responsabilités de tout niveau. C'est pourquoi, on ne peut écarter *a priori* aucune des formes d'engagement, qu'il s'agisse de celles relatives à la gouvernance ou à l'administration de l'association ou de l'implication du bénévole dans la prestation directe de services, c'est-à-dire dans la production de l'activité. Cependant, il est nécessaire de procéder à une distinction selon que l'on vise les bas niveaux de qualification ou les plus élevés.

Certes, la responsabilité des associations est plus grande à l'égard des candidats de niveau V qu'à ceux de niveau III. Mais, reconnaissons cependant que de plus en plus de candidats à des diplômes de niveaux III, II et même I (par exemple DSTS ou Cafdes, Dedpad, licence et mastère I et II

des universités, etc.) entendent bénéficier de la procédure de VAE, en excipant non seulement des acquis de leur expérience professionnelle, mais aussi de leur expérience sociale de bénévole ou des deux inextricablement mêlées. La responsabilité des mouvements associatifs est donc engagée aussi à ces niveaux supérieurs.

Les personnes qui ont une longue expérience dans des fonctions de gouvernance et d'administration des associations, expériences qui révèlent plus généralement des compétences de niveaux intermédiaires ou supérieurs (bien entendu la taille de l'association doit être prise en compte), sont généralement mieux armées pour prendre en main le processus de validation tel qu'il est prévu par les textes.

Pour cette catégorie de personnes, c'est moins sur l'accompagnement (celui-ci doit particulièrement concerner les niveaux moins élevés) mais davantage sur la qualité de l'approche du mouvement associatif par les jurys, voire sur l'aide à la constitution du dossier visant la justification des acquis, que l'accent doit être mis. La responsabilité des mouvements associatifs doit se manifester prioritairement et utilement dans la composition des jurys de validation et dans la diffusion de la culture et des valeurs associatives en direction du noyau dur des jurys universitaires. Cela suppose qu'ils aient pu repérer au préalable des alliés potentiels parmi les universitaires relevant de disciplines diverses (sciences humaines, sciences politiques, gestionnaires, etc.).

Il ne faut pas perdre de vue, concernant ces personnes, que la voie de validation reste encore un parcours difficile pour les qualifications des niveaux III et II.

Dans tous les cas de figure, la responsabilité des associations doit s'exercer à un double niveau :

- celui de « l'amont », qui concerne en premier l'information et le diagnostic (repérer les personnes susceptibles de) mais également l'orientation (quel diplôme visé ?) ;
- celui du « pendant », pour accompagner le candidat dans son parcours, l'aider à constituer son dossier et à préparer sa présentation.

Un des principaux enjeux de la réussite de cette nouvelle voie est précisément, avec celui de la composition des jurys, celui des moyens que les associations mobiliseront ou non pour accompagner les candidats. Et c'est, bien entendu, vis-à-vis des personnes visant des diplômes de faible niveau que cet accompagnement sera le plus déterminant.



## II - L'INNOVATION, UNE FONCTION HISTORIQUE DU MOUVEMENT ASSOCIATIF . . . . .

Il ne faut pas perdre de vue que l'association est souvent un lieu d'innovation. Historiquement, la démonstration n'est plus à faire, les associations ont joué un rôle de pionniers au travers de nombreuses activités qui ont fourni les creusets au sein desquels sont apparus de nouveaux métiers. La source n'est pas aujourd'hui tarie. Parmi d'autres exemples, ce sont les activités associatives d'entretien des lits de rivière par l'usage de méthodes respectueuses de l'écosystème qui peuvent déboucher sur un métier de jardinier de rivière.

Mais, c'est incontestablement dans le champ de la médiation sociale que l'on trouve le nombre le plus impressionnant d'initiatives associatives qui défrichent de nouvelles fonctions d'utilité sociale. Celles-ci sont organisées dans des activités spécifiques suffisamment structurées pour donner naissance à de nouveaux métiers. Il s'agit en l'occurrence de nouveaux métiers de services, simultanément services aux personnes et services aux institutions.

Le constat de la « désaffiliation » d'un nombre croissant d'habitants dans tous les champs de la vie civique et sociale, signe d'une crise de la capacité d'intégration sociale de l'État-providence, est à l'origine de ces initiatives associatives comme de certaines initiatives des pouvoirs publics. En facilitant, à des populations rejetées aux marges de la société, l'accès à leurs droits civiques et sociaux (particulièrement aux équipements, services et prestations en matière de santé, de protection sociale, d'emploi, de logement, d'éducation, de culture), ces activités ont pour caractéristique commune de partir du constat d'une carence relationnelle pour construire avec ceux qui en souffrent les passerelles susceptibles d'y remédier.

C'est dans cette perspective qu'a été imaginé le programme gouvernemental Nouveaux services – emplois jeunes, notamment son volet associatif. Bien qu'il ne s'agisse pas de bénévoles, pour le mouvement associatif qui s'y est engagé massivement, ce programme aujourd'hui arrêté constitue une responsabilité dans la qualification de nombreux jeunes qui ont été recrutés sans avoir toutes les qualifications nécessaires pour le travail demandé et devraient pouvoir entrer dans le processus de validation de l'expérience acquise.

On se doit de rappeler que ce programme gouvernemental avait notamment pour objectif l'émergence de nouveaux métiers. Aucune étude approfondie et d'ampleur n'a encore été faite sur ce sujet central du programme. Cependant, en ce qui concerne l'innovation débouchant sur des activités nouvelles et de nouveaux métiers, la problématique de validation est sensiblement différente et plus complexe, car il s'agit à la fois de faire reconnaître de nouvelles qualifications et certifications et de faire agréer de nouveaux diplômes. Ces cas de figure, bien qu'il ne s'agisse pas obligatoirement de bénévoles mais le plus souvent de personnes salariées de faible qualification, ne sauraient être mis hors champ de nos préoccupations, bien au contraire. Car ce serait oublier cette fonction « pionnière » de la vie associative qu'elle doit non seulement garder mais aussi développer. C'est particulièrement ce qu'illustre le cas des femmes-relais avec l'association Arifa : le passage par le statut de salarié y a été la condition nécessaire à la reconnaissance de l'expérience par le milieu familial et plus largement le milieu de vie, comme pour les institutions bénéficiant de ce nouveau service relationnel construit autour de la fonction de « passeur ».

### III - L'EXEMPLE DES FEMMES-RELAIS . . . . .

Ce sont les centres sociaux de la Loire qui, les premiers, à la fin des années 1970, ont repéré l'existence de femmes-relais jouant un rôle de médiation et d'intermédiaire entre des femmes issues d'une immigration récente et les différents acteurs publics et privés de leur environnement, partenaires incontournables de leur intégration dans la cité.

Depuis, un véritable mouvement associatif s'est développé et des associations de femmes-relais se sont créées dans de nombreux quartiers à fort pourcentage de population issue de l'immigration. Contrairement aux emplois jeunes, initiative de l'État vers la société dans une démarche « top-down », les femmes-relais obéissent à une logique ascendante (« bottom-up »), partant d'initiatives citoyennes pour construire une utilité sociale intégrée dans les fonctionnements publics.

Au départ, ce sont des femmes issues des mêmes groupes ethniques et habitant les mêmes quartiers qui mettent spontanément leurs compétences relationnelles au service de leurs voisines qui en sont dépourvues : maîtrise de la langue française et de la langue du pays d'origine, connaissance des modalités d'accès aux services publics et privés de leur environnement... Ces démarches spontanées de bénévolat individuel se regroupent ensuite en association, reçoivent des soutiens des collectivités locales et des services d'État intéressés à leur fonction de médiation, et travaillent à la qualification professionnelle de leurs intervenants.

Cette qualification des femmes-relais se traduit le plus généralement par leur passage du bénévolat au salariat, encore que certaines associations conservent une part d'engagement bénévole ; voire, exceptionnellement, la totalité de leurs interventions en bénévolat.

La problématique exemplaire de la valorisation des acquis de l'expérience des femmes-relais est expliquée dans la présente étude à travers deux exemples : Arifa en Seine-Saint-Denis et le groupe de femmes-relais que la fonda Rhône-Alpes accompagne dans leur démarche pour faire reconnaître leur expérience dans le cadre d'un métier de médiation.

### III.1 - LES FEMMES-RELAIS EN SEINE SAINT-DENIS

#### ■ Les femmes-relais de l'Arifa

L'association Archives de l'immigration familiale (Arifa) a été créée en 1990. Son projet était de contribuer à l'insertion de femmes immigrées en les aidant à résoudre les problèmes de la vie quotidienne, ainsi que de recueillir les récits des premières femmes immigrées à propos de leur arrivée et de leur installation en France. Au départ, l'activité a été consacrée essentiellement au domaine social. Les mères de famille immigrées, souvent confinées chez elles, avec très peu de contacts à l'extérieur, avaient tout particulièrement besoin d'un soutien pour assumer leur rôle dans la famille.

Les barrières linguistiques et culturelles, ainsi que l'ignorance du fonctionnement des services administratifs, de santé et scolaires par la majorité des familles immigrées, sont souvent à l'origine de nombreuses difficultés relationnelles. Dans la cité des Bosquets de Montfermeil, quelques

femmes immigrées ayant une bonne connaissance de la langue française accompagnaient spontanément leurs voisines aux visites médicales pour servir d'interprète, mais aussi pour favoriser la compréhension mutuelle. L'idée est alors venue d'organiser cette solidarité de voisinage exercée à la protection maternelle infantile (P<sub>Mi</sub>) et de l'étendre à d'autres domaines (scolaire, administratif, etc.). Pour y parvenir, il fallait passer au plan professionnel, donc organiser ces femmes-relais, assurer leur formation dans les domaines où elles seraient amenées à intervenir, les salarier en recherchant les financements publics. Le salariat a permis aux femmes recrutées d'exercer leur activité d'accompagnement à plein temps, et d'être reconnues et respectées par leurs familles aussi bien que par leurs interlocuteurs. Elles ont pu également profiter de stages de formation adaptés aux activités développées par l'association en fonction des demandes.

Les champs d'activité des femmes-relais de l'Arifa sont variés :

- une médiation culturelle et sociale permanente entre les familles et les institutions (hôpitaux, mairies, Caf, préfectures, écoles...) ;
- des séances d'information, animées par des spécialistes, sur des sujets de la vie quotidienne ;
- des sorties culturelles et de loisirs pour des familles souvent enfermées dans leur quartier ;
- des animations locales festives et culturelles au centre d'accueil, avec les femmes du quartier et leurs enfants.

En 2004, l'Arifa regroupe treize femmes-relais, algériennes, maliennes, turques, sri-lankaises, indiennes et pakistanaises. Elles ont entre 22 et 50 ans. Elles parlent souvent plusieurs langues et sont au minimum bilingues. Leur niveau scolaire va du primaire à la licence. Elles reçoivent les familles dans des locaux de l'association situés au cœur de deux cités de Montfermeil et de Clichy-sous-Bois : les Bosquets et la Forestière. Leur spécificité par rapport aux travailleurs sociaux est qu'elles partagent habitat, langue, histoire et problèmes avec les familles. Leurs niveaux de culture et d'intégration leur permettent une bonne compréhension des usages et droits français. Elles peuvent réagir dans des délais très courts à des situations variées. Les femmes-relais de l'Arifa associent donc auprès des familles un travail d'accompagnement et d'interprétariat des langues comme des usages et mentalités françaises et étrangères, et facilitent le dialogue avec

les partenaires sociaux et professionnels. Elles apprennent à ces derniers à mieux connaître et apprécier la population du quartier, ses histoires et ses cultures. Elles donnent aux habitantes de la cité une occasion d'intégration progressive et de participation à la vie sociale.

Les femmes-relais de l'Arifa bénéficient d'une formation permanente qui associe le tutorat par les plus expérimentées et une formation dispensée par des intervenants qualifiés. En outre, chaque semaine, une demi-journée est consacrée à l'examen de cas particuliers. Les femmes-relais analysent entre elles, avec la directrice ou une psychologue, leur pratique, leur place et leur rôle dans leurs diverses interventions. Ces échanges d'informations, ce travail en groupe permettent aux femmes-relais de prendre du recul par rapport aux situations difficiles auxquelles elles sont souvent confrontées.

D'autre part, une formation spécifique, qualifiante, pour les femmes-relais du département de la Seine-Saint-Denis a été mise en place par l'Institut régional de travail social (IRTS). C'est un enseignement de 390 heures qui prépare à l'obtention d'un diplôme national. Il comporte notamment une connaissance des publics et des problèmes sociaux, de l'environnement juridique et institutionnel, un certain niveau de communication écrite et orale, un apprentissage du positionnement professionnel et de la communication interculturelle. Le but est d'obtenir, à partir de critères bien établis, la reconnaissance au plan national du métier de femme-relais.

### ■ L'activité de l'Arifa au plan culturel

La démarche d'accueil, d'information et d'accompagnement est un travail de « passage » entre les langues, les codes et les représentations. Elle trouve son prolongement naturel dans une réflexion sur l'identité et la mémoire, dans la confrontation directe avec les objets, témoins du passé. Dans ce contexte, l'Arifa organise depuis quatre ans, avec le soutien de la Direction des musées de France, des visites aux musées Picasso, du Louvre, de Cluny. Elles permettent aux femmes-relais d'intégrer de nouvelles connaissances et concepts, de prendre conscience du métissage des cultures et d'assouplir ainsi leur relation à l'autre. L'objectif est qu'elles soient les médiatrices entre les habitants du quartier et un lieu de culture, le musée, en principe ouvert à tous.

