



UNIVERSITÉ  
DE REIMS  
CHAMPAGNE-ARDENNE

## Présentation à l'Université de Reims

### Journée d'étude proposée par le Centre d'étude et de recherche sur l'Emploi et la Professionnalisation (CEREP, CNRS EA 4692)

"L'évaluation et la certification de l'engagement bénévole afin de valoriser ses apports personnels et sociétaux".

*La valorisation des acquis de l'expérience bénévole (Vaeb) – expériences françaises et européennes*

Dr **Bénédicte Halba**, présidente – fondatrice de l'iriv ([www.iriv.net](http://www.iriv.net))

**Université de Reims- 13 février 2013**

Par une curieuse coïncidence, le projet que j'ai initié et dirigé de 2003 à 2006, qui s'intitulait « la Valorisation des acquis d'expérience bénévoles (Vaeb)» que je vais vous présenter plus en détails, s'est terminé en mars 2006 à Reims avec toute la délégation européenne. Le projet avait été cofinancé en France par la région Champagne-Ardenne. Nous avons aussi pu bénéficier d'un grand soutien des services déconcentrés de l'Etat, et en particulier de la Direction régionale de la jeunesse et des Sports de Champagne-Ardenne. C'est donc une sorte de retour aux sources. J'ai accepté avec joie l'invitation de Daniel Niclot pour intervenir aujourd'hui.

En complément du logo de l'Université de Reims, j'ai incrusté celui du programme « former et éduquer tout au long de la vie » (Lifelong Learning Programme LLP en anglais). Je vais revenir plus en détails sur cette dimension de formation et d'éducation tout au long de la vie dans laquelle s'est inscrit le projet Vaeb. Voici le sommaire de mon intervention :

D'abord je vais rappeler le cadre national de la VAEB avec la loi de 2002 de modernisation sociale sur la VAE qui prenait la suite de la Validation des Acquis Professionnels. J'évoquerai ensuite le cadre européen avec notamment l'année européenne du bénévolat en 2011 qui a reconnu officiellement le bénévolat. Je rappellerai l'aspect théorique, méthodologique, de la VAEB avec toutes ces notions d'apprentissages formels, non formels, et informels que vous connaissez si vous êtes des chercheurs en matière de sciences de l'éducation. Le programme « former et éduquer tout au long de la vie » est au carrefour des sciences de l'éducation de la sociologie et de la gestion des ressources humaine. Je rappellerai l'esprit, les moyens et la méthode en partant d'une expérience uniquement centrée sur l'expérience bénévole ( le projet VAEB). Je vous expliquerai comment le portfolio développé a servi de

base à d'autres projets européens qui ont adopté une approche holistique des choses comme dans le projet VPL (Valuing Prior learning) , terme anglais pour la notion de VAE ou le projet Migrapass (une expérience migratoire) ou encore le projet ALLINHE . Ce sont pour l'essentiel des projets Leonardo da vinci (VAEb, VPL et Migrapass) à l'exception du ALLINHE qui est un projet Erasmus (enseignement supérieur). C'est une bonne transition pour l'intervention d'aujourd'hui.

Quel est le cadre national de la VAE ? La loi de modernisation sociale de 2002 a, pour la première fois, consacré le fait qu'on pouvait accéder à tout ou partie d'un diplôme ou d'une qualification en faisant valider une expérience salariée, non salariée et bénévole. C'est la première reconnaissance du bénévolat comme expérience professionnelle puisque la VAP ne retenait que l'expérience salariée. La notion d'expérience non salariée est apparue pour associer les conjoints de commerçants ou d'artisans le plus souvent des femmes qui avaient travaillé avec leurs maris. En cas de veuvage ou de divorce, leur expérience professionnelle n'était pas reconnue. Concernant l'expérience bénévole, la charge de la « preuve » incombe aux bénévoles. Ils doivent justifier à la fois de la réalité de leur expérience mais aussi de sa fiabilité. Ils remplissent un dossier très précis, rassemblent toutes les pièces de preuve et passent devant un jury. Il faut bien reconnaître que c'est un véritable parcours du combattant avec un dossier à remplir et des pièces à fournir.

