

# VALORISATION ET VALIDATION DES ACQUIS DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE : NOUVELLES PERSPECTIVES POUR LES SALARIÉS ET LES BÉNÉVOLES

par Laurent Pujol (\*)

*Cet article revisite les pratiques de validation des acquis tant du côté des salariés que du côté des bénévoles. La validation des acquis dépasse en effet le seul champ de la formation continue pour salariés. Qu'elle soit ou non (on parle alors plutôt de valorisation) à visée diplômante, il s'agit d'en percevoir les nouveaux contours et les nombreuses nuances. Le sujet est d'autant plus d'actualité que le texte qui régit la validation des acquis de l'expérience (VAE) étend son domaine d'action en même temps que se rationalisent progressivement les pratiques qui l'encadrent. L'expérience bénévole fait l'objet d'une attention particulière. L'Union européenne soutient en effet un programme d'étude-expérimentation, centré sur la valorisation des acquis de l'expérience bénévole. L'institut universitaire professionnalisé (IUP) Management et Gestion de l'entreprise de l'économie sociale de l'université du Mans y participe, avec des partenaires de sept pays de l'Union. L'auteur montre que cette dimension « bénévole » de la valorisation des acquis va modifier des pratiques de validation dont on pensait, à tort, avoir fait le tour.*

(\*) Maître de conférences en sciences de gestion, directeur du département Economie-Gestion de la faculté de droit et des sciences économiques de l'université du Mans, responsable des études et de la formation continue de l'IUP Management et Gestion de l'entreprise de l'économie sociale de l'université du Mans. Université du Mans, faculté de droit et des sciences économiques, IUP Management et Gestion de l'entreprise de l'économie sociale, avenue Olivier-Messiaen, 72085 Le Mans cedex 09. Laurent.Pujol@univ-lemans.fr.

(1) La réforme récente de l'Université conduit à ne plus organiser le cursus en Deug (diplôme de bac+2), licence (bac + 3), maîtrise (bac + 4), diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS, bac + 5), diplôme d'études approfondies (DEA, bac + 5 orienté vers la recherche), doctorat (bac + 8). Désormais, la réforme « LMD » prévoit un découpage en : licence (L1, L2, L3 à bac + 3), master (bac + 4 pour le master 1 et bac + 5 pour le master 2), doctorat (bac + 8). On retrouve bien par LMD les initiales des trois diplômes clés. Dans le même esprit que les anciens DESS et DEA, les masters peuvent être soit professionnels, soit recherche.

Dans le secteur de l'économie sociale, le thème de la validation des acquis donnait à penser que les choses étaient désormais bien installées et connues. Pourtant, certains faits nouveaux appellent utilement à un réexamen de ce sujet, tant son actualité est aujourd'hui en plein mouvement.

Nombreux sont les salariés de l'économie sociale, tous secteurs confondus, qui développent leur carrière *via* les dispositifs de valorisation des acquis professionnels (VAP 1985) ou de valorisation des acquis de l'expérience (VAE 2002). A l'université du Mans, l'IUP Management et Gestion de l'entreprise de l'économie sociale, fondé en 1991, a réalisé depuis 2002 trente-quatre VAP (pour accès aux différents niveaux de cette formation) et quatre VAE sur master 2<sup>(1)</sup>. L'université accueille ces étudiants en formation continue diplômante; certains gardent leur activité professionnelle, d'autres bénéficient d'un congé individuel de formation. Une écoute personnalisée et des aménagements sont proposés pour déterminer une offre adaptée.

Si les salariés de l'économie sociale utilisent largement les VAP, certains d'entre eux voient dans la VAE une solution à leur convenance. Ce dispositif complet, par une approche très différente, le décret de 1985 sur la validation des acquis professionnels. La VAE prend en compte les acquis de l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle (dont bénévole). Les salariés de l'économie sociale sont naturellement sensibles aux activités extraprofessionnelles de type bénévoles et, de ce fait, logiquement en osmose avec l'intégralité de la loi VAE 2002. L'économie sociale, dans sa diversité, reste la terre par excellence de la pratique bénévole.

Parallèlement, des bénévoles entament des démarches de valorisation (terme à ne pas confondre avec celui de validation) de leurs expériences. A l'initiative de l'Union européenne, une étude-expérimentation est en cours sur le thème de la « valorisation des acquis de l'expérience bénévole ». Elle aboutira à la production innovante d'outils et de méthode. L'institut universitaire professionnalisé (IUP) Management et Gestion de l'entreprise de l'économie sociale de l'université du Mans prend une place active dans ce programme, avec différents partenaires de sept pays de l'Union. Or, par le texte qui crée la VAE, la loi intègre un volet sur la validation des acquis extraprofessionnels. L'approche non diplômante de la valorisation des acquis de l'expérience bénévole sera une alliée méthodologique de la VAE dans son volet extraprofessionnel (car les outils de la valorisation s'adapteront aussi à ceux qui viseront une validation) dont il faudra suivre la mise en œuvre dans les mois prochains.