Au musée Picasso, des visites conduites par une animatrice conférencière ont été organisées à l'intention des femmes-relais. La découverte des œuvres de Picasso a suscité étonnements et questionnements. Les réactions ont été mises en forme dans le cadre d'un atelier d'écriture. Les textes mis en musique par un professionnel ont été chantés par les femmes-relais avec la chorale du collègue Jean Jaurès de Montfermeil. L'ensemble a été présenté dans la cour du musée Picasso, le jour de la Fête de la musique. Cette entreprise a reçu le prix de l'initiative des habitants au Festival international de la ville de Créteil. Cette occasion unique de découvrir les œuvres de Picasso, l'enrichissement personnel et commun découvert au sein du musée, la possibilité d'échanger, de parler, d'écrire, de chanter, de danser à propos de l'œuvre du peintre furent des éléments essentiels d'enrichissement.

Selon F. Feger, de la Direction des publics du musée du Louvre, « *des causes diverses empêchent nombre de personnes d'accéder au Louvre. Le simple fait de sortir de leur ville ou de leur quartier, la non-maîtrise de la langue française constituent souvent le premier obstacle. Certains ignorent l'existence des musées, d'autres pensent que ce n'est pas un lieu pour eux. Le musée leur renvoie souvent une image dissuasive d'excellence et de luxe, emblématique d'une érudition qu'ils ne possèdent pas et d'une culture dont ils ne sont pas* ». En collaboration avec la Direction des publics des musées de France, l'Arifa a choisi, au musée du Louvre, de centrer son parcours autour de la Méditerranée. Les visites organisées pour les femmes-relais se sont déroulées en trois phases : une visite-conférence au musée pour une première approche ; une restitution au cours d'une séance d'échanges et de débats au siège de l'association, à partir des ressentis et des documents empruntés à la médiathèque du musée ; une visite autonome pour permettre aux femmes-relais de revoir les œuvres et d'approfondir leurs connaissances.

Aujourd'hui, les femmes-relais sont, comme dans le cadre de leurs activités dans le domaine social, en mesure de jouer leur rôle de médiatrices culturelles et d'organiser, pour les habitantes du quartier et leurs enfants, des visites aux musées du Louvre et Picasso. Au volant d'un minibus, mis à leur disposition par le centre social de Montfermeil, les femmes-relais accompagnent régulièrement des groupes d'une dizaine de personnes, qui ne seraient jamais allées seules au musée. Elles présentent les œuvres de

leur choix, de façon informelle, personnelle, originale, avec leur culture, leurs mots, leur sensibilité.

La relation triangulaire, dans laquelle les femmes-relais ont pris une place originale et féconde entre les femmes immigrées et les responsables de secteurs sociaux et institutionnels, apparaît parfaitement adaptée aux domaines culturels. L'on constate que l'expérience de médiation acquise dans le travail social permet, grâce à une formation adaptée, le développement d'autres activités dans des secteurs autres, telle l'introduction à des domaines culturels qui semblent à beaucoup interdits.

### **III.2 - L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES-RELAIS PAR LA FONDA RHÔNE-ALPES**

#### **■ La spécificité des adultes-relais à soutenir**

Le besoin d'habitants-relais répond à la prise de conscience du manque de communication et de compréhension, entre une partie de la population et les institutions. D'un côté, les institutions ont du mal à sortir de leurs murs et à accueillir les publics en difficultés sans les stigmatiser et, de l'autre, la population a peur de faire un pas vers l'institution et ne comprend pas toujours les démarches complexes qu'on lui demande de faire. Comment repérer ces habitants-relais, qui ont acquis cette capacité à créer du lien et ont appris à faciliter une communication difficile entre ces deux univers ?

Comment le dispositif a-t-il été accueilli sur le terrain ?

Les structures de proximité, comme les centres sociaux ou les associations de quartier qui soutenaient déjà les initiatives d'habitants s'appuyant sur leur connaissance du quartier et de sa population, se sont saisies du dispositif « adultes-relais » comme d'une suite logique, dans la consolidation professionnelle d'une personne ayant démontré concrètement ses compétences.

D'autres voient des habitants accompagner des personnes dans leurs démarches, sur la base d'une relation personnelle. Même s'ils reviennent régulièrement, il n'est pas toujours aisé pour une structure de percevoir cette démarche comme une compétence spécifique, relevant d'une fonction de relais.

Comment apprendre à repérer des aptitudes à devenir relais ? Comment une institution manifeste-t-elle son intention de valoriser cette fonction ? Ceci nécessite un positionnement particulier des structures, des professionnels et des décideurs :

- en accueillant favorablement les initiatives des habitants comme un possible enrichissement de ses propres pratiques professionnelles et en développant une vision plus large de son terrain d'intervention ;
- en portant un regard sur les habitants qui ne pointe pas seulement leurs handicaps, mais qui reconnaisse leurs potentiels.

Les habitants-relais sont généralement poussés par la population vers ces fonctions, ayant développé « naturellement » des compétences dans le respect d'une déontologie, dignes d'un professionnel : une écoute empathique, une certaine neutralité, le respect de la confidentialité, une certaine prise de distance...

#### ■ Adulte-relais

Lors d'une mise en commun des expériences de femmes-relais en Rhône-Alpes, la fonction de l'adulte-relais a été définie ainsi.

##### > LA MISSION :

- favoriser le lien social et l'autonomie des personnes, sur la base d'un travail collectif et individuel, prenant en compte la globalité de la personne et de sa famille ;
- favoriser l'évolution des pratiques : des structures et services, pour un meilleur accueil ; des familles, pour une plus grande participation ; des formations du travail social et de l'animation socioculturelle, pour une meilleure appréhension de la population et du terrain ;
- améliorer la communication et la compréhension mutuelle entre les familles et les institutions (services sociaux et publics, administrations publiques, structures de proximité...) ;
- améliorer les conditions d'intégration des familles : accueil, accès aux droits et à l'information-orientation... essentiellement par des actions collectives.

##### > LE SENS DES ACTIONS :

- une déontologie proche de celle du travail social : neutralité, confidentialité, distanciation ;



– mais un sens particulier : une grande proximité d'histoire de vie, d'identité, de territoire et de culture ; une relation basée sur la confiance et le respect réciproques ; une intervention basée sur la reconnaissance et la valorisation des richesses et de l'identité des personnes.

> **DES PRÉ-REQUIS :**

- une implication dans la vie associative et des groupes informels (du quartier ou d'une communauté) ;
- des qualités personnelles : capacités relationnelles et aptitudes à aller vers les autres ;
- une ouverture aux différents codes des cultures ;
- une connaissance des structures de proximité et des institutions, en tant qu'usager et en tant qu'habitant ;
- un engagement personnel à vouloir transformer les situations sociales ressenties comme anormales et insupportables.

■ **La reconnaissance par un diplôme**

Alors que certaines d'entre elles arrivaient en fin de contrat précaire (CES et CEC) et que le dispositif «adulte-relais» n'était pas encore en place, les femmes-relais se sont inquiétées de savoir comment se présenter à l'ANPE, comment expliquer le travail accompli pendant toutes ces années et valoriser le niveau qu'elles avaient acquis ?

La réponse trouvée a été celle du diplôme, mais est-ce la seule pertinente ?

Lors d'un bilan de compétences, l'une d'entre elles a été orientée vers le CAP d'agent de prévention et de médiation, créé en 1998 par l'Éducation nationale et accessible en formation pour adultes ou par la validation des acquis de l'expérience bénévole et/ou professionnelle.

Les accompagnateurs se sont trouvés face à une ambiguïté : monter une formation avec un organisme qui ne maîtrisait sans doute que partiellement les contenus d'un nouveau diplôme, pour lequel il fallait inventer un nouveau programme afin de le dispenser à des personnes qui, depuis des années, ont développé ces compétences sur le terrain et grâce auxquelles ces nouveaux diplômes voient le jour. Les stagiaires se seraient trouvées en position d'apporter le contenu du programme aux formateurs, qui eux auraient été en position d'apprenant. Auraient-ils joué le jeu ?

C'est ainsi que la démarche de validation des acquis a semblé plus pertinente puisque, depuis quelques années, on parlait de reconnaissance d'une fonction expérimentée de manière empirique. Un représentant du service de validation des acquis de l'Académie de Lyon est venu présenter la démarche et le contenu du diplôme, qui a fortement intéressé le groupe (au début lyonnais, puis stéphanois et enfin savoyard).

Dans ce CAP d'agent de prévention et de médiation, seul l'aspect concernant la régulation des conflits a été écarté par les femmes-relais, dont l'intervention ne concerne pas la sécurité. Au-delà de la résolution de conflits physiques dans l'espace public, elles visent à résoudre des situations sociales en profondeur, prenant en compte les personnes dans leur globalité. De fait, elles contribuent à garantir la cohésion sociale.

#### ■ Les difficultés rencontrées

Au cours de cette expérience, la fonda Rhône-Alpes s'est rendu compte combien le passage devant un jury et des épreuves scolaires posaient problème, alors que les femmes-relais montraient de réelles compétences et qualités professionnelles sur le terrain. Celles-ci relèvent d'un niveau supérieur à celui du CAP, puisque la plupart d'entre elles sont responsables d'activités, depuis le montage du projet jusqu'au bilan. Sans doute de par leur histoire personnelle et un vécu d'une certaine exclusion scolaire, elles se mettaient en difficulté face à l'Éducation nationale.

C'est pour cela que le travail collectif pour la rédaction du document a été essentiel. Les unes jouant un rôle de moteur pour les autres, la motivation a pu être maintenue tant bien que mal, du début à la fin.

Cependant, sur onze personnes venant du Rhône et de la Loire, huit ont obtenu ce CAP la première année. Les épreuves acquises étant maintenues pendant cinq ans, elles peuvent le repasser autant de fois. La deuxième année, trois personnes de la Savoie ont fait le même parcours, puis un groupe de sept personnes de l'Isère s'est lancé dans la formation avec un Greta, étant pour certaines très peu alphabétisées.

Cette expérience a pu être présentée au niveau national à FIA ISM, lors d'une journée de travail ayant pour objectif de recueillir les besoins de définition du contenu de la circulaire sur les adultes-relais. Alors que tout le monde cherchait des pistes de professionnalisation adéquates, cette expérience a fait boule de neige.

## IV - L'EXPÉRIENCE : UNE VALEUR D'AVENIR . . . . .

La formation tout au long de la vie, expression apparue au cours des années 1960, n'est malheureusement guère plus qu'un concept. Le passage à la réalité pour le plus grand nombre ne se réalisera que progressivement, mais peut-être plus rapidement qu'on l'imagine sous la pression de ces autres réalités que sont le marché du travail et ses exigences, les progrès technologiques. L'évolution considérable des technologies de communication, la robotisation et l'automatisation exigent désormais des capacités d'adaptation rapides, une flexibilité plus grande. Cela se traduit déjà, mais le phénomène ne peut que s'amplifier, par une exigence d'adaptation permanente des connaissances et une prise en compte plus forte de l'expérience.

Les jeunes générations et les futures n'auront vraisemblablement pas le même regard que les générations précédentes sur la formation initiale, qui ne constituera au mieux qu'une partie de la formation d'un individu et non plus la globalité des connaissances, des compétences et de la culture à acquérir pour mener à bien sa vie professionnelle et de citoyen. La formation continue occupera une place de plus en plus importante.

Avec les lois sur la formation permanente et continue du début des années 1970, une première et grande étape a été franchie en matière de formation professionnelle. Depuis, on peut constater deux évolutions complémentaires :

- d'une part, la multiplication des diplômes professionnels par l'Éducation nationale visant une meilleure adéquation emploi/formation ;
- d'autre part, dans le monde du travail, la place des diplômés s'est trouvée confortée car ce sont eux qui constituent dans les conventions collectives le seuil d'accueil des salariés (niveau de qualification, rémunération).

La loi sur la VAE, loin de dévaloriser le diplôme comme on pourrait l'imaginer, consacre au contraire en France son hégémonie comme passage obligé pour la promotion sociale puisque ce sont les compétences qui, pour être reconnues, passeront désormais par la certification.<sup>2</sup>

---

2. Avis du Cès, *Contribution à la préparation de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école*, rapporteur : Claude Azema.

## V - LA VAE, UNE NOUVEAUTÉ PROFONDÉMENT ENRACINÉE POUR LE MONDE ASSOCIATIF . . . . .

La naissance du métier de l'animation illustre ce processus du passage de l'expérience au diplôme. À la fin des années 1960, période où s'est progressivement effectué le passage de l'éducation populaire à l'animation, l'objectif était que toute activité d'animation, qu'elle soit municipale, d'entreprise ou d'une autre collectivité, soit rattachée à une association d'éducation populaire déjà existante et de préférence agréée par le ministère compétent.

Concernant l'animation, l'idée dominante de l'époque consistait à penser qu'elle pouvait devenir une profession, mais surtout pas une profession ordinaire. **Il fallait une formation et un diplôme pour des gens qui se méfiaient des diplômes et qui privilégiaient l'auto-formation, la créativité et la conviction.** On ne devait pas recruter en priorité sur des connaissances, encore moins sur l'unique base des diplômes, mais plutôt à partir de l'activité militante et de l'engagement dans l'action culturelle ou éducative en dehors de l'école.

