

Peut-on valoriser le bénévolat ?

Christian Le Moigne

La vie associative florissante en France est rendue possible par les nombreux bénévoles qui l'animent. En s'appuyant sur une initiative bretonne, le "parcours du bénévole", l'auteur montre que la reconnaissance institutionnelle de ceux qui "veulent bien" est une piste intéressante mais pas sans risques bureaucratiques.

Le bénévolat et sa reconnaissance

La reconnaissance du bénévolat est une demande fréquente de la part de tous ceux qui s'engagent dans la vie associative. Les mesures actuelles pour cette reconnaissance ne sont pas légions (d'autant que le projet de « statut du bénévole » n'est pas prêt de voir le jour, si tant est qu'il le faille) : facilitation pour assister à des réunions institutionnelles, mesures fiscales de déduction de dons, guide du bénévole publié en 2001 mais non actualisé, des médailles de la jeunesse et des sports pour les bénévoles ayant œuvré dans les champs de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, mais rien sur le fond même de l'apport personnel de chacun. Les bénévoles sont souvent reconnus entre eux, mais sortis de l'association, comment peuvent-ils dire ce dont ils sont capables ?

Pour éviter tout malentendu, mieux vaut d'entrée donner une définition du bénévole : c'est toute personne consacrant, gratuitement, régulièrement ou intensément pendant une certaine durée (quelques mois), du temps, pour les autres, au sein d'une association. On parle ici de ceux qui s'impliquent dans la vie de l'association, pas de ceux qui en consomment les services.

Selon une enquête de mars 2005 du centre d'études et de recherches sur la philanthropie (CERPHI), il y a douze millions de bénévoles dans les associations. Le cap du million d'associations vivantes vient d'être franchi. 80% d'associations ne comptent que sur de bénévoles pour fonctionner.

La proportion des bénévoles réguliers, sur lesquels les associations peuvent compter sur la totalité de la saison se situe aux alentours de 8% des 18-70 ans, soit un peu plus de trois millions de personnes, c'est à dire environ une moyenne de trois bénévoles actifs dans une association. On parle ici des bénévoles qui s'impliquent dans la vie de l'association de manière régulière et active. Par ailleurs, en novembre 2004, le cap du million d'associations vivantes a été franchi. Le calcul est simple : au moins trois millions de bénévoles animent, gèrent, promeuvent et font vivre les associations. On imagine le temps passé, l'énergie développée, les compétences acquises et mises en œuvre. A noter aussi que la position des chômeurs mérite d'être relevée puisqu'ils sont 20% à avoir un engagement. Pour eux, le bénévolat est un moyen de maintenir un lien social et de faire valoir des compétences.

L'apport des bénévoles dans les associations commence à être quantifié. D'abord de façon comptable, par l'introduction dans le plan comptable des associations de 1999, dans les "comptes de "classe 8" créés pour l'occasion, d'un compte de contribution volontaire sur la valorisation du bénévolat. Il peut ainsi être

quantifié l'apport des bénévoles en « équivalent temps plein » d'un professionnel. Ensuite, économiquement. Selon Lionel Prouteau et François-Charles Wolff, auteurs en février 2005 d'une étude sur « la quantification et la valorisation du bénévolat », la ressource du bénévolat est estimée à 820000 équivalents temps plein. La valeur monétaire ainsi imputée pourrait se situer dans une fourchette de 12 à 17 milliards d'euros, soit de 0,75 à un peu plus de 1% du PIB selon les variantes retenues.

Mais si le bénévolat est reconnu en tant qu'apport global pour la société, qu'en est-il de l'apport pour les bénévoles eux-mêmes ?

Les bénévoles dans les associations

Les associations sont un lieu d'échanges et d'expérimentation. Un engagement associatif est l'occasion de mettre en pratique des connaissances théoriques, de prendre des responsabilités, d'acquérir de nouvelles compétences, d'expérimenter et de s'essayer à de nouveaux domaines, de mettre à niveau des qualifications passées, d'être confronté à des situations ou un environnement singuliers. Le bénévolat est un moyen d'enrichir son capital humain mais aussi social, en apportant sa contribution à la collectivité, en faisant la preuve de son utilité sociale, en appartenant à un groupe et en construisant un réseau.

Les exemples sont faciles à trouver, je n'en prendrai qu'un : le développement de la mesure « emploi jeunes » a propulsé des milliers d'associations à devenir employeur. Devenir employeur, c'est établir un profil de poste et trouver la personne qui correspond au profil recherché, déclarer l'association auprès de l'URSSAF et autres organismes collecteurs, tenir le registre du personnel, rédiger un contrat de travail, avec application de la convention collective dans la plupart des cas, calculer un salaire en tenant compte de la valeur indiciaire, calculer et payer les charges aux organismes sans se tromper sur les taux, assurer le suivi au quotidien et l'encadrement à minima de l'emploi, sans compter sur la responsabilité pénale que cette responsabilité entraîne. Ce qui, dans une entreprise privée, est assuré par des professionnels de la comptabilité, du droit du travail, du droit social et du droit fiscal, pèse sur les épaules d'un bénévole dans l'association. Il en résulte une compétence acquise évidente pour celui qui s'y est investi.