Après avoir défini les concepts de validation, puis de valorisation, nous chercherons à comprendre les modalités respectives de mise en place de la validation des acquis pour les salariés de l'économie sociale et de la valorisation/validation de l'expérience pour les bénévoles. Nous le ferons en utilisant sur cette question notre expérience d'universitaire, dans le souci de donner au lecteur une vision claire des enjeux du moment et de le mettre en capacité d'en déjouer les pièges...

---

## **La validation des acquis professionnels et/ou de l'expérience : fondements historiques et pratiques universitaires**

Des salariés qui souhaitent développer leur carrière, accéder à une meilleure rémunération, parfois aussi se faire plaisir, s'engagent dans une procédure de validation de leurs acquis. Dans le secteur de l'économie sociale, des formations innovantes ont historiquement ouvert une voie dans ce sens.

### **Validation des acquis et économie sociale : un rapprochement déjà ancien**

En plus de deux siècles, le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) a su aussi répondre aux attentes diversifiées d'adultes à la recherche d'une formation continue adaptée à leurs métiers. Il est probable que l'exemple de cet organisme précurseur a animé les esprits de ceux qui ont œuvré au

rapprochement de la validation des acquis et de l'économie sociale. Bien avant le décret de 1985, le secteur de l'économie sociale et l'Université prenaient en considération, pour l'accès à des diplômes, l'expérience individuelle acquise dans le travail et les activités militantes.

L'histoire des collèges coopératifs illustre cette réalité. C'est en 1959 qu'Henri Desroche, directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), créa le collège coopératif de Paris. D'autres collèges furent mis en place par la suite : en Aquitaine d'abord, en Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur ensuite, en Bretagne enfin. Des initiatives comparables voyaient le jour : au Mans, le professeur Albert Pasquier fonda le Collège des études coopératives, associatives et mutualistes (Cecam). Ces organisations étaient animées d'une volonté commune, celle de donner à des actifs, sans critère de diplôme préalable, la possibilité de préparer le diplôme des hautes études des pratiques sociales (Dheps). Pour beaucoup, l'accès se faisait après validation de leurs acquis professionnels et bénévoles. Les collèges proposaient aussi d'autres formations. L'idée d'Henri Desroche était d'offrir une pédagogie personnalisée, répartie habituellement sur trois années, centrée sur la recherche-action avec la production d'un mémoire, fruit d'une dynamique évolutive. L'adulte praticien devenait chercheur et auteur de sa démarche. Les apports théoriques et méthodologiques le conduisaient à développer, par l'étude et la recherche, des capacités d'analyse et des compétences en évaluation dans des domaines tels que la gestion, la formation, l'éducation, l'intervention sociale.

La réussite au Dheps pouvait donner droit à l'entrée en troisième cycle pour obtention, après une année d'études, d'un diplôme à bac + 5 (DESS ou DEA). Le Dheps se structura par la création du Réseau des hautes études des pratiques sociales (Rheps) à la fin des années 70. Aujourd'hui, il est composé de quatre collèges et de quatorze universités. Les collèges se sont regroupés parallèlement au sein du Groupement des collèges coopératifs. Citons Maurice Parodi<sup>(2)</sup> à propos d'un autre exemple : « *Nous avons passé une convention dans le domaine de la formation des travailleurs sociaux pour accéder au diplôme supérieur du travail social (DSTS). Avant le décret du 23 août 1985, il existait déjà une validation des acquis. L'université d'Aix-Marseille avait passé une convention avec une école de formation continue d'Avignon pour valider ce type de formation. On admettait presque automatiquement les personnes qui étaient passées par ce centre de formation, car nous intervenions nous-mêmes. On nous avait demandé de nous associer à cette formation ; on la connaissait bien. Cette expérience était intéressante, car elle avait permis d'établir une collaboration en amont.* »

De même, à la fin des années 60, période où s'est progressivement effectué le passage de l'éducation populaire à l'animation, une réflexion a été menée sur la mise en place d'un diplôme original pour des personnes qui avaient privilégié l'autoformation, la créativité et la conviction. En 1971 fut créé le certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives (Capase), diplôme ouvert à tous, délivré et garanti par l'État. Là encore,

(2) « La formation permanente en économie sociale », Actes des XIII<sup>es</sup> Journées d'économie sociale, 22-23 juin 1992, université du Mans, pp. 31-32, 123 p.

(3) *La Tribune de la Fonda*, n° 174, août 2005, « La validation des acquis de l'expérience (VAE) bénévole ».

l'activité militante et l'engagement furent pris en considération. Pour réussir, il importait de savoir combiner connaissances et expériences<sup>(3)</sup>. Aujourd'hui, des méthodes se mettent en place de façon plus systématique, les réussites du passé ayant été intégrées par le législateur.