Du point de vue européen, le programme « former et éduquer tout au long de la vie », a été lancé en 2000 à l'occasion du Conseil Européen de Lisbonne. Il avait pour ambition de faire de l'Union Européenne l'une des premières sociétés de la connaissance, capable de rivaliser avec l'Amérique du Nord (Etats-Unis et Canada), le Japon et les pays émergents. Il s'agissait de transformer l'Union Européenne en un espace à la fois éducatif, économique, avec une dimension sociale. Le programme « former et éduquer tout au long de la vie » a implicitement reconnu la notion d'apprentissage non formel et informel. Mais c'est vraiment en 2011, année européenne du bénévolat où a été consacrée cette reconnaissance de l'expérience bénévole comme un exemple d'apprentissage non formel et informel avec le processus de valorisation des acquis de l'expérience. Un certain nombre de projets développés depuis le début des années 2000 avaient intégré dans leur approche méthodologique, et notamment dans l'expérimentation des outils et des stratégies, cette notion de bénévolat comme exemple d'apprentissages non formels et informels. Vous connaissez peut-être l'expression de « *bottom up* », c'est-à-dire qu'il faut partir de la réalité du terrain (l'approche décrite par Daniel Duclot dans son laboratoire de recherche qui se base sur la pratique des professionnels). Par opposition, l'approche « top down » vient du haut, de l'institution, qu'elle soit nationale ou européenne, qui fournit un cadre législatif ou réglementaire. Il est de plus en plus important de concilier ces deux approches pour que les acteurs sur le terrain s'approprient les choses, certaines innovations. Les projets européens sont le moyen de rapprocher ces deux approches.

Quel est le contexte de la VAEb ? Il faut revenir aux deux processus dans lesquels il s'inscrit, le processus de Bologne et le processus de Copenhague. Le premier, très lié à l'enseignement supérieur, a consisté à exprimer les diplômes en termes de compétences pour qu'ils soient mieux compris par le marché du travail. L'enseignement dispensé dans les établissements de l'enseignement supérieur, et les universités en particulier, n'étaient pas suffisamment compréhensibles, en tout cas par le marché du travail. C'est une des explications avancées pour expliquer le haut niveau de chômage chez les jeunes et en particulier chez les jeunes diplômés. Si les chances d'obtenir un emploi sont liées à son niveau d'éducation et de formation, le grand nombre de jeunes diplômés au chômage (particulièrement en France mais aussi en Espagne ou en Italie), reste très préoccupant. Les écoles de commerce ou d'ingénieurs obtiennent de meilleurs résultats. Le processus de Bologne a été une révolution, un grand « remue-ménage » pour rendre compréhensible les diplômes aux employeurs. En parallèle, s'est développé le processus de Copenhague centré sur la formation continue, la formation professionnelle et l'enseignement professionnel dans lequel s'inscrit le programme « former et éduquer tout au long de la vie ». On a évoqué pour la première fois la valorisation des acquis non formels et informels par opposition aux acquis formels, c'est-à-dire les diplômes et les certifications délivrés dans le cadre d'une institution éducative. Il a fallu développer des stratégies, et des outils pour pouvoir identifier et donc valoriser ces fameux acquis non formels et informels. Que ce soit dans le cadre du processus de Bologne ou de Copenhague, la finalité reste d'ouvrir l'université au plus grand nombre, en particulier pour améliorer l'employabilité des publics les plus vulnérables. Les livrets d'engagement bénévole ou les outils qui ont été proposés pour valoriser une expérience bénévole, même s'ils ont une utilité au sein de l'association, sont surtout utiles à l'extérieur, notamment sur le marché du travail. C'est l'esprit des projets Leonardo di Vinci : établir un lien avec le marché du travail ou l'éducation professionnelle.

Quatre sous programmes constituent le programme « Former et éduquer tout au long de la vie » : Comenius (centré sur l'enseignement scolaire), Erasmus dédié à l'enseignement supérieur (échanges d'étudiants et même d'enseignants), Leonardo da Vinci (lien avec le marché du travail ou l'enseignement professionnel) et Grundtvig dédié à l'éducation permanente, les universités populaires etc. ... Le programme est en pleine restructuration et devrait s'intituler « Erasmus pour tous » ( « *Erasmus for all* ») qui propose une fusion de tous les programmes mais en fonction des publics la distinction demeurera.