Cela explique que la plupart des associations d'éducation populaire étaient organisées : elles avaient leur propre dispositif de formation et formaient au-delà de leurs besoins en recrutement, mettant ainsi sur le marché des animateurs qui devaient normalement devenir des relais de leur action et de leurs conceptions éducatives. On était en présence d'un monde cohérent et cohésif. Le Capase, diplôme créé en 1971 pour permettre la professionnalisation de l'animation, présentait un certain nombre de particularités liées à cette conception de l'éducation populaire. Par ailleurs, c'était un diplôme difficile à préparer et surtout à terminer, dans la mesure où il combinait expériences et connaissances. Il a fonctionné comme un solide rempart contre la banalisation de la profession.

Cet exemple montre d'abord que la reconnaissance de l'expérience n'est pas chose complètement nouvelle mais, plus encore, qu'elle est un élément déterminant dans la conception même du diplôme.

On retiendra cependant que l'administration centrale de référence, Jeunesse et Sports, est une administration de mission dont le cheminement au cours des années 1950-70 a suivi et accompagné le mouvement associatif

dans une grande proximité et en complicité. Cela a constitué un puissant facteur de compréhension entre les associations et l'administration. Celle-ci ayant une connaissance fine de la pratique associative, elle n'a pas eu de difficulté à reconnaître l'expérience dont elle favorisait la mise en œuvre.

## VI - LA VALIDATION : LE PARCOURS DU COMBATTANT . . . . .

*« Les acquis pouvant donner lieu à une validation sont l'ensemble des **compétences professionnelles** issues d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, exercée en continu ou non, pendant une durée totale cumulée d'au moins trois ans et **en rapport avec la certification visée**. Il appartient au jury de validation d'apprécier le **caractère professionnel des compétences acquises et leur lien avec celles exigées par le référentiel du diplôme, du titre ou du certificat visé**. Le jury est souverain, il peut prononcer une validation totale ou partielle. »*

L'étape ultime est celle de la présentation de l'expérience devant le jury. Pour y parvenir dans de bonnes conditions, la plus grande attention doit porter sur le parcours et les étapes intermédiaires pour bien repérer où se situent les difficultés, voire les obstacles, de la mise en œuvre de la VAE au bénéfice des bénévoles associatifs ou des personnes sans qualification.

Ces difficultés concernent les trois phases du parcours de la VAE :

- l'étape de l'accueil, de l'information et de l'orientation ;
- l'étape de l'accompagnement : élaboration du dossier ;
- l'étape de l'évaluation ou du jury de validation.

### VI.1 - L'ÉTAPE DE L'ACCUEIL, DE L'INFORMATION ET DE L'ORIENTATION

À ce premier stade, les principaux acteurs publics (ministère du Travail et des Affaires sociales, ministères valideurs et établissements publics de

l'Éducation nationale, conseils régionaux), en relation plus ou moins étroite avec les professionnels de la formation (publics ou privés), ont déjà mis en place au niveau régional les structures d'accueil de premier niveau (ANPE, missions locales...) et les Points relais information conseil (Pric). De même, les ministères valideurs ou leurs établissements scolaires ou universitaires ont mis en place des services d'information VAE.

**La question qui reste entièrement posée est celle de la connaissance (ou de la méconnaissance) que peuvent avoir ces informateurs et conseillers, des spécificités des expériences accumulées par les bénévoles associatifs dans les multiples champs d'activités des associations militantes ou gestionnaires et dans la diversité des expériences et des fonctions des bénévoles individuels.** On va évidemment retrouver cette difficulté au niveau de la dernière question, comment peser sur les procédures ?

Les associations devront trouver les moyens de mettre des informations à la disposition des Points relais notamment, mais surtout devront se rapprocher des informateurs pour les familiariser avec un monde la plupart du temps méconnu.

## **VI.2 - L'ÉTAPE DE L'ACCOMPAGNEMENT : ÉLABORATION DU DOSSIER**

À supposer que la première étape ait été parcourue convenablement, on entre ensuite dans la phase stratégique de l'accompagnement pour l'élaboration du dossier.

### **■ Une étape qui exige des moyens financiers et humains**

Cette étape ou cet espace relève encore largement de la *terra incognita*. Fin 2004, on ne sait pas encore très bien quels moyens seront affectés à cette fonction qui devrait être assurée par des organismes agréés. Si, pour les salariés, les fonds d'assurance-formation seront naturellement sollicités, il n'en est pas de même pour les bénévoles qui, dans le cadre de ce droit individuel, risquent fort d'être dépourvus de moyens. Cette situation contraindra vraisemblablement la majorité d'entre eux à se contenter des informations générales qui leur seront prodiguées. Éventuellement, ils bénéficieront d'un accompagnement collectif, généraliste et peu productif.

### ■ Rôle des têtes de réseaux

Les associations, notamment les têtes de réseaux associatifs, doivent pouvoir jouer un rôle lors de cette étape essentielle du processus qui commence par l'information et la constitution du dossier. Certes, pour l'essentiel, l'accompagnement relèvera d'organismes et d'accompagnateurs professionnels. Pour les bénévoles associatifs, s'il y a absence d'interlocuteurs représentant le milieu au sein des organismes habilités ou d'accompagnateurs issus ou ayant une connaissance du fonctionnement associatif, on peut alors avoir de sérieux doutes sur la réussite du programme en ce qui les concerne. Il ne s'agit pas de ne reconnaître comme valide que le jugement des siens, mais bien de la nécessité pour les organismes habilités de disposer d'un éclairage sur le contexte pour pouvoir porter un jugement.

### ■ Mobilisation nécessaire de la famille de l'économie sociale

La fonda est convaincue que rien ne se fera dans ce domaine si le mouvement associatif et plus largement les organismes de l'économie sociale, dont le regard croisé de ses composantes (associations, mutuelles et coopératives) constitue un atout, ne se mobilisent pas fortement pour revendiquer un rôle dans cette phase du processus de validation. Trouveront-ils les moyens et les ressources humaines nécessaires pour rendre, en retour au service rendu, le coup de main nécessaire à ceux qui leur ont fait don de leur temps et de leurs compétences ? Enfin, quelle organisation territoriale, nécessairement intersectorielle au mouvement associatif et aux organisations de l'économie sociale, seront-ils capables de mettre en place ? Si l'enjeu est loin d'être négligeable, il peut être aussi un facteur de cohésion et de rassemblement autour des mêmes valeurs car il constitue, pour la famille de l'économie sociale, une forme d'engagement collectif vis-à-vis de ceux qui ont fait bénéficier ce mouvement de leur engagement personnel.

### ■ Des accompagnateurs avertis et formés

L'investissement associatif dans l'accompagnement, en prenant l'hypothèse de dédommagements financiers conséquents, ne dispensera pas les organismes et les personnes d'acquérir une connaissance minimale du

spectre que représentent les possibilités de certification recensées et inscrites au Registre national des certifications professionnelles. Ne serait-ce que pour vérifier une bonne adéquation entre la demande initiale du candidat et l'orientation proposée.

Il serait en effet désastreux et scandaleux que se perpétue ce qui se présente trop fréquemment aujourd'hui, y compris pour des professionnels salariés : à savoir qu'un candidat puisse découvrir le jour où il rencontre le jury, que le diplôme visé ne correspond ni au parcours ni au dossier préparé au cours de longs mois.

## VI.3 - L'ÉTAPE DE L'ÉVALUATION OU DU JURY DE VALIDATION

### ■ Composition des jurys

La composition du jury revêt une importance primordiale. Si la participation des partenaires sociaux est acquise, la question de la présence de titulaires du diplôme ou du certificat recherché n'est pas assurée, encore moins la participation de responsables associatifs. On peut aisément imaginer que, si les jurys de certification n'intègrent pas des membres partageant la même expérience que les personnes postulant à la validation, ou que si la mixité des jurys n'est pas assurée notamment par la présence de personnes engagées dans le monde associatif ou de l'économie sociale, les effets de la loi sur la VAE seront marginaux concernant le bénévolat. En effet, la validation des acquis de l'expérience hors travail salarié est particulièrement complexe et la plupart des éléments de la démarche sont à inventer. Valider un ensemble de compétences constitutif d'une profession est sans doute plus aisé que valider des compétences transversales aux emplois. C'est pourquoi, la composition des jurys revêt dans ce domaine une importance particulière.

Cependant, il est à craindre que le principal obstacle concernant la composition des jurys ne soit pas le refus des jurys à intégrer ou à associer des professionnels ou des représentants du mouvement associatif, mais bien la difficulté de ce dernier à participer à ces jurys, en raison du travail considérable à fournir (travail bénévole ou faiblement rémunéré selon les cas). C'est la raison pour laquelle devrait être encouragée **la création d'un véritable « corps » de bénévoles retraités, mixant les différentes familles de**



**l'économie sociale**, formés à cet effet et en capacité d'intervenir dans ce domaine particulier pour représenter le mouvement associatif. La Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA) devrait être en mesure de faire des propositions en ce domaine, dans le cadre d'un travail avec les CPCA régionales et les chambres régionales de l'économie sociale (Cres).

Un énorme travail de sensibilisation et d'information sur les enjeux de la VAE est à faire en amont auprès des têtes de réseaux, afin de convaincre et préparer des représentants de ces réseaux suffisamment qualifiés pour répondre positivement aux sollicitations qui leur seront adressées.

#### ■ Les règles du jeu de l'évaluation

La deuxième difficulté concernant les jurys de validation est beaucoup plus fondamentale, car elle concerne la démarche ou la règle du jeu de l'évaluation. C'est la question du noyau dur des jurys, constitués par les enseignants et les formateurs du système éducatif officiel. Ce sont eux qui ont la maîtrise complète du dispositif. C'est une raison supplémentaire qui plaide pour la participation de représentants associatifs car, même si leur voix n'est pas prépondérante, leur absence fera sans nul doute courir le risque d'une lourde sanction.

Chronologiquement, exceptées les nouvelles activités, les diplômes préexistant à la VAE ne seront pas adaptés. Ils ont été conçus pour être délivrés par épreuve ponctuelle et évaluation traditionnelle, en majorité écrite (importance du dossier de validation qui doit être écrit par le candidat). Parce que l'évaluation en situation est plus onéreuse, plus complexe à organiser, dans les filières technologiques ou professionnelles, dans les BTS mais surtout les BEP et CAP, les épreuves polyvalentes envisagées par les textes ne seront vraisemblablement que l'exception. On est en droit de s'interroger sur la pertinence d'une évaluation essentiellement basée sur l'écrit et l'expression orale, lorsqu'il s'agira de diplômes techniques de bas niveau. L'expérience encore récente et limitée démontre que, dans la majorité des cas, les jurys ne savent pas comment s'y prendre.

Voilà d'ailleurs l'écueil de la VAE car, comme l'iceberg, la partie immergée est la plus étendue. Les évaluateurs ne disposent pas des outils leur permettant d'apprécier l'expérience : la description des activités les laisse

incertains sur la réalité de la maîtrise de celles-ci. Cette difficulté à appréhender l'expérience est probablement la justification de jurys pléthoriques, où les enseignants sont généralement plus nombreux qu'à un oral d'agrégation (jusqu'à onze !) et où les candidats passent littéralement une épreuve de concours. Sans compter tous les jurys qui continuent à fonctionner sur le principe de validation d'acquis professionnels au plus près des référentiels spécifiques.

La VAE court alors le risque d'être asphyxiée par la lourdeur des procédures et le manque de savoir-faire des évaluateurs. On peut craindre les effets négatifs de l'usage des mêmes référentiels de certification et de compétences, selon que ces dernières sont acquises en situation de travail ou hors des formes contractuelles du travail. Car les modalités de validation à mettre en œuvre pour l'expérience professionnelle ne sont pas adaptées à l'expérience bénévole : une exigence générale de preuves (une logique de preuve et non pas d'épreuve) qui doit valider l'expérience et non pas un manque de connaissance.

Pour toutes ces raisons, il est essentiel que le monde associatif se fasse entendre car sa légitimité est incontestable en matière d'expérience bénévole. Mais, pour ce faire, il devra se préoccuper des moyens humains nécessaires pour être présent, former les personnes candidates à la participation aux jurys, et poser les termes d'une réflexion sur ce qu'on peut transcrire de telle ou telle expérience dans tel ou tel diplôme existant ou à créer. Les associations ne manquent pas de moyens pour s'engager dans cette voie, encore faudra-t-il qu'elles sachent les mobiliser à l'échelle des regroupements associatifs intersectoriels les plus larges, comme les CPCA régionales et les chambres régionales de l'économie sociale. C'est à ce prix uniquement que le monde associatif sortira de la marginalité dans laquelle il risque de se laisser enfermer.

#### ■ La difficulté de la preuve...

Le point de départ de la validation de l'expérience est bien l'activité concrète, quasiment unique, que le candidat doit exprimer dans un langage accessible pour les lecteurs-évaluateurs afin qu'ils puissent prendre une décision. Michel Feutré, rapporteur général de la Commission nationale de certification professionnelle, souligne à juste titre que le « **paradoxe est**

***qu'il faut évaluer, avec des normes générales, des connaissances informelles nées d'expériences nécessairement singulières*** ». Le même auteur poursuit : ***« dans le cadre de la VAE, c'est le candidat qui conduit le processus dans une logique d'apport de preuves, où il choisit le type de preuves et l'argumentation qu'il veut développer »***.