### **Accueil et orientation du candidat à la validation des acquis**

Un salarié qui souhaite valider des acquis entre dans un processus cadré avec précision par deux textes juridiques que nous expliquerons plus loin. Avant d'entamer toute démarche opérationnelle de validation qui vise, par essence, la délivrance d'un diplôme universitaire, le candidat doit être accueilli et orienté. Cet accueil est habituellement réalisé par un responsable de la formation continue de l'université. Au Mans, c'est le centre universitaire d'éducation permanente (Cuep) qui en a la charge. Selon les universités, la formation continue se situe dans des lieux différents et avec des appellations variées. Il est possible aussi qu'un candidat rencontre préalablement le responsable du diplôme qu'il ambitionne (que ce soit en VAP 85 ou VAE 2002). Peu importe l'ordre, le candidat sera conduit à rencontrer les deux responsables, chacun lui signalant l'existence de l'autre. Accueil et orientation rassurent les candidats qui se lancent ou se relancent dans une période diplômante. Une constante bien compréhensible : ils s'inquiètent souvent beaucoup trop.

L'objet des discussions est d'abord d'orienter au mieux le candidat sur le diplôme le plus adapté et le texte juridique le plus en phase avec sa demande. Il est aussi question de la durée d'ensemble du processus de validation et des possibilités d'aménagement de la formation. Les propositions d'aménagement de la formation correspondent aux candidats à la VAP 85 qui pensent continuer leur activité professionnelle et ne bénéficient pas d'un congé individuel de formation (CIF). Elles concernent une répartition de la scolarité sur plusieurs semestres, avec capitalisation des matières acquises. Il est souhaitable que le candidat soit dispensé du stage (s'il est prévu dans le cursus), mais pas du mémoire. Dans ce cas, il rédige un mémoire non pas en relation avec une expérience de stage, mais en rapport avec une problématique relevant de son travail ou d'un thème qu'il a choisi et qui a été accepté par le responsable de la formation.

Chaque candidat est particulier. Son parcours universitaire, professionnel, ses expériences professionnelles, voire extraprofessionnelles conduisent à la mise en place d'une proposition individualisée. Ce cas par cas est renforcé par l'objectif du candidat parfois plus tourné vers le plaisir d'apprendre, la mise en perspective que la simple validation et réciproquement. Après avoir été accueilli, puis orienté selon la nature de son parcours et de ses souhaits, le salarié se dirige vers celle des deux solutions, VAP ou VAE, qui lui convient le mieux.

### **La « VAP 85 » et sa mise en œuvre**

Régi par le décret n° 85-906 du 23 août 1985, la validation des acquis professionnels (VAP) est porteuse de beaucoup de souplesse. C'est un système

fondé sur la dispense. Par VAP, le candidat est autorisé à s'inscrire à un diplôme sans pour autant posséder le diplôme de niveau immédiatement inférieur. Par exemple, le titulaire d'un baccalauréat intègre une licence (bac + 3) après validation de son expérience professionnelle. De la même façon, le titulaire d'un baccalauréat et d'un diplôme professionnel post-bac est admis en master 1. Un cadre titulaire d'une licence ou d'un diplôme professionnel de niveau comparable s'inscrit en master 2. On observe également des cas « hybrides » lorsque, par exemple, un candidat obtient une dispense sur une partie d'un diplôme. Charge à lui de réussir les examens sur les matières restantes pour obtenir le diplôme de l'année complète.

L'échec aux examens ne donne lieu à la délivrance d'aucun diplôme de rang immédiatement inférieur. En d'autres termes, la dispense ne se transforme pas en diplôme. Pour reprendre notre exemple, le cadre titulaire d'une licence ou d'un diplôme professionnel de niveau comparable qui intègre un master 2 ne se voit pas délivrer le master 1 s'il échoue aux examens du master 2.

L'instruction de la demande passe, pour le candidat, par la rédaction d'un dossier. Il est guidé par le responsable de la formation continue, qui l'aide dans la formulation détaillée de ses acquis. Les compétences de nature variée apportées, après ses études, par les activités professionnelles sont décrites et explicitées par le candidat. Il doit pouvoir justifier la demande de dispense sur telle année ou partie d'année. Le dossier souligne également les proximités entre l'expérience professionnelle et le diplôme visé. Le dossier est remis à la commission VAP, qui l'évalue.

La commission VAP est composée d'universitaires de l'unité de formation et de recherche (UFR) dans laquelle se situe le diplôme. Elle examine le dossier et donne sa position. Il n'y a pas de soutenance.