Revenons sur cette notion d'apprentissage formel, non formel, informel. Des définitions ont été proposées par le CEDEFOP , organisme européen basé en Grèce qui rassemble des experts en matière de méthodologie, de sciences de l'éducation, des sociologues , des économistes, etc. ... Le CEDEFOP a publié un glossaire qui permet au profane de mieux comprendre des notions assez abstraites. Par exemple, un apprentissage formel est acquis dans un cadre déterminé et reconnu comme l'école, l'université ou un organisme de formation agréé. De manière extensive, ils peuvent aussi découler d'une expérience professionnelle (avec la VAP) c'est-à-dire dans le cadre d'une formation continue suivie par

un salarié. Les apprentissages formels correspondent à peu près à ce qui apparaissait dans un cv classique. La nouveauté du programme « former et éduquer tout au long de la vie », qui a accompagné le processus de Copenhague, réside dans cette notion d'apprentissage informel et non formel. Il est parfois difficile de faire la différence entre les deux. Dans le portfolio VAEb, ces différentes définitions ont été reprises ( le glossaire n'apparaît plus sur le site du CEDEFOP). L'apprentissage informel et non formel est une dimension clé de l'éducation et de la formation tout au long de la vie qui permet de valoriser le bénévolat. Depuis 2000 (un premier projet Leonardo auquel mon Institut a été associé par un institut allemand et autrichien), avait déjà insisté sur la dimension éducative du bénévolat ... Il s'agissait d'un programme de formation continue pour les professionnels qui travaillaient avec des bénévoles c'est-à-dire des salariés des associations et toutes les personnes qui travaillent dans les collectivités locales, dans les communes ou dans les services déconcentrés de l'état comme jeunesse et sport en France, avec les associations. Le bénévolat était donc déjà perçu comme un exemple d'apprentissage qui s'acquiert en dehors de l'école (ce que Bernard Liétard du CNAM a appelé « apprentissage buissonnier ou acquis buissonnier » ) et hors du lieu de travail, par un engagement associatif. Les apprentissages non formels et informels s'inscrivent dans cet esprit d' « acquis buissonniers ». Si dans l'apprentissage informel il n'y a pas d'intention d'apprendre ( « ex post », on s'aperçoit qu'on a développé des compétences), au contraire dans le non formel, on sait pouvoir acquérir des compétences, on est donc plus sensible à la notion d'apprentissage.

Un autre aspect du programme « Former et éduquer tout au long de la vie » est d'encourager une politique de la porte ouverte pour l'enseignement supérieur et pour le marché du travail. L'Université peut, par exemple, reconnaître que des expériences qui ont été acquises en dehors d'elle par ses étudiants puissent être prises en compte dans l'évaluation globale. C'est par exemple le projet VAB initié par mon Institut avec l'Université d'Evry Val d'Essonne pour valoriser les acquis buissonniers des étudiants. Il était proposé aux enseignants un portfolio à distance (e-portfolio) pour qu'ils puissent tenir compte de l'expérience acquise par leurs étudiants lors d'expériences professionnelles ou d'engagements associatifs. Vis-à-vis du marché du travail, et des employeurs potentiels, un effort pédagogique était fait pour expliquer les compétences que l'on peut acquérir à l'université (par exemple les compétences doctorales) mais aussi dans d'autres structures, par exemple le monde associatif. Il n'est pas très connu de l'entreprise, exception faite des salariés au sein des ressources humaines, sont eux-mêmes des bénévoles ou ont choisi de promouvoir le bénévolat par le biais de la responsabilité sociale. Les milieux sont donc « poreux » grâce aux bénévoles qui assurent le lien entre le monde associatif et le monde des entreprises. Ce premier contact établi, il faut faire un effort pédagogique de rapprochement des données. L'approche VAEb, est pragmatique et s'inscrit dans une stratégie « bottom-up » (depuis la base vers le haut) en complément d'une approche top-down (tenir compte du cadre institutionnel, à la fois la loi de 2002 pour la France et les recommandations européennes depuis 2011). Le but est d'améliorer l'information pour

faciliter l'accès à l'emploi, à la formation ou à l'enseignement supérieur (par la VAE) pour lutter contre l'exclusion sociale de certains groupes et améliorer aussi l'accès à l'emploi. Ce présupposé méthodologique étant posé, voici la manière dont nous avons travaillé avec nos partenaires européens.