C'est bien parce que le résultat de l'évaluation dépend de la capacité du candidat à faire part de son expérience, à l'exprimer, à identifier ce qui peut être pertinent pour l'évaluateur, que la responsabilité des associations n'est pas de la même nature, suivant qu'il s'agit de candidats postulant à des qualifications peu élevées ou supérieures. Il s'agit d'avoir ou d'acquérir des aptitudes à la démonstration. C'est pourquoi, indépendamment de l'accompagnement officiel tel qu'il est prévu *a minima* dans les textes réglementaires (accompagnement qui sera collectif dans la grande majorité des cas), un accompagnement associatif (officieux celui-là) sera le plus souvent nécessaire. À commencer par une formation à l'expression orale ou écrite pour certains candidats, notamment ceux qui ont un emploi mais pas de qualification que l'on classe généralement comme relevant du niveau VI. Certes, la VAE constitue un droit individuel à l'accès au diplôme mais l'association, bénéficiaire du service, ne saurait s'en désintéresser pour autant. Au contraire, elle a une obligation de suivi et d'accompagnement.

#### ■ Trouver des partenaires...

La composition des jurys et le rôle que devraient pouvoir y jouer des représentants de l'économie sociale ont été évoqués. Mais il ne faudrait cependant pas négliger une catégorie de partenaires proches par les questions qu'eux-mêmes se posent. Il s'agit des organisations syndicales de salariés, préoccupées par la validation de l'expérience militante au sein de leurs organisations. Comment faire prendre en compte l'action militante en termes de compétence ? Voilà une problématique commune au bénévolat associatif, au militantisme syndical, mais également à l'élu du suffrage universel, notamment lorsqu'il s'agit de collectivités de petite taille. Comment traduire ces engagements, ces savoir-faire ou encore ces savoir-être en termes de compétence ? Les problématiques communes à ces différentes organisations plaident pour l'instauration d'un dialogue entre le mouvement associatif et les syndicats de salariés,

les compétences réunies des uns et des autres ne pouvant que favoriser une plus grande efficacité des démarches.

#### ■ Des référentiels de certification ajustés...

Dans tous les cas de figure, les bénévoles associatifs qui entendent emprunter la voie de certification constituée par la VAE, seront amenés à se soumettre aux exigences et aux logiques des évaluateurs inévitablement calés sur des programmes de formation, des contenus de connaissances techniques, disciplinaires et scientifiques qui conduisent à la gamme des diplômes et certifications existants. C'est pourquoi, il est nécessaire d'engager un travail visant le moyen et le long termes sur des référentiels de certification ajustés à des modes de reconnaissance spécifiques permettant de rendre compte plus efficacement de l'expérience bénévole. Ces référentiels seront très différents selon qu'ils viseront les expériences de bénévoles engagés dans des activités de service aux personnes et à divers niveaux de qualification techniques (basse ou moyenne) ou celles de bénévoles ayant participé, à d'autres niveaux, à la création, aux innovations et à la gouvernance de structures associatives. Ce travail important n'est envisageable qu'à l'échelle de la famille la plus large de l'économie sociale, nécessitant la mobilisation de ses organisations aux plans national et régional.

## VI.4 - L'EXPÉRIENCE DU COLLÈGE COOPÉRATIF PACA

L'appui des têtes de réseaux associatifs et la mobilisation de la famille de l'économie sociale (à travers la représentation territoriale des Cres) sont tout à fait nécessaires dans l'étape intermédiaire de l'accompagnement du candidat à la VAE et de l'élaboration du dossier. Mais, pour être efficace, cela passe par l'intermédiation d'organismes associatifs professionnels, spécialisés dans l'accompagnement, en fonction de leur champ d'activité et des niveaux de qualification visés.

Par exemple, le Collège coopératif Provence - Alpes - Côte d'azur (Paca) co-accompagne, avec le service VAE de l'Université d'Avignon, les candidats visant l'obtention du diplôme universitaire de formateur (niveau II) et/

ou de la licence professionnelle de formateur. Cet accompagnement s'inscrit dans les cursus de formation sanctionnés par ces diplômes et vise bien à les alléger, en fonction des acquis expérimentiels de chaque candidat jaugés par rapport au référentiel de compétences élaboré avec le concours du Collège coopératif.

Ainsi, c'est grâce à l'intervention ou à la participation du Collège coopératif aux trois étapes de l'accueil-orientation (en amont), de l'accompagnement (stade intermédiaire) et du jury de validation (étape finale) que les candidats peuvent faire prendre en compte ou valoir utilement leurs acquis professionnels et sociaux, dans une démarche en cohérence avec leur parcours et la qualification visée.

De même, le Collège coopératif est en train de se positionner dans l'accompagnement de candidats à la VAE visant l'obtention finale de diplômes d'État (niveau II) tels que le D<sub>STS</sub> (affaires sociales), le Dedpad (jeunesse et sports) et certains mastères I.

Parmi les demandeurs de VAE visant tel ou tel diplôme, on trouve assez souvent des bénévoles (ou d'anciens bénévoles) des milieux associatifs, notamment dans le champ social, socio-éducatif..., qui entendent faire valoir non seulement les acquis de type professionnel mais aussi ceux de type social ou relationnel dont ils peuvent se prévaloir à partir de leur expérience acquise soit dans des fonctions de production de services, soit dans celles d'administration ou de gouvernance de l'association.

Le succès de leur parcours de validation dépend donc étroitement de la qualité de l'accompagnateur (de l'organisme aussi bien que de la personne). Cette qualité repose avant tout sur une bonne connaissance du milieu associatif d'où est issu le candidat et sur une bonne connaissance de la validation à laquelle il peut prétendre et, par conséquent, des certifications ou des diplômes visés. Peu d'accompagnateurs potentiels de bénévoles associatifs peuvent revendiquer aujourd'hui cette double connaissance et cette double qualité.

La première urgence est aujourd'hui de les repérer à un niveau régional, voire départemental. Ce pourrait être une des responsabilités ou des fonctions des Cres, s'appuyant sur les têtes de réseaux, que de les repérer ou de les susciter et d'en tenir l'inventaire permanent. Cet inventaire devrait croiser les champs d'activité associatifs, les profils de compétence correspondant aux métiers, aux fonctions, aux savoir-faire (et savoir-être) reven-

diqués par les postulants, les niveaux de formation auxquels peuvent aspirer les candidats à la VAE, les types de certification ou de diplôme qui pourraient les valider. Dans la plupart des cas, les référentiels de compétences correspondants font défaut. Il faut donc les établir ou les faire établir.

Le repérage, l'inventaire permanent, le renforcement des organismes d'accompagnement, la formation des accompagnateurs et l'élaboration des référentiels de compétences constituent un travail de longue haleine qui nécessite un étayage par l'État (DRTEFP) et par le Conseil régional en coordination avec les organismes valideurs, les têtes de réseaux et la Cres.

Il appartient sans doute à la Cres, en relation étroite avec la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA) et les têtes de réseaux non représentées à la CPCA, de déterminer des priorités régionales (par champ d'activité, par niveau...) et d'élaborer un programme pluriannuel à soumettre aux autorités compétentes pour contractualisation.

## VII - VALIDATION ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....

La gestion des ressources humaines est une condition importante de la VAE. Or, si cette gestion est aujourd'hui généralement mise en œuvre par les employeurs associatifs pour les salariés, il n'en est pas de même pour les collaborateurs et divers intervenants bénévoles. Certes, il y a des exceptions : quelques associations, parmi celles qui font le plus appel au bénévolat pour une diversité de tâches, s'organisent à l'instar de ce qu'elles mettent en œuvre pour les salariés. Mais c'est encore l'affaire d'une minorité, certains dirigeants ne comprenant pas que l'on puisse appliquer aux bénévoles ce qui est devenu une méthode de management courante pour les salariés. Il est vrai que la relation de l'association à ses salariés est d'une nature différente, en ce sens qu'elle fait nécessairement référence au droit du travail. Alors qu'en ce qui concerne les bénévoles, il s'agit d'un accord mutuel entre les parties qui n'introduit pas un lien de subordination et qui, pour la très grande majorité des associations, est exclusive-

ment oral. Si bien que la relation ainsi induite est souvent entachée, dès le départ, d'une grande imprécision ; la régulation étant implicitement dépendante de la bonne volonté de chacun.

Pour corriger cet état de fait, certaines associations dont la Croix rouge ont élaboré un « contrat de volontariat », d'autres un « contrat de bénévolat ». Ces initiatives ont valu des difficultés aux associations qui n'avaient pas imaginé que ces documents étaient susceptibles d'être requalifiés en contrat de travail de droit commun. C'est là une difficulté particulière. Mais, on peut espérer que la loi sur le volontariat associatif en débat en 2005 permettra de mettre à l'abri de poursuites les associations qui mettront par écrit les accords passés avec leurs volontaires. Les syndicats de salariés sont en général opposés à toute idée de statut intermédiaire entre le bénévolat et le salariat, et l'idée d'un contrat de volontariat leur apparaît généralement suspecte car pouvant couvrir une façon de ne pas appliquer le droit du travail ; c'est une des raisons pour lesquelles le dialogue entre associations et syndicats de salariés mérite d'être engagé rapidement (dans ce sens, la fonda a créé en son sein un comité d'études et de liaison intitulé « Associations et syndicats »).

#### ■ Un livret-mémoire ou le « passeport du bénévole »

La situation actuelle n'est pas favorable à une bonne appréhension par les associations de la VAE, pour plusieurs raisons :

- difficulté dans la restitution du parcours du bénévole par absence de traces écrites ;
- difficulté pour apporter les preuves de la nature de l'engagement mais également des tâches accomplies ;
- plus grande place laissée à l'appréciation individuelle subjective...

La fonda préconise qu'à l'égard des bénévoles, tout au moins ceux qui ont des responsabilités précises ou dont les tâches techniques sont bien définies, les associations appliquent les mêmes dispositifs que pour les salariés, moyennant quelques aménagements faisant droit aux spécificités de l'engagement bénévole. Introduire de la rigueur dans la gestion des ressources humaines des bénévoles, c'est un service rendu au bénévolat, c'est prendre au sérieux le don du temps et des compétences, c'est assurer une plus grande efficacité à l'association.

C'est pourquoi, la fonda approuve les diverses initiatives qui visent à décrire le parcours du bénévole, notamment celle du Conseil départemental de la jeunesse du Territoire-de-Belfort sous l'impulsion d'une bénévole du Secours populaire : le passeport du bénévole.

Ce document traduit l'idée que, si l'on s'engage dans la vie associative, c'est souvent pour être utile aux autres, mais aussi parce que l'on peut en retirer des bienfaits personnels. Dans le cadre de cette expérience, le passeport est un moyen destiné en priorité aux jeunes pour les aider à faire reconnaître leur expérience et à identifier les compétences développées. C'est la loi de modernisation sociale du 17.01 2002 et son décret du 24.04 2002 sur la VAE qui ont déclenché cette initiative dont il est encore difficile de faire le bilan. Le passeport est la mémoire précieuse d'un parcours, il a l'avantage d'être co-signé par le responsable de l'association.

Ce qui suppose, dans la majorité des cas, un entretien et souvent une rédaction commune. Le contenu du passeport est le suivant :

- une présentation de l'association,
- la période de l'engagement,
- la fonction exercée,
- les actions réalisées,
- les compétences mises en œuvre.

L'expérience du passeport du bénévole, suivie de quelques autres, méritera d'être évaluée car elle introduit dans une problématique favorable à la gestion des ressources humaines. En outre, avec ce document, le candidat à la VAE dispose d'un outil pouvant faciliter grandement l'élaboration du dossier de validation. Cette expérience mériterait d'être étendue à toutes les catégories de bénévoles.



## VIII - DONNÉES ET ANALYSES

### À PARTIR DE LA PRATIQUE

### EN RHÔNE-ALPES . . . . .

#### VIII.1 - ANALYSE DES « FICHES D'IDENTIFICATION - VAE BÉNÉVOLE »

La fonda Rhône-Alpes a créé une « fiche d'identification – VAE bénévole » pour établir une base de données des personnes au sein d'associations intéressées par la démarche. Ces fiches sont remplies lors des réunions d'informations générales ou lorsque les personnes téléphonent directement pour avoir des informations.

Fin octobre 2004, la fonda avait accumulé 43 fiches correspondant à la période de mi-juillet à fin octobre et incluant les réunions tenues à Saint-Etienne (Loire) et Grenoble (Isère).

Les réunions d'informations générales tenues avant cette période, à Bourg-en-Bresse (Ain), Villeurbanne (Rhône) et L'Isle d'Abeau (Isère) ont déplacé 42 personnes d'associations qui n'ont pas rempli cette fiche.

N'est restituée ici que la moitié du public touché par le travail de la fonda Rhône-Alpes, c'est-à-dire la base de 43 fiches. Les apports qualitatifs des 42 autres personnes sont pris en compte à part.

#### VIII.1a - Résultats : réponses aux questions

> Quel est le **statut** au titre duquel vous souhaitez entamer une VAE ?  
(réponses multiples parfois, d'où un total > 43)

– salarié	22	– autre*	1
– bénévole	18	– sans réponse	3
– demandeur d'emploi	4	<i>Total</i>	<i>48 personnes</i>

\* compagnon d'Emmaüs

> Quelle **fonction bénévole** occupez-vous **actuellement** ? (réponses multiples parfois, d'où un total > 43)

– président (ou adjoint)	11	– usagers	2
– trésorier (ou adjoint)	2	– autres*	4
– secrétaire (ou adjoint)	4	– sans réponse	19
– administrateur	4		
– bénévole responsable d'une activité	6	<i>Total</i>	52

\* compagnon, parent d'élève, accueil, insertion

> Quelles autres **fonctions bénévoles** avez-vous déjà occupées **dans le passé** ? (réponses multiples parfois, d'où un total > 43)

– président (ou adjoint)	6	– usagers	4
– trésorier (ou adjoint)	3	– autres*	3
– secrétaire (ou adjoint)	7	– sans réponse	22
– administrateur	9		
– bénévole responsable d'une activité	8	<i>Total</i>	62

\* animatrice lecture jeune, membre d'un conseil consultatif, économie solidaire

> Quel est le **champ d'activité** de l'association dans laquelle vous êtes actuellement engagé ? (réponses multiples parfois, d'où un total > 43)

– social	15	– humanitaire	6
– culturel	7	– droit	0
– sportif	7	– communautaire	1
– socioculturel	17	– vie locale	9
– formation (dont alphabétisation, accompagnement scolaire)	5	– autres*	5
– sanitaire	2	– sans réponse	5
– caritatif	1	<i>Total</i>	80

\* petite enfance, jumelage, atelier d'insertion, santé

> Combien d'**heures hebdomadaires** consacrez-vous à cette association ?