Plusieurs types de positions peuvent être adoptés par la commission VAP :

- le jury accepte la demande ;
- le jury propose une inscription dans une année supérieure à celle demandée par le candidat (c'est le cas pour des candidats modestes, mais très qualifiés) ;
- le jury propose, outre l'admission dans l'année demandée, quelques dispenses de matières ;
- la demande est refusée ;
- le jury rétrograde la demande en année inférieure (par exemple, proposition pour la licence au lieu du master 1) ;
- le jury rétrograde la demande en année inférieure en dispensant toutefois le candidat de quelques matières ;
- pour un candidat qui aurait demandé une dispense sur quelques matières d'une année, le jury peut répondre en donnant satisfaction au candidat en totalité, en partie (moins de matières que demandé) ou en refusant.

### **La « VAE 2002 » et sa mise en œuvre**

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 (art. 133 à 146) régit la validation des acquis de l'expérience (VAE) au sens de l'expérience professionnelle

et extraprofessionnelle (parmi laquelle les activités bénévoles). C'est un système fondé sur l'obtention. Le candidat peut chercher à obtenir une année complète (sans donc passer par un processus de formation) ou une partie d'année. Un candidat qui obtient par VAE une partie d'année passe le reste des matières. En cas d'échec aux examens, il reste en possession des matières validées par VAE. Mais obtenir une partie d'année par VAE est d'un intérêt relatif eu égard à la charge de travail que cela représente. Mieux vaut chercher à obtenir une VAP sur cette partie d'année-là.

La demande de VAE s'adapte bien aux personnes qui veulent obtenir le diplôme d'une année complète. Elles peuvent être titulaires de l'année universitaire immédiatement inférieure ou non. Des VAE attirent tout particulièrement des cadres qui cherchent l'obtention d'une année 5 (master 2). D'autres candidats recherchent la licence. Dans les deux cas, des perspectives de carrière et/ou de rémunération sont en jeu.

L'instruction de la demande passe par la rédaction d'un dossier. C'était déjà le cas pour la VAP, mais ici, le dossier est plus abouti et exige une charge de travail supérieure. En suivant les conseils du responsable de la formation continue, le candidat montre le lien qu'il y a entre le diplôme qu'il recherche et son expérience professionnelle et extraprofessionnelle. L'expérience professionnelle, et extraprofessionnelle quand elle existe, doit être reliée aux principales matières du diplôme. Le candidat fait preuve d'analyse, de distance critique, de « richesse ». Les acquis de tous types sont valorisés pour montrer un professionnalisme. Si la place de l'expérience professionnelle est centrale, l'expérience de type bénévole, dans ce qu'elle apporte comme savoir-faire et prise de distance, est appréciée. En annexe figurent tous les documents propres à attester les dires du candidat.

L'évaluation est réalisée lors d'une soutenance orale par un jury composé d'universitaires (majoritaires) et de professionnels dont la compétence est en relation avec le diplôme. Le candidat fait un exposé sur les points clés de son dossier. Il répond aux questions du jury. La soutenance dure en moyenne entre une heure et une heure trente.

Plusieurs types de positions peuvent être adoptés par le jury VAE :

- le jury délivre le diplôme au candidat ;
- le jury délivre une partie du diplôme seulement (par exemple, trois groupes de matières sur cinq) ;
- le jury ne délivre ni diplôme ni partie de diplôme au candidat. Un tel échec ne devrait pas se produire. Normalement, un candidat à la VAE jugé trop faible est dissuadé par le responsable de la formation continue ou du diplôme avant l'entame de la rédaction du dossier. Rien ne l'empêche cependant de tenter sa chance et, pour celui dont le parcours a été préalablement jugé bon, de mal rédiger son dossier...

Nous observons que le principe de la VAE s'étend actuellement au-delà des diplômes universitaires au sens strict. Des diplômes professionnels sont désormais accessibles par VAE : aide-soignant, auxiliaire de vie sociale, éducateur spécialisé. D'autres suivront. Les candidats obtiendront l'information par les organismes qui dispensent ces formations.

## ● **La valorisation/validation des acquis de l'expérience bénévole : de nouvelles pratiques porteuses d'opportunités**

L'expérience bénévole fait désormais l'objet d'une attention tant dans la simple valorisation que dans la validation (universitaire) de l'expérience. Le sujet est d'une réelle actualité. Les attentes nouvelles des bénévoles, l'intérêt clair porté au sujet par l'Union européenne et les potentialités offertes par la loi du 17 janvier 2002 sur la VAE forment un ensemble complexe que nous allons tenter de décrypter.

### **La valorisation des acquis de l'expérience bénévole : vers l'émergence d'outils**

Valoriser une expérience bénévole consiste à la mettre en valeur, en exergue, à être capable de l'évoquer oralement ou par écrit. Il n'est pas question ici d'obtention de diplôme. (Ce sera l'objet de la partie « De la valorisation à la validation diplômante des acquis de l'expérience bénévole : précautions et perspectives ».)