Une des questions qui se pose pour beaucoup d'entre eux, mais aussi aux pouvoirs publics, dans une période aussi difficile d'insertion sociale et professionnelle, c'est de quelle manière mettre en valeur et faire reconnaître les compétences acquises. Le bénévolat traverse une crise avec des associations toujours plus nombreuses mais moins de personnes pour les porter. Les questions posées par les responsables associatifs sont les suivantes : comment recruter des bénévoles, comment favoriser leur engagement, comment les garder, les fidéliser, comment les valoriser, comment soutenir leur action ?

La reconnaissance de l'expérience bénévole

Cette question a toujours été présente dans le monde de l'éducation populaire : tout ces savoirs acquis hors de l'école, dans la vie sociale, dans des moments de loisirs, dans les combats militants constitue des connaissances, des compétences. Comment attester de ces savoirs, savoir-faire, savoir être, qui ne sont pas toujours académiques mais dont tout citoyen peut avoir besoin pour s'accomplir pleinement dans sa vie sociale et professionnelle ? *Comment formaliser l'éducation non-formelle ?*

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale a prévu que « peuvent être pris en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre ». La validation des acquis de l'expérience (VAE) reconnaît auprès de l'institution (ministère, organisme de formation ou employeur potentiel) le capital de formation et d'expériences d'un individu. En particulier, l'expérience acquise grâce à un engagement associatif, bénévole, peut être prise en compte quand elle est en rapport avec la qualification ou la formation visée. Il faut pour cela justifier d'une expérience bénévole cumulée d'au moins trois ans. Les modes d'évaluation de cette expérience sont libres : dossier, observation en situation de travail, réelle ou reconstituée, entretien avec un jury.

Cette loi ouvre aux bénévoles associatifs des perspectives nouvelles. Si le principe est désormais acquis, son application pratique reste à définir. De quelles compétences s'agit-il ? Si les compétences techniques (par exemple savoir se servir d'un ordinateur, utiliser tel logiciel) sont facilement vérifiables, toutes les autres compétences mobilisées lors d'un engagement associatif (diriger une équipe, monter un projet, animer un réseau...) sont beaucoup plus difficiles à évaluer. Chaque expérience est différente, en fonction des missions remplies au sein de l'association et chaque parcours, personnel ou professionnel, est singulier. D'autre part, qui est chargé d'identifier, et de valider, ces compétences ? L'association est concernée au premier chef, mais une reconnaissance externe, plus « objective », est souhaitable.

Le parcours du bénévole en Bretagne

Plusieurs initiatives ont vu le jour ces dernières années et sont en cours de développement : cahier de valorisation du bénévolat, livret de l'expérience de l'adolescent, passeport du bénévole, passeport de l'engagement, bilan de compétence du bénévole. Le ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative a publié un guide « repères des acquis bénévoles dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ».

En Bretagne, les quatre délégués départementaux de la vie associative, avec la coopération de l'institut de recherche et d'information sur le volontariat (IRIV) et des associations et fédérations locales viennent de publier le « parcours du bénévole ». L'idée de départ était de fournir un outil à tous les bénévoles afin qu'ils puissent recenser leurs activités et leurs compétences dans un document unique. Ce document devait s'appeler le passeport du bénévole. Le travail de réflexion et de rencontre auprès des partenaires associatifs a fait évoluer le projet et il est apparu aux concepteurs que ce qui importait autant que le document final, c'est la démarche. D'où deux documents : le « parcours du bénévole », dossier composé d'une série de fiches qui permet à chacun, dans une démarche personnelle, de retracer son parcours et d'en extraire les compétences acquises et le « visa de bénévole » qui rassemble les éléments significatifs destinés à être montrés. Au delà de la valorisation de chaque étape d'engagement dans la vie associative, c'est l'ensemble d'un parcours qui est ainsi révélé dans un document unique. Ce parcours doit permettre à chaque bénévole de porter un regard global sur ses différents engagements, de l'auto-évaluer et d'en garder une trace. La compilation des expériences peut aussi révéler ce qui n'était jamais apparu de manière évidente. Le bénévole est d'abord valorisé à ses propres yeux. Il doit l'être aux yeux des autres et ce « parcours » doit faciliter une reconnaissance à l'extérieur de l'association, soit dans une autre démarche associative, soit dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience, soit dans une démarche de recherche d'emploi.