– moins de 5 heures	2	– plus de 15 heures	22
– entre 5 et 10 heures	2	– sans réponse	15
– entre 10 et 15 heures	2	<i>Total</i>	43

> Quelle est la **taille** approximative de cette association ?

– moins de 50 adhérents	3	– sans réponse	11
– entre 50 et 200	17		
<b>– plus de 200</b>	<b>12</b>	<i>Total</i>	<b>43</b>

> Quelle est la nature des **ressources humaines** de cette association ?

– 100 % bénévoles	8	– plus de 20 salariés	2
– moins de 5 salariés	3	– sans réponse	12
– entre 5 et 20 salariés	18	<i>Total</i>	<b>43</b>

### VIII.1b - Commentaires des résultats

L'échantillon de quarante-trois fiches individuelles n'a en aucun cas de valeur représentative du public intéressé par la VAE dans le monde associatif : il enregistre simplement le public ayant participé au travail de la fonda Rhône-Alpes de juillet à octobre 2004.

> **LE STATUT DES PERSONNES INTÉRESSÉES PAR LA VAE**

La part des salariés d'associations est un peu plus importante (22 personnes) que la part des bénévoles (18 personnes). Les quatre demandeurs d'emploi sont tous bénévoles d'associations.

> **LES FONCTIONS BÉNÉVOLES ACTUELLES**

La moitié de l'échantillon a actuellement un engagement personnel en tant que dirigeant d'association (11 présidents, 4 secrétaires, 2 trésoriers, 4 administrateurs). Une personne a deux engagements dans deux associations distinctes. Parmi ces dirigeants actuels, 9 confirment des postes à responsabilité tenus dans le passé. Près de la moitié des salariés d'associations (13) s'en tiennent à une relation d'employeur avec l'association. Ils sont sans engagement bénévole dans une association. Les 9 autres salariés en ont un, ce qui les fait « jongler » entre plusieurs associations (leur employeur et les autres) : 2 ont été administrateurs dans le passé, 4 sont bénévoles responsables d'activités et 3 autres sont actuellement administrateurs. Les 4 demandeurs d'emploi sont tous bénévoles d'associations sur des fonctions de dirigeants.

> **LES FONCTIONS BÉNÉVOLES OCCUPÉES DANS LE PASSÉ**

Les engagements à responsabilité dominant avec 25 expériences de dirigeants d'associations (6 présidents, 7 secrétaires, 3 trésoriers, 9 administrateurs). 11 personnes ont eu la responsabilité d'une activité associative et 4 ont été des usagers.

> **LES CHAMPS D'ACTIVITÉ DE L'ASSOCIATION**

Il y a 80 réponses pour 43 personnes. Ceci s'explique par des réponses multiples pour définir les champs d'une seule et même association. Toutefois, la prépondérance des associations travaillant sur le lien social est forte : 44 réponses (15 dans le social + 17 dans le socioculturel + 9 dans la vie locale + 3 dans le caritatif et l'humanitaire). Ce sont des centres sociaux, des MJC, des associations de développement social urbain, des associations d'insertion, des associations caritatives, des associations d'aide aux malades... Des fonctions polyvalentes et des métiers nouveaux apparaissent dans ces champs d'activités. Le champ des loisirs et de l'accompagnement de la petite enfance et de la jeunesse est important : 14 réponses (7 dans le culturel + 7 dans le sportif). D'autres associations sont faiblement représentées : associations de consommateurs, de jumelage, d'accueil de nouveaux arrivants dans la ville...

> **LE NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES CONSACRÉES À L'ASSOCIATION**

22 personnes consacrent plus de 15 heures, ce qui correspond au nombre de salariés d'associations. L'absence de réponse à cette question est importante : 15. Les autres réponses ne sont pas significatives.

> **LA TAILLE APPROXIMATIVE DE L'ASSOCIATION**

Les associations représentées sont de belle taille : 12 de plus de 200 adhérents (centres sociaux, associations de loisirs, MJC, Secours populaire) et 17 ayant entre 50 et 200 adhérents (développement social, insertion, jumelage, humanitaire). L'absence de réponse à cette question est importante : 15.

> **LA NATURE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ASSOCIATION**

L'importance du salariat dans cet échantillon est importante : 18 associations emploient de 5 à 20 personnes et 2 autres plus de 20 personnes. 8 associations seulement ne comptent que sur le bénévolat. L'absence de réponse à cette question est importante : 12.

### VIII.1c - Analyse des résultats

Toutes les analyses qui suivent ne rendent compte que d'une partie des publics ayant travaillé avec la fonda Rhône-Alpes, et en aucun cas de l'ensemble des candidats à la VAE dans les associations.

L'information en direction du milieu associatif sur ce travail a été faite dans les réseaux de la fonda Rhône-Alpes et dans les réseaux de partenaires très impliqués dans le social (Service emploi-insertion des DDTEFP, Points d'appui à la vie associative...). La démarche de VAE dans les associations participant au travail de la fonda Rhône-Alpes semble intéresser tout autant les salariés que les bénévoles.

Une grosse moitié des salariés s'en tiennent à une relation d'employeur avec leur association et souhaitent valider une expérience professionnelle comme n'importe quel autre salarié d'entreprise. Ce qui reste original pour certains d'entre eux, c'est la nouveauté des fonctions qu'ils occupent dans le champ du social.

L'autre petite moitié des salariés a également un engagement bénévole dans une autre association et souhaite cumuler les compétences acquises dans l'une et l'autre expérience, pour valider un diplôme.

Les bénévoles (qui constituent le public recherché) sont en grande majorité des dirigeants associatifs ayant de véritables responsabilités : présidents, secrétaires et trésoriers. Ils aspirent à valider ces expériences bénévoles par des diplômes pour mieux réorienter leur projet professionnel, certains cherchant une reconversion pour aller dans les associations, et d'autres faisant le chemin inverse pour aller vers la fonction publique ou le privé marchand.

Les associations représentées dans cet échantillon viennent des domaines du social et de l'appui à des publics défavorisés (populations des quartiers populaires, personnes au chômage, personnes malades ou handicapées, détenus...). Les associations œuvrant dans le domaine sportif et/ou du loisir pour la jeunesse sont également bien représentées.

D'une manière générale, les associations représentées sont plutôt solides par le nombre de leurs salariés et de leurs adhérents.

## VIII.2 - ANALYSE DES DEMANDES FAITES EN RÉUNIONS D'INFORMATIONS PAR LES ASSOCIATIONS

La fonda Rhône-Alpes a préparé et animé cinq réunions d'informations générales en direction des associations : Bourg-en-Bresse (Ain), le 28.06 2004, 6 participants dont 3 bénévoles ; Villeurbanne (Rhône), le 29.06 2004, 25 participants dont 15 bénévoles intéressés et 10 professionnels ou bénévoles se positionnant comme relais d'information ; L'Isle d'Abeau (Isère), le 30.06 2004, 14 participants dont 10 intéressés, un représentant du Greta, un du DIO et un de la D<sub>DTEFP</sub> ; Saint-Etienne (Loire), le 14.10 2004, 30 participants dont 25 personnes des associations, un représentant du CIBC (Centre interprofessionnel de bilan de compétences), un de la D<sub>DTEFP</sub> et 3 du Greta ; Grenoble (Isère), 40 participants dont 35 personnes des associations, un représentant de la D<sub>DJS</sub> et un du Greta.

D'autres réunions d'informations générales sont programmées : Grenoble (Isère) en partenariat avec la Maison des associations (municipale), la D<sub>DTEFP</sub> et l'AFPA ; Valence (Drôme) et Chambéry (Savoie) en partenariat avec la D<sub>DTEFP</sub> et la D<sub>DJS</sub>.

Chaque réunion commence par une heure d'informations et d'échanges sur :

- le projet expérimental de la fonda et de la fonda Rhône-Alpes ;
- la pré-orientation pour bien choisir le diplôme approprié au projet de chacun (exposé fait par le CIBC ou tout autre organisme d'orientation mandaté par le dispositif régional sur la VAE) ;
- les démarches au sein des dispositifs des différents valideurs de diplômes (exposés faits par l'Afpa pour le ministère du Travail, le Greta pour l'Éducation nationale, la D<sub>DJS</sub> pour les métiers de l'animation et des sports...).

Puis, la fonda anime une heure d'échanges, en faisant un tour de table pour connaître les expériences et les aspirations de chacun à travers la VAE.

Cela a donné un matériau intéressant pour commencer à repérer les domaines d'activités dans lesquels les associations sont formatrices de compétences professionnelles et qui donnent lieu à des projets professionnels de la part des personnels des associations (bénévoles et salariés).

## VIII.2a - Domaines d'acquisition de compétences professionnelles au sein des associations

Les domaines d'acquisition de compétences professionnelles au sein des associations ayant travaillé avec la fonda Rhône-Alpes sont les suivants (par ordre décroissant du nombre des personnes concernées) :

- secrétariat-comptabilité-gestion-paie-recherche de financements (orientation pour certains vers BTS comptable ou baccalauréat professionnel) ;
- accueil, communication ;
- direction d'associations de toutes sortes (le diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation [Defa] est très demandé par les responsables des structures de loisirs mais n'est pas accessible par la VAE, le diplôme de directeur d'établissement d'économie sociale conviendrait bien à d'autres) ;
- médiation, adulte-relais, animation d'échanges dans les quartiers populaires (nécessité de faire appel à plusieurs diplômes pour recouvrir une seule nouvelle fonction) ;
- animation de loisirs de jeunesse (sports, activités culturelles) (orientation vers les différents Beatep ou le nouveau Brevet professionnel Jeunesse et Sports pour les animateurs) ;
- puériculture (orientation vers le CAP petite enfance pour les animatrices de crèches parentales) ;
- formation des adultes (informatique, alphabétisation, enseignement à distance) ;
- accompagnement social, « aide aux aidants », animation d'activités d'insertion, réconfort des malades, ergothérapie ;
- humanitaire.

Il est difficile d'affiner davantage ces premières indications sur les domaines d'activités dans lesquels les associations sont formatrices.

Toutefois, il est remarquable d'observer le développement de fonctions salariées et/ou bénévoles dans les champs de la médiation, de l'accompagnement social et de l'orientation de publics défavorisés, tout autant que dans ceux de l'accompagnement de projets individuels et collectifs dans le développement social urbain.

Les adultes-relais et les emplois-jeunes avaient déjà révélé ces nouveaux besoins sociaux.

La fonda constate que des personnes nombreuses, souvent françaises et issues de l'immigration, ont improvisé sur le terrain des réponses de-

mandant une grande polyvalence, une sorte de culture générale des dispositifs d'insertion, des opportunités d'actions ou de financements de projets, et de mises en relation entre des univers qui ne communiqueraient pas autrement. Ces fonctions se construisent par ajustements successifs aux besoins exprimés par les publics et elles contribuent à l'équilibre de la vie sociale des personnes défavorisées et dans les quartiers de logements sociaux.

### **VIII.2b - Projets et tactiques de qualification des personnes dans les associations : quelques éléments**

Les réunions d'informations générales, tout comme les appels téléphoniques, révèlent la volonté des personnes intéressées à changer quelque chose dans leur vie professionnelle pour la rendre plus riche et plus intéressante et pour la valoriser par un statut meilleur, reconnu et mieux rémunéré. Mais, elles n'ont aucune idée de la façon de s'y prendre : elles recherchent l'information au sein d'un ensemble de mesures qui leur paraît bien complexe, elles cherchent une clé d'entrée et les moyens d'entreprendre.

**La première information et la plus utile, qu'ont les personnes au début, leur est exposée par les organismes orienteurs.**

Ils sont près de trois cents organismes orienteurs en Rhône-Alpes, organisés pour agir dans la proximité et de façon concertée. Cette organisation régionale a été décidée par le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (Prao) qui en a confié la mise en œuvre à l'Espace formateur. Ces organismes sont les Centres interprofessionnels de bilan de compétences (CIBC), les Centres d'information et d'orientation (CIO), les Afpa, les agences locales pour l'emploi, les Mife... Ils expliquent lors des réunions organisées par la fonda qu'on ne se lance pas dans une démarche de VAE sans avoir pris le temps de faire le point avec une aide sur ce que l'on a déjà fait et sur les grandes priorités de ses projets pour l'avenir.

Les premiers entretiens permettent d'écarter certains rêves et d'avoir une démarche plus réaliste : **la VAE n'est pas forcément la démarche la plus appropriée et il est parfois nécessaire d'adopter une tactique qui conjugue de la formation et de la validation, tout en jouant avec les délais.**

Par exemple, tel diplôme de l'Éducation nationale exigera un niveau en langue vivante que le candidat a perdu depuis le lycée : il pourra valider les



autres matières et faire valoir auprès du jury de VAE qu'il est inscrit dans un cours de langue qui lui assurera le niveau voulu dans un an ou deux. Le candidat a cinq ans pour compléter son diplôme avec les matières qui lui manquent.