Développer et mettre en place des outils de valorisation permettra d'aider concrètement les bénévoles et de sensibiliser les organisations aux compétences acquises par ces derniers. Le bénévole pourra en tirer profit tant dans sa vie associative à venir que dans de possibles opportunités professionnelles (entrée, « ré-entrée » sur le marché du travail, progression de carrière). L'objectif, en effet, est de garder la trace des connaissances acquises dans le but de pouvoir s'en servir pour être mieux reconnu sur les plans professionnel, social, personnel. Joindre l'utile à l'agréable, telle pourrait être la philosophie de cette nouvelle forme de valorisation des acquis. Trois catégories d'acteurs sont concernées : le bénévole, le ou les organismes dans lesquels il a été actif, les structures (autres organismes de bénévoles, entreprises, etc.) auxquelles il destine la communication sur la valorisation de son expérience.

Deux documents actuellement en cours de finalisation servent cet objectif : une méthode et un cahier du bénévole.

### *La méthode*

Elle explique la philosophie d'ensemble et tient compte du fait que différents acteurs seront en contact avec la procédure de valorisation des acquis de l'expérience : les bénévoles, les organismes de bénévoles (leurs dirigeants), voire d'autres structures (entreprises, etc.). Elle doit être claire et faciliter la mission de chacun des acteurs concernés directement (le bénévole, les organismes dans lesquels il a été bénévole) et indirectement (les autres structures vers lesquelles le bénévole communiquera sur sa valorisation). Pour cela, elle doit s'adresser à chacun d'entre eux.

Le bénévole doit s'approprier l'ensemble de la méthode. Une partie l'intéresse directement, car il devra savoir remplir le « cahier du bénévole » (*voir plus loin « Le cahier du bénévole »*) et attester du contenu. Mais, au-delà, il faudra

qu'il sache parler au dirigeant de son organisme (association, mutuelle, coopérative, réseau de l'économie sociale) de la partie de la méthode qui est tournée vers ce dernier. Le dirigeant jouera en effet un rôle direct dans le processus et il est normal que le bénévole comprenne la partie de la méthode qui lui revient. Enfin, le bénévole devra maîtriser la partie informative qui porte sur les structures qu'il ciblera dans sa communication ultérieure sur la valorisation de son expérience.

Le dirigeant d'organisme de bénévoles utilise la partie de la méthode qui lui est destinée. Il est nécessaire toutefois qu'il comprenne, lui aussi, la logique d'ensemble, car c'est parfois lui qui informera le bénévole sur la valorisation de l'expérience. Le dirigeant devra pouvoir guider le bénévole, l'aider dans le remplissage des documents, mais ne pas subir de pression. Si la méthode repose sur l'autoévaluation du bénévole, reste à décider la part que prendra, de son côté, le dirigeant.

Ainsi, la méthode prévoit que le dirigeant (bénévole, salarié) puisse aider le bénévole dans la formulation des points clés de son activité :

- Comment est-il devenu bénévole ?
- Quels sont les moments clés de son activité bénévole (succès, échec...)?
- Quelles sont les activités qu'il a menées ?
- Le bénévole choisit sur une liste trois à cinq missions qui correspondent le mieux à son activité et qui sont les plus valorisables.
- Le bénévole, guidé par le dirigeant, détermine les atouts et les compétences qu'il a développés lors de son bénévolat.
- Quels sont les buts, les stratégies du bénévole pour les prochaines années ?

Enfin, il importe aussi que la méthode donne une information aux organismes (associations, entreprises, etc.) à destination desquels le bénévole communiquera sur la valorisation de son expérience. Ils percevront ainsi que ce que dit le candidat à une activité bénévole, à un emploi salarié ou à une évolution de carrière est le fruit d'une méthode cadrée.

### *Le cahier du bénévole*

Le document est structuré en quatre axes que nous allons observer. Ces quatre axes offrent une vue d'ensemble large et pertinente au service des buts personnels du bénévole.

### **Les compétences qu'il a développées en tant que bénévole**

Le cahier concerne tous les types de bénévoles. Il se découpe en groupes de compétences développées au travers de l'expérience bénévole :

- les compétences opérationnelles (écrire des documents officiels, budgétisation, comptabilité, langue étrangère, environnement interculturel, utiliser un ordinateur, TIC, leadership...);
- les compétences générales (organiser, gérer une rencontre, diriger et savoir prendre des décisions, travailler en équipe, gérer une équipe, déléguer, savoir travailler à la fois sur des voies individuelles et collectives, argumenter, participer à des débats, s'adapter au changement, gérer les conflits et résoudre les problèmes...);

- les compétences spécifiques (compétences en relation avec la mission de la structure, collecte de fonds, droit, relations entre bénévoles et salariés, gestion du bénévolat, gestion du développement de la structure, évaluation de ses activités, négociation avec des professionnels...);
- les compétences personnelles et de communication (altruisme, valeurs sociales, créativité, confiance en soi, garder son calme, définir des frontières personnelles, adaptabilité, communiquer en interne, en externe, parler en public, écoute attentive, empathie, gérer des relations avec d'autres structures...).