S'agissant des moyens et des méthodes, je souhaiterais évoquer une approche VAE multiple c'est-à-dire une validation des acquis d'expérience intégrant plusieurs publics (multi-cibles à la fois) et plusieurs procédures (basées sur des diagnostics différents proposant des soutiens personnalisés). Deux projets, VPL et Allinhe, s'inscrivent dans cet esprit. Les expériences européennes permettent d'enrichir les pratiques nationales. Les projets européens s'enrichissent également mutuellement. Dans le cadre du Allinhe, un accompagnement est proposé aux professionnels avec un programme de formation adapté. Comme dans le projet Vaeb, on ne peut pas laisser le bénévole tout seul face à un portfolio. C'est une démarche qui nécessite d'être expliquée : partir de l'expérience pour la traduire en compétences et enfin proposer un plan d'action. Un bénévole tout seul ne peut pas parler le langage des compétences. Même s'il peut comprendre le mécanisme du portfolio, il doit être accompagné. Cette notion d'accompagnement du bénévole, qui ne peut pas faire d'auto évaluation de ses compétences, était essentielle dans le projet Vaeb. Il fallait aussi tenir compte de la diversité de l'Europe, en partant d'exemples de bonnes pratiques. On comprend mieux, à partir de l'expérience des autres, une fois décrit tout le contexte, l'environnement et la manière dont on a utilisé tel outil, les résultats qui ont été obtenus, les difficultés rencontrées. On peut alors vraiment appréhender les choses.

Concernant le projet VAEB, vous savez sans doute qu'un projet européen (comme tout appel à proposition) se prépare bien en amont. Depuis 2000, avec le premier projet Leonardo proposant un programme de formation pour les bénévoles, on avait commencé à réfléchir, avec mes partenaires autrichien et allemand, sur la notion de bénévolat comme exemple d'éducation formelle, non formelle et informelle. La loi française de 2002 dite de modernisation sociale m'a permis de préciser cette idée. La France était assez pionnière en la matière, il était légitime qu'elle soit moteur de ce projet. J'ai associé sept pays européens: la France, l'Autriche, l'Allemagne, le Royaume-Uni (un des rares pays qui ait intégré dans son cadre national de formation de certification et de qualification une expérience bénévole), l'Italie (qui a proposé une typologie des compétences très précise), la Hongrie et la Pologne (entrées pendant le projet, en 2004, dans l'Union européenne. En même temps que le projet se développait, une loi sur le bénévolat et le volontariat était votée en Pologne, pays moteur en la matière en Europe Centrale et Orientale. Le projet Vaeb correspondait bien à une demande sociale et à un phénomène de société en Europe occidentale mais aussi orientale.

C'est la démarche qui a été la mienne quand j'ai créé mon institut, en 1997 sur la base d'une étude publiée à la Documentation française sur le bénévolat et le volontariat. Elle présentait un état des lieux sur la dimension économique, sociale et politique du bénévolat. Cette

thématique avait été développée dans le domaine sportif, dans le cadre d'une étude réalisée par le Ministère de la jeunesse et des sports sur les enjeux économiques du sport en Europe. Deux groupes de travail avaient été créés au sein du Conseil de l'Europe, à Strasbourg : l'un sur le financement économique du sport ; un autre sur le bénévolat et le volontariat, conçu comme un apport non pas financier mais économique au sport. Si les bénévoles ne s'impliquaient pas autant dans les associations, le sport ne se serait pas autant développé en Europe. Le bénévolat est vraiment l'épine dorsale du sport. Cet apport humain, l'approche gestion des ressources humaines comme l'engagement qu'il implique pour les autres, a permis de rendre accessible le sport au plus grand nombre.