Tel autre candidat est persuadé qu'il lui faut tel diplôme à la mode dans tel domaine professionnel. L'entretien lui apprendra que, pour aller dans tel milieu de travail (un centre d'aide par le travail par exemple), c'est un autre diplôme qui lui sera demandé.

Tel autre candidat n'arrivera pas à renoncer à un rêve tant qu'il n'aura pas essayé de s'y frotter, quitte à mesurer avec peine la trop grande difficulté qu'il présente pour lui.

Certains vont passer du temps à se documenter pour connaître toutes les alternatives de diplômes qui pourraient être utiles à leur projet (près de 15 000 diplômes professionnels accessibles par la validation en France !). Un diplôme de l'Éducation nationale peut être très proche d'un autre diplôme du ministère du Travail, mais les démarches de validation ne seront pas les mêmes. L'Éducation nationale demandera des connaissances théoriques que ne demandera pas le ministère du Travail. Mais ce dernier mettra le candidat en situation professionnelle lors du jury et il devra prouver ses compétences, alors qu'un entretien aurait suffi à d'autres.

D'autres vont apprendre que le diplôme tant rêvé d'auxiliaire de puériculture ou le diplôme d'État relatif aux fonctions d'animateur (DEFA) ne sont pas accessibles par la validation. Ils devront s'orienter vers un autre diplôme ou se résoudre à aller vers la formation.

D'autres vont préférer acquérir par la validation un diplôme qui leur permettra d'accéder à la formation du diplôme tant rêvé.

D'autres encore vont découvrir qu'il n'existe pas de diplôme couvrant l'ensemble des facettes de leur métier et qu'il leur faudra choisir une piste ou l'autre : par exemple, accompagnement social et urbanisme ou accueil de publics et comptabilité-recherche de financements.

La première démarche consiste donc à trouver le bon domaine d'activité, le bon diplôme chez le bon valideur, en déterminant le bon niveau de diplôme (depuis le niveau V équivalent au CAP-BEP jusqu'au niveau I équivalent au 3<sup>ème</sup> cycle universitaire).

• ***Avec ces premiers entretiens, découverte de quelques obstacles de taille***

> **LE COÛT**

Les personnes sont bénévoles et ne peuvent bénéficier d'aucune prise en charge financière de leur validation. En 2004, celle-ci coûte en moyenne 500 euros pour couvrir les frais de dossier et l'accompagnement proposé par le valideur, l'écart allant de 300 euros pour Jeunesse et sports à plus de 1 500 euros pour les universités. Les demandeurs d'emploi peuvent obtenir une prise en charge financière, uniquement pour les diplômés du ministère du Travail.

> **LA DIFFICULTÉ DE RÉUNIR LES ATTESTATIONS D'ACTIVITÉS PAR LES ASSOCIATIONS**

Celles-ci sont indispensables pour le dossier de recevabilité dans un dispositif de validation, car elles prouvent la durée de l'activité bénévole du candidat (en général attester de 3 années). Il est particulièrement délicat de les réunir, lorsque les associations où la personne a exercé ont été dissoutes ou lorsque la personne est à un poste de responsabilité, auquel cas il lui faut demander la signature conjointe sur l'attestation de deux collègues administrateurs.

> **L'ABSENCE DE DISPOSITIF DE VAE**

Le ministère n'a pas encore signé les accords concernant son dispositif interne de VAE et il faut attendre une année (par exemple en 2004, ministère de la Culture pour tous les diplômés relevant des arts plastiques, de la danse et de la musique).

> **AVOIR UNE PUGNACITÉ HORS DU COMMUN**

La démarche de validation demande au candidat, en moyenne, 400 heures de travail personnel à dégager sur son temps libre (familial, de loisirs...) pour arriver à construire le dossier de validation lui-même. Les valideurs proposent une quinzaine d'heures d'accompagnement pour arriver à discerner dans l'expérience les compétences qui relèvent du diplôme et en convaincre le jury. Parallèlement, il y a un lent travail de maturation et de conscientisation auquel peu de personnes sont préparées (tous niveaux confondus). Lors des réunions de la fonda, des personnes qui étaient en cours de démarche de VAE ou l'avaient terminée avec succès, ont témoi-

gné de l'endurance nécessaire. L'une d'entre elles, sur un CAP en médiation sociale, a témoigné de quatre années de travail, en prenant appui sur un groupe de candidats accompagné par la fonda Rhône-Alpes. Les qualités requises peuvent être comparées à celles des auditeurs de cours du soir.

Toutes ces données montrent à quel point toute démarche de validation relève du « sur-mesure » et demande une information et un accompagnement très précis.

• ***De quelques projets et « tactiques » de VAE dans les associations***

La grande majorité des bénévoles associatifs est entrée dans la vie associative par affinité, par goût, par plaisir, parce que cela correspondait à des aspirations personnelles : ils ont assuré par apprentissage sur le tas des fonctions essentielles comme celles d'administrateur (membre du bureau en particulier) ou d'animation. Les exemples foisonnent : animateur sportif et éducatif auprès d'enfants, monitrice en crèche parentale, accueillant de publics, médiation sociale...

Beaucoup l'ont fait « comme ça » sans en avoir la qualité ou le titre, parce que c'était utile.

Le temps passant, ils se sentent obligés d'accéder au diplôme professionnel, pour plusieurs raisons :

> **La réglementation a évolué** et les enfants ne peuvent être encadrés que par des animateurs titulaires de diplômes officiels, faute de quoi l'activité doit cesser.

> **Le métier exercé à côté pour vivre n'est pas intéressant** : un régleur professionnel de Nord-Isère a choisi de valider ses vingt années d'animation sportive bénévole auprès de jeunes, pour se reconverter professionnellement dans l'animation en secteur associatif, parce qu'il s'ennuie au travail tout en étant mal payé.

> **L'activité associative a révélé à la personne ses propres capacités et sa vocation dans un domaine**, et celle-ci souhaite devenir professionnelle dans ce domaine : les formateurs d'adultes, soit en alphabétisation, soit en vulgarisation informatique, sont assez nombreux dans ce cas.

> **La personne souhaite avoir une sécurité de l'emploi**, en accédant à la fonction publique.

Les salariés associatifs ont, quant à eux, des démarches plus classiques, comparables à celles des salariés d'entreprise : ils souhaitent progresser dans leur carrière, en accédant à un niveau supérieur au niveau actuel qui sera reconnu et mieux rémunéré.

### VIII.3 - PRATIQUES DES ACTEURS DES DISPOSITIFS DE VAE

#### VIII.3a - Entretiens et réunions avec des acteurs des dispositifs de VAE en Rhône-Alpes

##### > ESPACE-FORMATEURS

Il met en œuvre le dispositif régional défini par le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (Prao). Il collecte l'information disponible sur le sujet et la ventile auprès des vingt-deux pilotes qui eux-mêmes la re-ventilent auprès des trois cents points-relais territoriaux de Rhône-Alpes. Les pilotes organisent des réunions d'informations mensuelles pour le grand public sur la VAE, dans leurs locaux. L'Espace-formateurs a informé sur l'étude de la fonda et sur l'expérimentation menée par la fonda Rhône-Alpes avec les associations : l'affiche réalisée en direction des bénévoles associatifs a été diffusée et se trouve à portée de vue dans les structures. L'Espace-formateurs compte sur la fonda Rhône-Alpes pour un exposé sur cette expérimentation, lors de l'une de ses réunions de coordination.

##### > DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DTEFP)

La fonda Rhône-Alpes a rencontré les directions de la Loire, de l'Isère et de la Drôme, pour organiser avec elles les réunions départementales. Elles ont accueilli ce projet de façon favorable. Celle de la Loire en particulier a développé des expérimentations avec les employeurs associatifs utilisant des contrats aidés, dans le but de définir les compétences et profils de postes créés (avec les CES et Cec, les adultes-relais et les emplois-jeunes). La préoccupation de la promotion sociale des personnes à travers l'acquisition de diplômes par la validation est une piste de travail qui est encouragée, de même que l'exploration de nouveaux métiers émergents. Elles participent aux réunions d'informations générales en présentant la démarche de validation pour les diplômes du ministère du Travail, qui tran-

site par les Afpa. Les Afpa étaient également présentes à ces réunions et ont manifesté un intérêt explicite pour recruter des membres pour les jurys de VAE sur les diplômes de médiation sociale (avoir cinq années de pratique, avec ou sans diplôme, pour en faire partie en tant que professionnel aux côtés des formateurs).

> **DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS (DDJS)**

Elles sont intéressées par l'expérimentation, tout en économisant leur énergie pour mettre en place le dispositif de VAE. Elles organisent des réunions d'informations mensuelles pour le grand public sur la VAE, dans leurs locaux. Les diplômes Jeunesse et Sports sont très nombreux et en pleine réforme, avec l'apparition du nouveau brevet professionnel qui remplacera les Beatep d'ici cinq ans. Ils participent aux réunions d'informations générales organisées par la fonda Rhône-Alpes, dans la mesure de leur disponibilité. La fonda Rhône-Alpes compte expérimenter avec la direction régionale le *livret de compétences*, déjà testé sur le Territoire-de-Belfort, qui consiste à donner aux bénévoles associatifs un livret sur lequel noter les actions réalisées et les compétences mises en œuvre, tout en les validant par la signature du président.

> **GRETA**

Ils représentent les diplômés de l'Éducation nationale de niveaux inférieurs à ceux des universités. Les Greta rencontrés dans la Loire et l'Isère se montrent favorables à l'expérimentation et participent aux réunions dans la mesure de leur disponibilité.

> **CONSEIL RÉGIONAL**

La nouvelle équipe a travaillé à la définition de son programme pour être opérationnelle fin 2004. La fonda Rhône-Alpes a rencontré à plusieurs reprises l' élu en charge de la formation et de l'emploi pour lui présenter l'expérimentation sur la VAE, au sein du projet régional de la fonda Rhône-Alpes. Un grand intérêt et une grande convergence de vues se sont révélés : le conseil régional entend appuyer les démarches de VAE, notamment en direction du monde associatif, tout en liant ceci avec une politique en faveur de l'emploi associatif. Alerté par la fonda sur l'absence de prise en charge des frais pour les bénévoles associatifs, le conseil régional réfléchit à la création d'une ligne budgétaire dans ce sens. Il a fait appel à la fonda,

lors d'une rencontre régionale de consultation des grands mouvements associatifs, en juillet 2004, pour présenter en introduction d'atelier les enjeux de la VAE pour les associations.

Il existe d'autres valideurs comme les Drass, la Draf, la Drac (pas de dispositif de VAE opérationnel). Mais, comme ils représentent un petit nombre de diplômés peu représentatifs du monde associatif, la fonda ne les a pas rencontrés.

### VIII.3b - Mise en œuvre des dispositifs de VAE par ministères

#### > ÉDUCATION NATIONALE

**Organisme** : Académie de Lyon (Rhône, Loire, Ain) ; Académie de Grenoble (Isère, Ardèche, Drôme, Savoie, Haute-Savoie) ; services Dava (Dispositif académique de validation des acquis).

**Démarche et conditions** : durée minimale de l'activité de trois ans, en rapport avec le diplôme requis, en continu ou discontinu, à temps plein ou partiel (hormis les périodes de formation initiale ou continue, les stages et formations en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre).

**Recevabilité** : Livret 1 : diplôme demandé, présentation du parcours professionnel et de formation, attestations des trois années d'activités, diplômes ou attestations de dispense ; envoi au Dava pour examen de recevabilité ; décision transmise dans un délai de deux mois.

**Dossier VAE** : Livret 2 : descriptif de l'activité (contexte de travail, activités et tâches réalisées, outils utilisés, étendue des responsabilités) ; dépôt au 1.03 ou 15.09 ou 15.12 (s'inscrire administrativement au diplôme).

**Délai** : un an entre la date de décision de recevabilité et le dépôt du livret 2.

**Accompagnement facultatif** : de 12 à 15 heures comprenant des entretiens individuels et des ateliers collectifs sur la méthode (recherche d'activités significatives, rédaction des fiches, entraînement pour l'entretien avec le jury).

**Coût de l'accompagnement** : entre 600 et 720 euros.

**Jury** : un entretien possible à la demande du candidat ou du jury pour apporter des compléments au dossier ; pas un oral d'examen.

**Diplômes accessibles** : ensemble des 704 diplômes technologiques et professionnels, de niveaux V à II (C, BEP, BP, BT bac pro, bac techno, BTS) ; hormis les bacs généraux et certains diplômes soumis à une réglementation particulière (santé, défense...).

**Délai d'obtention de la totalité** : la ou les épreuves acquises sont conservées pendant cinq ans, délai pendant lequel il est possible d'acquérir l'ensemble du diplôme.

> **AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES**

**Organisme** : Drass.

**Démarche et conditions** : au moins 3 000 heures d'activités salariées, non salariées ou bénévoles en rapport avec le diplôme, effectuées sur au moins trois ans (prise en compte des seules activités exercées au cours des dix dernières années).

**Recevabilité** : un livret de recevabilité, accompagné des justificatifs de l'activité, étudié par la Drass.

**Dossier VAE** : si candidature recevable, dépôt d'un dossier de présentation des acquis de l'expérience dans un délai d'un mois avant la tenue du jury.

**Accompagnement facultatif** : prestation sous la responsabilité du ministère qui délivre le diplôme, servant à vérifier la faisabilité du projet, à aider au choix de la certification, à apporter aide méthodologique et conseils.