Un (ou plusieurs) exemple(s) d'exécution (tâches réalisées) est (sont) donné(s) pour chaque compétence.

Pour chacune des compétences, le niveau de compétence est évalué par une échelle en cinq points.

- Niveau pas significatif: compétence non expérimentée.
- Initiation: compétence expérimentée pour la première fois dans l'organisme de bénévoles.
- Moyen: développement de cette compétence dans un organisme.
- Maîtrise (grâce au bénévolat) de cette compétence (avec résultats obtenus...).
- Capacité à enseigner aux autres bénévoles.

Le niveau et la progression par l'expérience bénévole sont évalués. Il se peut aussi que le bénévole ait un niveau, provenant d'activités personnelles ou professionnelles, dans une compétence non expérimentée au sein de son organisme de bénévolat. Dans ce cas, il le précisera.

Il est possible d'inclure dans le cahier des avis de responsables, de collègues, des exemples de travaux effectués, les formations reçues (voire des certificats ou diplômes correspondants), des récompenses, des articles de journaux.

Si le cahier repose pour une grande part sur une autoévaluation par le bénévole, avec, il est vrai, le concours actif du dirigeant de son organisme actuel de bénévolat, il est néanmoins cohérent de recueillir, comme éléments à l'appui de l'instruction du dossier, des témoignages de dirigeants fréquentant ou ayant fréquenté le bénévole dans son activité. Des documents à remplir et à signer par des dirigeants des structures au sein desquelles le bénévole a été actif ont été pensés en ce sens. Ils attestent que le bénévole a développé telle ou telle compétence, qu'il a rempli certaines tâches, que la structure a apprécié son action pour telle ou telle raison. Le fait d'intervenir dans l'instruction d'un dossier ne devrait pas s'accompagner, pour ceux qui rédigent ces documents, d'une sensation de pression avec comme conséquence des réponses de complaisance. D'où l'enjeu de produire des documents prêts à remplir qui suivent une trame précise.

### **Les formations suivies dans le cadre de son bénévolat**

Le bénévole explique la nature des formations éventuellement reçues en remplissant un tableau à six entrées:

- nom de l'organisation (il peut y en avoir plusieurs);
- nature de la formation (conférence, colloque, session de formation...);

- méthodes utilisées (échange d'expériences, jeu d'équipe, présentation, interactivité, jeu de rôle, tests, conférence...);
  - thème de la formation (comptabilité, parler en public...);
  - durée de la formation (heure, demi-journée, journée, journées);
  - nature des compétences dégagées pour chaque formation;
  - le cas échéant, diplôme ou certificat délivré (avec copies à joindre s'il y a lieu).
- Le bénévole archive tout document qu'il juge utile.

### **L'environnement de son expérience bénévole : présentation des organisations dans lesquelles il est ou a été bénévole**

La structure est présentée selon sa nature (par exemple, association), sa mission, ses groupes cibles. D'autres éléments complètent la description : date de création, niveau géographique (de local à international), nombre de membres, nombre de bénévoles, nombre de salariés, budget actuel, etc. Parallèlement, il est possible de mettre en évidence les forces des organisations les plus significatives (savoir-faire, méthodes, expériences...). Elles sont classées et le bénévole indique si ces forces ont changé dans les trois à cinq ans (par une échelle de 0 : pas de changement, à 5 : changement fort). Le thème des forces de la structure est une manière originale d'en décrire les contours.

### **Présentation du bénévole et de son plan d'action**

Le bénévole écrit une biographie simple (un petit CV) dont voici une trame simplifiée : nom, prénom, date et lieu de naissance, nombre d'enfants, formation, profession, secteur de bénévolat, durée.

Parallèlement, il peut souhaiter se fixer des buts en termes de développement de compétences. Pour y parvenir, quelles actions souhaite-t-il mener dans le cadre de son bénévolat futur (quelles activités bénévoles, tâches, formation à recevoir) et sur quelle durée ? Le bénévole évalue en fin de processus s'il a atteint son but ou non. Tout cela figure dans un tableau.

### **De la valorisation à la validation diplômante des acquis de l'expérience bénévole : précautions et perspectives**

La validation va plus loin que la valorisation. Comme la valorisation, elle acte un parcours personnel, mais elle prolonge la démarche par l'obtention d'un diplôme universitaire. La validation a intérêt, pour être bien menée, à s'appuyer dans un premier temps sur les outils de la valorisation (*partie précédente*). Dans un second temps, elle mobilise les outils de l'université (ou de la structure qui délivre un diplôme professionnel) grâce à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 (art. 133 à 146) sur la VAE.