Le premier projet Leonardo, initié par l'Institut allemand ISIS, qui proposait un programme de formation pour les professionnels travaillant avec les bénévoles ( 2000-2001), avait permis de rappeler le contexte du bénévolat dans trois pays (Allemagne, Autriche et France) et avait abordé sa dimension éducative. Le projet VAEB était centré uniquement sur sa dimension professionnelle. Dans d'autres projets ultérieurs, elle sera combinée avec d'autres expériences (pour pouvoir la mettre en perspective). Il est important de rappeler le profil des partenaires pour comprendre l'esprit dans lequel le projet Vaeb a été développé. En France, pour la partie scientifique : un institut de recherche (IRIV) et l'Université du Maine et en particulier l'IUP Charles Gide qui est spécialisé en économie sociale avec lequel nous avons travaillé sur la méthodologie, la compétence, l'expérience, passer de l'expérience à la compétence ; deux associations, une fédération d'associations franciliennes de Paris (le Cicos) et une association d'étudiants (l'Afev), pour la partie appliquée (praticiens). Un projet Leonardo doit en effet expérimenter l'outil et la méthode proposés pour éviter de rester théorique. En Allemagne et en Autriche, des instituts de recherche se sont associés avec des associations. Pour l'Italie, la Hongrie, la Pologne et le Royaume Uni, étaient partenaires des centres nationaux chargés du bénévolat, les homologues de France bénévolat qui incluaient, contrairement à la France, une dimension de recherche. Par parenthèse, le fait que le passeport bénévole proposé par France bénévolat (qui s'est inspiré du projet Vaeb) n'ait pas été vraiment utilisé s'explique par le fait que la dimension pédagogique est insuffisamment développée. En Angleterre et en Italie, l'approche des centres nationaux de bénévolat était plus scientifique.

Le portfolio Vaeb est un processus qui comprend plusieurs étapes :

1. Première étape : le bénévole détaille sa biographie, c'est-à-dire toutes les expériences qu'il a pu acquérir par ordre chronologique ou dé-chronologique, mais aussi les formations suivies, au sein de l'association;
2. Deuxième étape : exprimer ces expériences en termes de compétences développées, grâce à une méthode proposée par notre partenaire autrichien, la Mind map, mais surtout une liste de 26 compétences, fruit d'un remue-méninges (brain-storming) intense au sein de l'équipe européenne. L'idée est qu'en partant d'une expérience, on peut préciser le contexte dans lequel elle a été développée pour

pouvoir en déduire la compétence acquise, qui est très personnelle et dépend d'un contexte particulier. Par exemple, être trésorier d'une association de 10 bénévoles et 100 adhérents ce n'est pas pareil qu'être bénévole dans une association qui a 1000 bénévoles et 10000 adhérents. Le contexte est extrêmement important. Un autre élément est de se dire que le processus d'acquisition des compétences est évolutif. A un moment T, on remplit le portfolio, avec l'aide d'un tuteur au sein de l'association ou d'un intervenant extérieur (il est important de préciser le profil de la personne qui accompagne). Dans 3 mois (T+3) ou dans 6 mois (T+6), le portfolio, qui peut être actualisé par le bénévole seul, il sera différent avec de nouvelles compétences liées à de nouvelles expériences.

3. Troisième étape : proposer un plan d'action au bénévole. L'idée du projet Vaeb était de concevoir un projet professionnel. Dans un premier cas, l'expérience bénévole était suffisamment développée pour pouvoir se présenter directement sur le marché du travail. Dans un deuxième cas, l'expérience bénévole débouchait sur un projet d'éducation ou de formation : reprendre un diplôme ou s'engager dans une formation homologuée. Dans un troisième cas, il était proposé d'enrichir une expérience bénévole pour vraiment acquérir une compétence. Le bénévole constatait qu'il n'avait pas assez d'expérience et s'investissait davantage au sein de l'association. A ce niveau, une forme d'autoévaluation était possible de la part du bénévole. L'accompagnement consistait à proposer différentes pistes (plus d'expérience, une formation, une VAE.. .) avec des échéances (6 mois, un an,.. .). Un diagnostic était établi à l'issue de l'accompagnement.

Ce projet européen a été récompensé en 2006 à Helsinki comme l'un des dix meilleurs projets de la première génération de projets Leonardo da Vinci (2000-2006) comme exemple d'excellente pratique de valorisation des apprentissages non formels et informels. Depuis 2006, après trois années de travail intense, le bénévolat était pour la première fois reconnu comme expérience professionnelle et éducative. Depuis 2011, cinq ans plus tard à l'issue de l'Année européenne du bénévolat, la Commission Européenne, dans une recommandation, a officialisé cette reconnaissance. A posteriori, une loi ou un règlement finissent par consacrer une évolution constatée sur le terrain.

France Bénévolat et le Ministère de la Jeunesse et des Sports se sont largement inspirés bien sûr de ce portfolio Vaeb qui a été pionnier pour identifier une expérience bénévole et l'exprimer en terme de compétences pour proposer un plan d'action. Le reproche que l'on peut formuler sur les outils postérieurs au Vaeb (passeport bénévole pour France bénévolat, portfolio pour le MJS), est d'avoir oublié de préciser le contexte et l'accompagnement méthodologique et pédagogique pour utiliser ces outils.