**Coût de l'accompagnement** : payant, variable selon la durée et le diplôme.

**Jury** : trois jurys par an.

**Diplômes accessibles** : auxiliaire de vie (depuis 2003) ; éducateur spécialisé (depuis 2004) ; en 2004, pour les professions sociales : TISF, CESF, éducateur technique spécialisé, moniteur éducateur, directeur d'établissement social, DSTS, assistant de service social ; fin 2004-2005, pour les professions paramédicales : aide soignant et auxiliaire de puériculture, infirmier de bloc opératoire, préparateur en pharmacie hospitalière, infirmier, puériculteur, cadre de santé...

**Délai d'obtention de la totalité** : cinq ans, période pendant laquelle le candidat doit développer ses compétences.

> **JEUNESSE ET SPORTS**

**Organisme** : DRJS ; réunions d'information organisées dans chaque département.

**Démarche et conditions** : engagement dans des activités salariées, non salariées ou bénévoles d'au moins 2 400 heures, sur un minimum de 36 mois cumulés en lien avec le diplôme demandé (considéré comme une référence raisonnable).

**Recevabilité** : première partie d'un dossier à récupérer à la DRJS ou sur le site du ministère (avec un guide d'utilisation), à déposer en deux exemplaires, à remettre avec les justificatifs des trois années d'activité ; accusé de réception remis dans les quinze jours et décision transmise dans un délai de deux mois, si recevable (dates et lieux de jury transmis selon un calendrier national).

**Dossier VAE** : dépôt de trois dossiers deux mois avant les dates du jury.

**Accompagnement facultatif** : aide méthodologique possible, pour décrire et analyser les activités ; 6 à 8 heures.

**Coût de l'accompagnement** : accueil et information pris sur les crédits du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ; accompagnement des salariés à l'étude ; accompagnement des bénévoles pris en charge par les crédits déconcentrés du ministère de la Jeunesse.

**Jury** : jury compétent pour apprécier quantitativement et qualitativement les activités présentées ; entretien de trente minutes, non pas pour vérifier les connaissances du candidat, mais pour compléter divers points du dossier.

**Diplômes accessibles** : niveau V : BAPAAT (Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien de la jeunesse et des sports) ; niveau IV : Beatep (Brevet d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse), BEES 1<sup>er</sup> degré (Brevet d'État d'éducateur sportif) ; niveau III : BEES 2<sup>er</sup> degré ; niveau IV : BPJEPS (Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) ; niveau II : DE-DPAD (Diplôme d'État de direction de projets d'animation et de développement).

**Délai d'obtention de la totalité** : cinq ans.



> EMPLOI, TRAVAIL, COHESION SOCIALE

**Organisme** : huit Afpas en Rhône-Alpes, sous délégation des D<sub>DTEFP</sub>.

**Démarche et conditions** : expérience du candidat prise en compte jusqu'à cinq ans après sa date de fin ; en principe, trois ans à temps plein sauf le bénévolat (souplesse) ; D<sub>DTEFP</sub> juge par elle-même.

**Recevabilité** : conseil du candidat par un accompagnateur pour reconstituer son expérience professionnelle et vérifier son adéquation avec les certificats de compétence professionnelle (CCP) et titres visés ; dossier de candidature ensuite déposé à la D<sub>DTEFP</sub> ; délai de réponse en deux mois et, à défaut, demande réputée acceptée ; dès la recevabilité du dossier, candidat informé des dates, lieux et conditions de l'évaluation.

**Coût de l'accompagnement** : recevabilité et accompagnement méthodologique : 0 € pour les demandeurs d'emploi et de 300 à 500 € pour un titre complet pour les salariés et autres ; expertise du jury : 0 € pour les demandeurs d'emploi et de 300 à 500 € par CCP pour les salariés et autres.

**Jury** : situation d'évaluation proposée au candidat en entreprise ou sur un plateau technique adossé à un centre de formation ; situations usuelles et représentatives des principales activités du métier ; fréquence : une fois par an.

**Diplômes accessibles** : 215 titres accessibles sur 310 titres délivrés par ce ministère, entre les niveaux V et III ; titres décomposés en unités de compétences correspondant à des activités-types.

**Délai d'obtention de la totalité** : capitalisation de toutes les unités d'un CCP ou d'un titre ; délai de cinq ans.

### VIII.3c - Valideurs de VAE en Rhône-Alpes

> DIRECTION RÉGIONALE DE L'AGRICULTURE ET DE LA FORÊT (DRAF)

**Dispositif spécifique de VAE** : oui ; un référent régional travaille avec un correspondant VAE par département.

**Diplômes accessibles** : tous les diplômes agricoles, du CAP (niveau V) au BTS (niveau III équivalent à Bac+2).

**Choix du diplôme visé** : choisir une option ou spécialité agricole ; le référent régional examine chaque dossier et peut conseiller le candidat pour choisir le niveau de diplôme correspondant à ses acquis.

**Admissibilité** : demander le dossier d'inscription et l'envoyer rempli au correspondant de son département ; justifier (certificats et/ou attestations d'activités) de trois années d'activité à temps plein (ou plusieurs années à temps partiel) en rapport avec le diplôme visé ; un dossier VAE est envoyé après vérification de l'admissibilité.

**Accompagnement pour le dossier VAE** : faire une analyse de son activité pour démontrer qu'elle a bien requis les compétences correspondant au diplôme visé ; ce travail individuel long et délicat peut être accompagné par le correspondant départemental à raison d'un nombre illimité d'entretiens.

**Validation du diplôme par un jury** : huit semaines avant la tenue du jury, retourner le dossier VAE rempli ; il sera orienté vers le président du jury ; un entretien oral, facultatif mais conseillé, sera proposé lors du jury ; le jury valide la totalité ou une partie du diplôme ; en cas d'obtention partielle, orientation du candidat vers des formations complémentaires dans les établissements d'enseignement agricole (CFPPA).

**Coût** : la démarche est entièrement gratuite pour le moment.

> **DIRECTION RÉGIONALE DE L'ACTION CULTURELLE (DRAC)**

**Dispositif spécifique de VAE** : montage pour être opérationnel fin 2004.

**Diplômes accessibles** : tous les diplômes nationaux et diplômes nationaux supérieurs (DNS) d'arts plastiques, de danse ou de musique.

> **UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON II**

**Dispositif spécifique de VAE** : oui.

**Diplômes accessibles** : près de 300 diplômes : licences, licences professionnelles (aménagement et urbanisme, assurance banque et finance, banque, communication électronique, droit et gestion des entreprises agricoles et agroalimentaires, habillement mode textile, logistique glob@le, management des organisations), maîtrise de sciences et techniques (audit et gestion opérationnelle des entreprises, droit et relations sociales dans

l'entreprise, tourisme loisirs patrimoine), maîtrises (administration économique et sociale, allemand, aménagement, anglais, arabe, archéologie, arts du spectacle, droit, économétrie, espagnol, ethnologie, français langue étrangère, géographie, histoire, histoire de l'art, information communication, langues étrangères appliquées, lettres classiques, mathématiques appliquées aux sciences sociales, lettres modernes, musique, portugais, psychologie, sciences cognitives, sciences économiques, sciences de l'éducation, sciences du langage, sciences politiques, sociologie), masters (humanités et sciences humaines, sciences des sociétés et de leur environnement, droit, sciences économiques et gestion), autres...

**Choix du diplôme visé** : la cellule d'accompagnement à la VAE répond aux questions sur les diplômes et la procédure dans l'université ; elle remet un dossier « projet de VAE » contre un chèque de 150 euros.

**Admissibilité** : ce dossier sera examiné pour décision de recevabilité ou non, avec avis d'un enseignant-référent sur la qualité de l'expérience en rapport avec le diplôme demandé.

**Accompagnement pour le dossier VAE** : oui (six heures environ) ; aide du conseiller et de l'enseignant-référent pour remplir le dossier VAE (mise en valeur des compétences, aptitudes, connaissances en lien avec le diplôme visé) ; coût de la procédure : 750 euros.

**Validation du diplôme par un jury** : jury de 6 membres (4 enseignants + 2 professionnels) ; après que le rapporteur ait exposé le dossier au jury, se tient un entretien avec le candidat et le jury ; le jury valide la totalité ou une partie du diplôme ; en cas d'obtention partielle, prescriptions pour faire un rapport ou mémoire, pour suivre un complément de formation parmi celles qui existent déjà.

**Coût** : la démarche est globale et comprise dans un forfait de 900 euros.

**Délai** : six mois minimum ou plus sans limite ; un seul jury par an.

#### > UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON III

**Dispositif spécifique de VAE** : oui.

**Diplômes accessibles** : tous diplômes de l'université, sauf les cycles comptables et les diplômes universitaires ; trois masters (droit des affaires et

fiscalité, lettres-langues mention langues et cultures étrangères, éthique et développement durable) ; domaines (administration des entreprises, lettres, civilisations, langues, philosophie).

**Choix du diplôme visé** : le service d'information-orientation aide au choix du diplôme à l'université ou ailleurs.

**Admissibilité** : trois années d'activité en rapport avec le diplôme ; le dossier est examiné par du personnel administratif.

**Accompagnement pour le dossier VAE** : oui (trois rendez-vous garantis) ; individuel avec un professeur du diplôme ou de la composante ; éventuellement, repositionnement sur le bon diplôme avec un référent pédagogique ; aide du conseiller et de l'enseignant-référent pour remplir le dossier VAE (mise en valeur des compétences, aptitudes, connaissances en lien avec le diplôme visé) ; coût de la procédure : 750 euros.

**Validation du diplôme par un jury** : jury de 6-12 membres ; 2 rapporteurs (1 enseignant et 1 professionnel) ; les jurys changent avec les diplômes ; le jury valide la totalité ou une partie du diplôme ; en cas d'obtention partielle, le jury fait des propositions.

**Coût** : la démarche est globale et comprise dans un forfait de 1 620 euros.

**Délai** : 3-6 mois au maximum ; 1 jury par an.

## IX - CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE . . . . .

Chaque association doit assumer ses responsabilités, notamment en amont de l'engagement dans la procédure de VAE. Cet amont, c'est d'abord la phase de l'information. Si celle-ci doit être la plus complète possible, elle ne doit pas susciter de faux espoirs car il s'agit bien, dans la plupart des cas, d'un véritable parcours du combattant qui nécessite beaucoup d'endurance. Le diplôme visé est-il celui qui correspond au parcours et à l'expérience de la personne (une mauvaise orientation au départ peut conduire au fiasco) ? Les associations, entre autres, ont la responsabilité de

spécifier les différentes modalités de la VAE, d'informer sur les difficultés de l'itinéraire. Certes, il est impératif que le candidat entre dans une démarche volontaire. Mais il appartiendra toujours aux associations dont sont issus les candidats d'être soucieuses de les accompagner, de tout faire pour que le parcours soit un parcours de réussite. Il convient donc de veiller en premier à ne pas encourager une démarche qui aurait toutes les chances de déboucher sur un échec.

Au-delà de l'information sur le dispositif de VAE, l'association ne sera généralement pas en mesure de répondre seule aux besoins des personnes qui s'engageront dans la voie de la certification. C'est pourquoi l'accompagnement, dont l'importance est corroborée par l'expérience conduite par la fonda Rhône-Alpes, doit relever de la responsabilité du mouvement associatif dans sa plus grande globalité, voire entre secteurs de l'économie sociale, notamment dans les cadres institués des Conférences permanentes des coordinations associatives (CPCA) régionales et des chambres régionales de l'économie sociale (Cres).

Dans un premier temps, il est impératif de réaliser un état des lieux au niveau régional (ou académique) concernant la mise en place des dispositifs et organismes d'accompagnement, pour définir le rôle que pourraient y jouer ou vouloir y jouer les structures et réseaux de l'économie sociale.

Les premières réflexions sur la VAE conduisent à la conclusion que le mouvement associatif doit tout mettre en œuvre pour peser sur le dispositif et se faire entendre dans tous les lieux d'accueil et d'information mis en place. Pour ce faire, mais plus encore pour être présent et reconnu sur l'ensemble du dispositif, il a obligation de se présenter de façon rassemblée.

Lors de l'installation du dispositif, il lui appartient d'évaluer, sur la base du critère de connaissance des associations, les lieux d'accueil et d'orientation déjà en place pour, à son tour, orienter la demande associative bénévole vers ceux dont l'approche ferait l'objet d'une appréciation positive.

## ■ Validation, reconnaissance

### Reconnaissance par la validation

En France, la validation des acquis n'a de signification que si elle est sanctionnée par un diplôme, et non pas par une reconnaissance des savoir-faire réels. Cette réalité s'inscrit dans la même logique qui donne une

prépondérance au contrôle sur l'évaluation, aux connaissances sur les compétences. Le savoir n'a de valeur qu'individuel lorsqu'il s'agit d'un travail scolaire ou de l'acquisition d'un diplôme. Cela conduit tout naturellement au contrôle des connaissances qui élimine *de facto* toute approche collective. Or, le processus qui est sous-jacent à la VAE s'inscrit davantage dans une logique d'évaluation que de contrôle. C'est la raison pour laquelle la loi sur la VAE porte en germe une mutation profonde au sein de notre système de formation.