Pour le bénévole, l'enjeu de la validation est fort, car la conséquence, le diplôme, est mise au service d'un objectif clair : le développement de la carrière professionnelle, une meilleure rémunération. Ce qui n'était qu'espéré avec la valorisation est attendu avec détermination.

Quatre catégories d'acteurs sont concernées : le bénévole, le ou les organismes dans lesquels il a été actif, l'université, les structures (autres organismes

de bénévoles, entreprises, etc.) auxquelles il destine la communication sur la valorisation de son expérience.

La validation est à envisager avec précaution. Depuis le texte de 2002, les candidats ont des attentes. Ils souhaitent que le bénévolat soit reconnu à sa juste valeur pour être bien validé ensuite. Ils surdimensionnent quelquefois la place du bénévolat dans le dispositif de VAE. En fait, la VAE intègre les acquis de la pratique professionnelle et, sans trop de difficultés, un bénévolat de contenu dans lequel la réalité des compétences acquises est démontrable et ne laisse pas place au doute : formations solides reçues, diplôme d'entraîneur ou d'arbitre, expérience d'administrateur (ou de président) bénévole d'une association gestionnaire, d'une mutuelle de santé ou d'assurance, d'une coopérative Scop (un salarié administrateur de sa Scop ayant donc une composante « bénévole » à son emploi salarié), d'un autre type de coopérative, d'un réseau de l'économie sociale, etc.

Un bénévolat moins riche ou une expérience moins aboutie, voire plus récente, se prêteront davantage non pas à une validation, mais simplement à une valorisation de l'expérience bénévole. Donc, si l'on devait imaginer ici une typologie de bénévoles, elle serait liée au niveau et à la densité (richesse, complexité, variété) de la pratique de chacun d'eux. Mais dans ce contexte, et quoi qu'il en soit, les outils de valorisation développés actuellement dans le cadre du programme de l'Union européenne ont vocation à servir tous les types d'expériences bénévoles. Les bénévoles dont l'expérience est dense et de niveau substantiel auront, par ce moyen, la possibilité d'organiser leur bilan personnel jusque dans l'optique d'une VAE, alors que les autres utiliseront ce bilan à des fins personnelles non diplômantes dans l'immédiat.

Le responsable du diplôme visé ou de la formation aide à ce que l'analyse de l'expérience bénévole soit fidèle à la réalité. De leur côté, les organisations dans lesquelles le bénévole réalise et a réalisé son bénévolat peuvent ressentir, lors de la phase de valorisation (nous l'avons déjà évoqué), une tension, voire une pression, dans la mesure où elles doivent aider convenablement le candidat dans la rédaction de son cahier et attester de manière juste de son rôle, des compétences qu'il a développées... Enfin, les universités, pour qui le volet bénévolat du texte 2002 est parfois assez flou, souhaitent se mettre au service de la loi.

Que faudrait-il pour que le système construisant la VAE 2002 fonctionne bien ?

Les organismes de bénévoles (associations, mutuelles, coopératives, réseaux de l'économie sociale) pourront, à terme, se doter de l'outil de valorisation, développer ce savoir-faire-là, pour être prêts à bien répondre aux attentes des bénévoles, sans complaisance.

Pour sa part, le bénévole candidat à la VAE maîtrisera bien les outils de valorisation (méthode, cahier). Ensuite, fort de l'information qu'il aura reçue par l'intermédiaire du responsable de la formation continue et du diplôme visé, il devra comprendre les attentes globales en matière de rédaction du dossier. Ce document, assorti de la soutenance orale, est la base sur

laquelle le jury établira sa position sur la demande de VAE. Il saura faire preuve de recul, de réflexion autour de ses acquis professionnels et extra-professionnels. Enfin, la validation appelle une bonne communication vers les organismes cibles, les entreprises de l'économie sociale. Il va de soi qu'il est plus facile de communiquer autour de la validation obtenue que de la simple valorisation, car l'entreprise destinataire du message identifiera facilement, dans le CV, le diplôme du candidat et la place des activités extra-professionnelles.