Les résultats du projet VAEb ont été utilisés dans un autre projet européen proposé par la Han Université, VPL2 qui avait pour but de recenser dans 11 pays européens les exemples de bonnes pratiques pour identifier, valoriser une expérience d'apprentissage

non formel et informel . Une matrice a été proposée pour intégrer les différentes approches avec des études de cas. Pour la France, j'avais proposé l'exemple du projet « Aria », un portfolio de compétences bénévoles adapté pour les conjointes de militaires dont la seule expérience professionnelle était bénévole.

Un autre exemple de projet européen qui s'est inspiré du projet Vaeb est le projet Migrapass basée sur une expérience professionnelle, enrichie par une expérience bénévole et migratoire. L'approche est holistique. Le public est différent : des personnes migrantes (bénévoles ou non) auxquelles on a proposé un portfolio et une approche collaborative. L'approche du portfolio VAEb ou du Migrapass ne peut pas être totalement sortie du contexte et doit être accompagnée. La formation des professionnels et tuteurs est nécessaire pour faire comprendre la démarche.

Pour terminer, un projet européen a été initié et dirigé par la Inholland Université dans huit pays européens. Les publics sont : les personnes migrantes, les personnes âgées de plus de 50 ans et les personnes handicapées. Le postulat de départ du projet, qui est un Erasmus et non un Leonardo da Vinci, est que certains groupes sont sous-représentés dans l'enseignement supérieur. La question est de savoir de quelle manière on pourrait favoriser leur accès à l'enseignement supérieur. L'approche est pragmatique, nordique (Hollandaise ) avec une stratégie multi -acteurs et multi –secteurs. Pour la France, mon Institut a proposé d'utiliser le portfolio VAEb (uniquement axé sur l'expérience bénévole) et le portfolio Migrapass (qui inclut l'expérience professionnelle, migratoire et bénévole) dont une version simplifiée est accessible sur le site du projet : [www.migrapass.eu](http://www.migrapass.eu) (et sur le site de l'iriv : [www.iriv.net](http://www.iriv.net)). Il ne faut certainement pas décontextualiser les choses et insister sur les aspects complémentaires des expériences. Je voudrais aussi évoquer le projet VAB dont l'objet était de valider les acquis buissonniers des étudiants, premier projet à avoir combiné, après le Vaeb d'autres formes d'expérience en complément du bénévolat.

Plusieurs publications sont accessibles sur le site de l'iriv ([www.iriv.net](http://www.iriv.net)): portfolios, articles, rapports de recherche... Notre revue électronique, les rives de l'iriv ([www.benevolat.net](http://www.benevolat.net)) , publiée deux fois par an est également accessible à tous (24 numéros publiés depuis 2004). Pour le projet VAEb, le site est [www.europeassociations.net](http://www.europeassociations.net) permet d'accéder au glossaire publié en 2002 par le Cedefop. Il détaille les notions évoquées (apprentissage informel-non formel etc...), mais aussi la notion de compétences. En anglais, deux termes sont utilisés : « skills » and « competences ». La sémantique est toujours source de débats en France comme dans les autres pays européens. Il faut bien préciser le contexte et dans quel sens le terme est utilisé. Le projet Allinhe est toujours en cours. Une conférence internationale, une Biennale, est organisée à Amsterdam (9-11 avril 2014). Ce serait intéressant de pouvoir présenter ces exemples d'expériences non formelles et informelles qui peuvent permettre à des publics encore sous-représentés dans l'enseignement supérieur d'avoir



accès à l'enseignement supérieur, en s'inspirant de l'approche portfolio proposée dans le projet VAEB.

**Yann Duceux :** Merci. Votre travail est précurseur, avec une dimension et le poids des prescriptions internationales, nationales, européennes. Comment peut-on proposer des projets qui développent des outils directement liés au terrain ?

**Bénédicte Halba :** Peut-être des informations pratiques sur le portfolio Vaeb. Il a été publié en 2007 : à la fois le portfolio et le guide pour les formateurs, qui précise les termes de compétences et les autres notions utilisées dans mon exposé. Si vous êtes intéressé par l'explication de la méthode, j'ai publié les résultats plus détaillés de nos travaux dans un ouvrage, paru aux éditions De Boeck en 2006. Il explique la manière dont nous avons travaillé avec nos partenaires et en particulier la typologie des compétences qui avait été proposée par nos partenaires italiens. Ils avaient proposé les notions de compétences spécifiques, compétences transversales... Il est intéressant de voir ce que la typologie initiale est devenue dans le document final (portfolio accessible à tous).