Dans le cadre de la loi, ce sont bien des savoir-faire réels qu'il s'agit de détecter et dont il faut reconnaître la pertinence afin de trouver leur équivalence au tout ou partie du cursus qui conduit au diplôme. Il serait cependant réducteur de considérer l'expérience bénévole dans la seule perspective du diplôme. Car, à travers les projets qu'elle initie, qu'elle gère et qu'elle fait évoluer, à travers les actions qu'elle conduit et les causes qu'elle défend, l'association, lieu de cette expérience, constitue un terrain permanent d'innovation et d'expérimentation. C'est pourquoi, la fonction formatrice de la vie associative doit être considérée sous de multiples angles car c'est un phénomène complexe et profondément diversifié. Reconnaître cette réalité constitue un véritable préalable à toute approche sectorielle et individuelle car elle donne les clés de compréhension du système qui permet de mieux appréhender les savoir-faire, voire les savoir-être. C'est en cela que la reconnaissance du phénomène associatif et de la méthode associative est première parce qu'en apportant un éclairage sur le contexte de l'action, elle permet de situer à sa vraie place l'expérience qu'il s'agit d'évaluer dans la perspective de la validation.

La fonda l'a déjà constaté, la reconnaissance du fait associatif est aujourd'hui quasi-générale, mais celle-ci n'est pas sans revêtir quelques ambiguïtés. Reconnaissance des résultats de l'action, de la qualité du service rendu, plus rarement reconnaissance d'une méthode pour entreprendre qui reste singulière car fondée sur la mobilisation des personnes et l'approche collective. **Les associations sont reconnues pour ce qu'elles font, exceptionnellement pour la façon dont elles le font, c'est-à-dire pour ce qu'elles sont.** N'est-ce pas en partie la raison pour laquelle la notion de projet associatif, peu usitée jusqu'à ces dernières années, connaît aujourd'hui un tel succès au sein du monde associatif ? Et cela précisément en réaction à une reconnaissance univoque, celle de l'action ou du

service isolé du contexte au sein duquel ils prennent naissance, de la méthode qui a permis de les produire ; autrement dit, prise en compte de l'opération et non pas de l'opérateur.

Or, ce qui fait l'originalité de l'expérience bénévole dans le cadre associatif, c'est l'approche collective des questions et des problèmes à résoudre, la pratique du débat, l'engagement d'une responsabilité partagée. Toute expérience, quel que soit le lieu où elle se déroule, est par nature singulière et mérite d'être examinée comme telle. Mais, en connaître le contexte, le lieu où elle a pris naissance et s'est développée, surtout si celui-ci a des caractéristiques propres, cela constitue un éclairage nécessaire à sa bonne compréhension et à son évaluation. C'est principalement la raison pour laquelle, concernant l'accompagnement des candidats et la composition des jurys, la fonda insiste sur le nécessaire investissement associatif dans ces deux domaines-clés du système de validation.

Ne peut-on pas raisonnablement espérer que la validation de l'expérience associative produira, à terme, des effets sur la reconnaissance du parcours associatif ? C'est au sein des entreprises publiques ou privées que seront accueillis les nouveaux salariés issus de cette voie de qualification. L'externalisation de l'expérience acquise, tout particulièrement du « capital » social et de la dynamique sociale dont seront porteurs ces nouveaux arrivants dans un environnement traditionnellement différent, constitue un apport original dont les effets en retour sur le monde associatif devraient produire de la reconnaissance.

Le bénévolat associatif recouvre une très grande diversité de pratiques et de niveaux de responsabilité qui sont fonction de nombreux facteurs : la taille de l'association, la nature et l'ampleur de ses projets, etc. On peut opérer une distinction entre, d'une part, le bénévolat dit de « base », c'est-à-dire celui des opérateurs de terrain, souvent qualifié de bénévolat technique qui occupe une grande place pour beaucoup d'associations et, d'autre part, le bénévolat des administrateurs, plus branché sur le projet que ne l'est le bénévolat de mise en œuvre de l'action. Mais cette distinction ne conduit pas nécessairement à une hiérarchie, en termes de compétence et de savoir-faire, qui verrait le bénévolat de base obligatoirement relégué à un niveau inférieur. La vérification des savoir-faire réels suppose, au-delà d'une approche technicienne, une bonne connaissance du fait associatif.

## X - PERSPECTIVES DE TRAVAIL . . . . .

### ■ Axes de travail pour l'avenir

Deux axes de travail se dégagent de ce premier travail d'étude réalisé par la fonda.

D'une part, l'accent est mis sur l'importance de l'implication directe des associations en matière d'information, de clarification des possibilités et de mise en relation avec les dispositifs institutionnels. La sensibilisation, tant des bénévoles aux possibilités offertes que des « valideurs » aux spécificités de la vie associative, est une lourde tâche. Mais elle est essentielle car elle doit permettre pour les candidats un véritable travail d'accompagnement dont les principes et les méthodes restent à construire.

À cet effet, la fonda souhaite contribuer à un suivi d'initiatives régionales de VAE, avec les associations et groupes régionaux fonda et leurs partenaires locaux.

D'autre part, la réflexion est à poursuivre sur les enjeux d'une loi qui, dans un pays marqué par le culte du diplôme et du savoir académique, porte en germe une profonde mutation. Il s'agit bien de définir à quelles conditions et comment le mouvement associatif porteur de l'action militante et bénévole, de la tradition de l'éducation populaire et de l'innovation de nouvelles pratiques sur le terrain, pourra et saura y apporter sa contribution. Il s'agit aussi d'examiner comment l'engagement bénévole individuel, qui est indissociable d'une démarche collective d'action associative, peut être valorisé par une procédure de validation purement individuelle.

~~Pour poursuivre cette réflexion, la fonda propose de confronter un certain nombre d'expériences et de réalisations de VAE, et de solliciter des partenaires désireux d'approfondir cette réflexion. Cela se fera dans le cadre d'un cycle de séminaires nationaux en régions, programmé de 2005 à 2006.~~

### ■ Plusieurs questions à approfondir

#### ● *La spécificité des compétences dans l'engagement associatif*

**Comment intégrer l'action militante dans le champ des qualifications et des compétences ?**



Les spécialistes des ressources humaines distinguent généralement les compétences individuelles qui peuvent s'exercer en situation professionnelle ou en situation d'apprentissage hors entreprise, les compétences collectives qui sont abordées dans le cadre du management par projet et les compétences organisationnelles qui symbolisent ce que l'entreprise sait faire par opposition à ce qu'elle possède. Le propre de l'action militante réside dans la cohérence entre ces différents aspects. C'est ce qui en fait la force.

N'y a-t-il pas un risque de la dévaloriser en ne retenant qu'un élément d'une action militante ?

Ne faut-il pas chercher à concilier l'évaluation individuelle de certains apprentissages et l'évaluation d'un développement personnel lié au développement d'une action collective ?

N'y a-t-il pas là une piste pour définir cette « qualification sociale » que même les entreprises recherchent de plus en plus ?

#### **Comment la validation peut-elle prendre en compte l'innovation ?**

Parce qu'elles sont à l'écoute et cherchent à répondre aux demandes des personnes ou des groupes, les associations sont souvent amenées à être des lieux d'innovation et à construire des activités nouvelles. Répondre à un besoin social nouveau, c'est mettre en place une action dont on ne connaît pas *a priori* exactement les situations de travail et les qualifications nécessaires pour la mener à bien. Et cela d'autant plus que ce n'est pas tant telle ou telle capacité utilisée dans une action innovante qui importe, mais son implication dans le principe global qui la fonde.

Comment inscrire cette réalité dans ce qu'est actuellement la validation ?

Comment la validation peut-elle prendre en compte l'innovation ?

À quelles conditions la validation pourra-t-elle devenir assez « ouverte » pour devenir elle aussi un outil contribuant à la création et à l'innovation ?

#### **• Une méthode en matière de validation, adaptée à l'engagement associatif**

**Quel est le lien à maintenir entre démarches d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation ?**

S'agissant de militant associatif, l'expérience utilisée ou acquise est liée à des actions plus larges. Les compétences et les capacités acquises le

sont souvent par l'exercice de ces actions ou par une formation qui l'accompagnait et n'en était qu'un des aspects. Dès lors, la formation ne se conçoit généralement qu'avec une forte participation des « formés » et une démarche d'orientation adaptée. Cela implique également que l'évaluation de l'orientation et de la formation soit intégrée dans l'analyse des résultats de l'action elle-même. Autrement dit, l'expérience elle-même pourrait devenir un élément déterminant de ce qui est à valider et donc du diplôme lui-même.

Comment maintenir, dans la procédure de validation, la cohérence dans la participation qui existe entre orientation, action, formation et évaluation ?

• **La valorisation des compétences validées**

**Quelles peuvent être les conséquences de la validation sur le statut des personnes, au sein des associations ?**

En validant leur expérience associative, les bénévoles consacrent leur place et leur rôle au sein de l'association et de l'action menée. Il en va de même des salariés. La validation des acquis de l'expérience tant professionnelle que bénévole, parce qu'elle est et sera de plus en plus un principe fort du droit du travail, interpelle les autres principes de ce droit et les associations se doivent aussi de la replacer dans ce cadre. D'où la nécessité de préciser les questions posées, d'en mesurer les risques et de faire des propositions.

Comment supporter la charge des procédures de validation ?

Faut-il imaginer des statuts intermédiaires permettant de graduer les degrés d'engagement ?

Comment permettre le passage d'un statut à l'autre ?

**Quelle valorisation dans l'emploi public ou privé des compétences associatives acquises et validées ?**

Admettons, ce qui est loin d'être encore le cas, que l'on sache prendre en compte, dans la procédure de validation des acquis de l'expérience associative, ce qui en constitue la spécificité, notamment ses dimensions d'engagement militant, d'innovation dans la construction d'une réponse nouvelle à une nouvelle demande sociale et, surtout, de transversalité par rapport aux cloisonnements actuels des champs professionnels ; transversalité qui résulte directement des deux dimensions spécifiques précédemment évoquées. Ces compétences nouvelles, « hors normes », sont

de toute évidence précieuses pour des employeurs publics et privés autres qu'associatifs qui, au-delà des seules compétences techniques sanctionnées par la gamme actuelle des diplômes, ont besoin de mobiliser des ressources humaines et sociales « relationnelles », militantes, innovantes et transversales, pour faire face aux nouveaux défis qu'ils doivent relever. C'est vrai dans le secteur public, pour l'indispensable refondation des services publics et, dans le secteur privé, pour l'intégration de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises dans leur stratégie de développement.

Quels seraient donc les remaniements, évidemment nécessaires et profonds, des politiques de gestion des ressources humaines qu'appellerait la valorisation dans l'emploi public ou privé des compétences acquises dans l'exercice d'activités associatives ?

**Quelles conséquences de la validation des compétences bénévoles sur le statut du bénévolat au sein des associations ?**

Dans nombre d'associations, une distinction s'établit en pratique entre deux types de bénévoles, ceux qui gèrent l'association et ceux qui conduisent ses actions sur le terrain. Certes, selon les associations, cette distinction peut être plus ou moins évidente et le cumul des deux fonctions plus ou moins répandu. Reste néanmoins que les compétences gestionnaires sont déjà relativement codifiées et sanctionnables par des diplômes, alors que cela est beaucoup moins vrai des compétences de terrain. Dès lors, la VAE des bénévoles de terrain viendra inévitablement perturber cette distinction, voire cette hiérarchie inconsciente, entre différents bénévoles et le mode d'organisation et de division du travail qui en découle ; elle requerra notamment une prise en compte plus importante des compétences acquises sur le terrain dans l'élaboration et la gestion du projet de l'association, ainsi qu'une place plus importante des bénévoles de terrain dans les conseils d'administration.

Toutefois, à terme, cette validation des compétences acquises sur le terrain ne participera-t-elle pas à développer encore plus un processus de sélection d'une « élite sociale », souvent analysé comme un risque de perversion des finalités de l'éducation populaire par ceux qui s'en réclament ?

> [www.fonda.asso.fr](http://www.fonda.asso.fr)

## RÉALISATION DE L'ÉTUDE

### Pilotage de l'étude

Cette étude a été menée (et est poursuivie au-delà du présent rapport) dans le cadre du comité d'études et de liaison de la fonda consacré à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Animé par Jean Bastide – membre du bureau de la fonda et président de France bénévolat, ce comité réunit en 2005 (a réuni aussi en 2003-2004) à ~~titre personnel~~ : ~~Claude Azama – syndicaliste membre Cds~~, (Elisabeth Dugué – chercheur au Cnam), (Gabriel d'Elloy – directeur de l'IRTS Champagne-Ardenne), Muriel Kayser – chargée de mission de la fonda Rhône-Alpes, Maurice Lefevre – président de la fonda Ouest, (Francis Letellier – directeur de l'École pratique d'action sociale), Françoise Nallet – réseau Retravailler, Maurice Parodi – président du Collège coopératif Paca, Lydie Rappaport – présidente d'Arifa, Christian Raucoule – délégué régional fonda Aquitaine, (Agnès Rollet – chargée de mission de la fonda Rhône-Alpes), Gérard Sarazin – collaborateur de Bertrand Schwartz, François Thiveaud – délégué régional fonda Midi-Pyrénées, Pascal Vin – délégué général de la fonda et Jean-Pierre Worms – président de la fonda.

### Rédaction du rapport

Le présent rapport a été principalement rédigé par Jean Bastide ainsi que par Muriel Kayser pour les données de Rhône-Alpes, avec des apports de Maurice Parodi, Gérard Sarazin, Maurice Lefevre et Jean-Pierre Worms, et la collaboration rédactionnelle de Pascal Vin.

### Financement

Pour la réalisation de cette étude, la fonda a été financée par :

- les crédits d'étude 2003 du Fonds national de développement de la vie associative – FNDVA (réformé en CDVA depuis 2004), de la DJEPVA ;
- la **Fondation RATP** ;
- la **DGAS** ;
- la **DIES**.