S'appuyant sur les responsables de la formation continue et du diplôme, l'Université devra être capable de porter une parole unique sur ce qu'est un dossier de VAE en général jusque dans l'expression de la dimension « activités extraprofessionnelles ». Cela passera par la connaissance des outils de valorisation (méthode, cahier) pour améliorer la qualité de l'instruction du dossier dans sa partie extraprofessionnelle; cela fait longtemps que la partie professionnelle est bien maîtrisée. L'outil de valorisation des activités extraprofessionnelles pourrait même être proposé comme aide méthodologique au candidat qui ne le connaîtrait pas. La connaissance des outils de valorisation devrait être étendue au jury. Le dossier du candidat facilitera cette appropriation par un bon archivage du cahier. L'Université est prête à développer l'intégration rationnelle des pratiques bénévoles dans la délivrance de diplômes. Elle le fait déjà: actuellement, des étudiants en formation initiale ont le droit de choisir, parmi les unités d'enseignement libres (UEL), un projet de type associatif qui compte donc comme une matière; le projet donne lieu à la rédaction d'un petit dossier qui est noté. Dans sa communication, l'Université pourra mettre davantage en avant son expertise de la VAE. A l'instar de la VAP, qui incite à la reprise d'études, une approche exhaustive de la VAE aura des répercussions positives sur l'ensemble des acteurs concernés.

---

## Conclusion

Les deux textes sur les validations d'acquis offrent des perspectives intéressantes et adaptées aux besoins des salariés. Le texte sur la VAP est un « classique ». Mais si, sur le plan des diplômes universitaires, les effets du dernier en date (sur la VAE) gagnent en visibilité, il n'en est pas encore de même pour les diplômes professionnels. Des évolutions sont en effet à attendre, car l'accessibilité à ces diplômes par VAE va se développer lorsque les difficultés techniques (établissement de référentiels de compétences, etc.) auront été levées les unes après les autres.

L'approche du bénévolat s'est considérablement enrichie depuis le texte de la VAE 2002 et, plus récemment, par la mise en place du programme européen de valorisation des acquis de l'expérience bénévole. Les conséquences ne sont pas seulement techniques ou humaines, elle sont aussi quasiment philosophiques... Comment doit-on considérer aujourd'hui le fait de valoriser, voire de valider son expérience de bénévole, certes dans

l'optique d'une vie associative plus intéressante, mais aussi dans l'espoir d'une entrée ou « ré-entrée » sur le marché du travail, d'une dynamisation de la carrière, avec toutes les conséquences financières que cela induit ? Si, on l'admet, le bénévolat n'était guère désintéressé (il faut se référer aux études sur les motivations), il l'est encore moins depuis qu'il permet (avec ou sans diplôme) des avancées professionnelles monnayables. Mais au fond, faire d'une pierre deux coups est plutôt signe d'intelligence. Et l'on ne pourra pas reprocher aux employeurs et aux universitaires de reconnaître le « plus » d'une expérience extraprofessionnelle ni aux bénévoles d'avoir compris le message... C'est une belle reconnaissance de l'apport de l'économie sociale à notre pays. ●

## Bibliographie

Décret n° 85-906 du 23 août 1985.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 (art.133 à 146).

*La Gazette santé social*, n° 6, mars 2005, « Formation, comprendre les réformes en cours ».

Note d'information 05-28, « La validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2004 », ministère de l'Éducation nationale.

**Aubret J., Gilbert P.**, *Valorisation et validation de l'expérience professionnelle*, Dunod, collection « Les topos », 2003.

**Benhamou A.-C.**, *La validation des acquis de l'expérience en actes*, La Documentation française, 30 juin 2005.

**Delattre M.**, « Professionnalisme et bénévolat : alibi de l'amateurisme ou crise du discours ? », *Recma*, n° 283, 2002.

**Ferrand-Bechmann D.**, *Le métier de bénévole*, Anthropos, 2000.

**Godbout J.**, *Le don, la dette et l'identité*, La Découverte-Mauss, 2000.

**Le Duff R.** (dir.), *Encyclopédie de gestion et de management*, Dalloz, 1 644 p., 1999.

**Malet J.** (dir.), *La France bénévole, 2004*, Centre d'étude et de recherche sur la philanthropie.

**Prouteau L.**, *Economie du comportement bénévole*, *Economica*, 273 p., 1999.

**Prouteau L.**, « Le bénévolat : pourquoi et comment ? », *Problèmes économiques*, n° 2.570, 27 mai 1998.

**Vilchien D., Audige T., Debeaupuis J., Segal P.**, *Validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif*, Paris, Inspection générale des affaires sociales, La Documentation française, 2005.

« La formation permanente en économie sociale », *Actes des XIII<sup>e</sup> Journées d'économie sociale*, 22-23 juin 1992, université du Mans, 123 p.

Rapport d'étape du Haut Comité éducation économie (HCEE), « VAE, construire une professionnalisation durable », La Documentation française, 2004.

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

[www.education.gouv.fr/sup/vaep/default.htm](http://www.education.gouv.fr/sup/vaep/default.htm)

[www.education-permanente.com.fr](http://www.education-permanente.com.fr)

[www.travail.gouv.fr/dossiers/vae/index.html](http://www.travail.gouv.fr/dossiers/vae/index.html)