**Albina,** doctorante au CEREP : au niveau international, lorsque vous travaillez avec onze pays européens, si, par exemple, quelqu'un fait un volontariat international en Autriche, pourra-t-il valoriser ses compétences en France ou dans un autre pays européen ?

**Bénédicte Halba :** tout à fait, l'expérience n'est pas liée au pays dans lequel vous la réalisez mais à l'activité développée. La seule obligation, très importante dans la démarche du portfolio, est de collecter les éléments de preuves. On ne peut pas rester sur une base déclarative. Vous devez justifier de la réalité de l'expérience bénévole, les résultats tangibles que vous avez obtenus et le contexte qui permet de déduire que vous avez effectivement acquis telle ou telle compétence. Lorsqu'on expérimenté le portfolio auprès des bénévoles dans les différentes associations, tous secteurs confondus, il était intéressant de constater que si l'expérience était singulière et personnelle, les compétences étaient plus anonymes. Si vous lisez un cv de compétences, vous pouvez pratiquement faire un copier-coller d'un candidat à l'autre. Ce qui les distingue, c'est leur expérience. Peu importe, pour répondre à votre question, que l'expérience ait été réalisée en Autriche, en France, en Italie, c'est le résultat qui importe et la réalité de l'expérience réalisée.

**Albina :** Je travaille sur l'éducation non formelle et je me rends compte qu'à l'université, les universitaires utilisent ce terme tandis que les associations le connaissent très peu. Elles disent plutôt « éducation populaire », ou éducation « extrascolaire », mais pas « éducation non formelle ». Comment pouvoir articuler ces termes à la fois à l'université et dans les associations ?

**Bénédicte Halba :** C'est aussi le but du portfolio : faire comprendre et rendre accessibles des notions qui ne semblaient pas faciles d'accès. Dans le secteur très particulier du non formel et de l'informel, des compétences particulières sont développées qui doivent être identifiées par leurs acteurs eux-mêmes. Quand on a testé le portfolio auprès des

bénévoles, leur première réaction était d dire : « je n'ai rien fait, je n'ai pas de compétences ». On leur a appris le vocabulaire des compétences, c'était le principal résultat relevé dans les différents rapports d'expérimentation nationaux. Pour la première fois, ils parlaient le langage des compétences. De la même manière, les associations ont commencé à utiliser un langage qu'elles ne connaissaient pas, notamment pour répondre à des appels d'offre. Pour survivre et bénéficier de financements publics, elles n'ont plus le choix. Elles doivent connaître ces notions auxquelles elles doivent se référer en remplissant les formulaires. C'est une sorte d'examen de passage : vous serez mieux notés si vous utilisez les bons termes avec les mots clés.

**X :** ( ?) 02.41.12

**Bénédicte Halba :** Il est aussi important d'insister sur l'utilisation du portfolio comme un outil pédagogique pour les associations notamment pour développer certaines compétences. Les fonds publics se raréfient à tous les niveaux. La sélection est de plus en plus dure. J'ai assisté à une conférence à St Quentin en Yvelines pour les 40 ans du syndicat de la ville nouvelle (devenue communauté d'agglomération en 1999). Même une toute petite association qui, auparavant, pouvait avoir une subvention de 800 euros, 1000 euros pour l'année sans remplir de formulaire, est obligée à présent de suivre cette procédure. Les fonds publics restent les sources de financement majoritaires pour les associations, les sponsors sont de plus en plus rares, surtout en temps de crise. Les responsables associatifs ont dû apprendre à parler un langage professionnel, basé sur la compétence.

**X :** (02.41.50)

**Bénédicte Halba :** Le débat réside sur les exigences de procédure qui doivent être adaptées à la subvention demandée : il semble un peu disproportionné pour avoir 1000 euros de remplir un formulaire qui fait 30 pages. Les collectivités ont décidé d'adapter la demande en fonction des subventions accordées. Dans tous les cas les responsables associatifs ont développé une compétence particulière (la collecte de fonds) qui mériterait d'être valorisée.