Composition du dossier

Le dossier se présente sous la forme d'une pochette dans laquelle le bénévole peut y inclure de nombreux documents personnels accumulés pendant son action bénévole (comme autant de souvenirs, de preuves, de références...). Cette pochette comprend une fiche d'identité, un lexique, un parcours en six étapes, un visa du bénévole, document communicable à autrui si le bénévole le souhaite et une attestation si le bénévole souhaite faire authentifier telle ou telle action réalisée au sein de telle ou telle association, à dupliquer autant que de besoin.

Le cœur du dossier, c'est le parcours. Il est prévu pour être rempli facilement et propose des items qu'il convient de cocher. Il s'agit d'une démarche individuelle, qui peut être accompagnée si besoin. Cette relecture de l'engagement peut prendre du temps. Le parcours comprend six étapes, et pour chacune des étapes, une série d'items proposés, dont quelques uns sont cités à titre d'exemple ci-dessous :

- 1- les raisons de mon engagement : pourquoi suis-je bénévole et pourquoi je me suis engagé ? pour me rendre utile, pour accompagner mes enfants, pour peser sur les décisions qui me concernent...
- 2- mon expérience bénévole : dans quel(s) domaine(s) mon bénévolat s'est exercé ? avec quelle durée ? depuis combien de temps

- 3- mon rôle et mes tâches : mandat électif ou autre, pour quelle tâches ? animer un groupe, travail administratif, permanence, aide aux devoirs...
- 4- qualités et aptitudes développées : écoute, confiance en soi, créativité, capacité de travailler en équipe, gérer des conflits, parler en public...
- 5- compétences mises en œuvre : compétences techniques, relation avec les médias, compétences juridiques, animation d'équipes bénévoles
- 6- le soutien, l'accompagnement et les formations reçues à l'occasion de mon engagement bénévole : stage, journée d'étude, colloque, conférence séminaire...

Le bénévolat peut et doit être valorisé

Ce parcours vient d'être diffusé, et il a reçu un bon accueil parce qu'il y a une attente forte des bénévoles. L'enquête du CERPHI déjà citée montre le décrochage entre les créations d'associations et le nombre de responsables pour s'en occuper : pour la première fois, une enquête montre ce que l'on perçoit depuis quelques années sur le terrain, à savoir que les responsables se raréfient alors que la courbe des créations d'associations ne cesse de croître. Les dirigeants d'associations ont peur des conséquences liées à leurs responsabilités, notamment pénales. Outre la nécessité de développer les formations de bénévoles, il faut encourager ceux qui prennent des responsabilités, et donc des risques qui vont avec, et qui s'engagent. Reconnaître leur travail accompli, dire que ce travail a de la valeur et que cette richesse dépasse les bornes de l'association ne peut que gratifier ceux qui donnent beaucoup de leur temps et de leur énergie, et qui se demandent parfois si leur engagement est vraiment utile.

Cette démarche innovante est appelée à se développer, sous cette forme ou sous une autre. Pour le moment, il ne s'agit que de la mise en forme de l'expérience vécue, en se basant essentiellement sur le déclaratif. C'est la compilation, mise en forme, des compétences acquises. C'est un premier pas, et il faut attendre quelques mois pour voir ce que cet outil va produire. D'ores et déjà, on peut supposer qu'il va se dégager des parcours plus ou moins semblables. Ces parcours auront une sorte de « tronc commun » de certaines compétences liées à des fonctions. Auquel cas, on pourra imaginer un « référentiel de compétences » pour accomplir des fonctions types de la vie associative pour un volume d'activité donné : secrétaire pour la gestion de fichier, webmaster avec gestion de site, trésorier pour comptabilité simple, pour comptabilité double, avec graduation de plusieurs niveaux de compétences par champ. C'est à ce moment que l'Etat pourrait intervenir, soit directement, soit en associant les fédérations habilitées, en validant des compétences de bases pour responsable associatif. C'est une des suites possibles, mais il y en aura d'autres.

De toutes façons, tout n'est pas quantifiable, évaluable, professionnalisable et c'est tant mieux. Un des écueils possible d'une démarche trop poussée de mise en forme systématique des compétences, c'est de tout réduire à des formats et de tuer la créativité, la souplesse et l'adaptabilité des associations. C'est aussi de créer des nouvelles sélections, donc des exclusions : « tu n'as pas de compétences en tel domaine, donc il n'y a pas de place pour toi dans notre association. »

S'il importe de valoriser le bénévolat pour permettre à chacun la reconnaissance de plusieurs facettes de ses capacités, il ne faut ni instrumentaliser les bénévoles ni les associations qui les accueillent. Le bénévole (bien vouloir) doit pouvoir agir librement ou il veut. C'est une des conditions de sa créativité et de son engagement. Reconnaître les compétences issues d'une pratique associative, c'est réduire l'écart entre le monde des « amateurs » et le monde des « professionnels ». C'est reconnaître que ce qui sort d'une pratique associative peut produire de la qualité, de la compétence, de l'expertise.