



« BÉNÉVOLAT ET COMPÉTENCES »
« ANIMAFAC »

**NOTE DE RESTITUTION FINALE
DU PORTEUR DE PROJET**

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95 avenue de France – 75650 Paris cedex 13
www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse



INTRODUCTION

Ce projet a été financé par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°3 lancé en 2009 par le Ministère chargé de la jeunesse.

Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Le contenu de cette note n'engage que ses auteurs, et ne saurait en aucun cas engager le Ministère.

Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative
Secrétariat d'État chargé de la jeunesse et de la vie associative
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation du Fonds d'expérimentations pour la jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.experimentationsociale.fr>

Pour plus d'informations sur l'évaluation du projet, vous pouvez consulter sur le site www.experimentationsociale.fr le rapport d'évaluation remis au FEJ par l'évaluateur du projet.



FICHE SYNTHÉTIQUE DU PROJET

Cette fiche doit tenir en une seule page et être remplie en utilisant le cadre suivant.

THEMATIQUE Numéro du projet AP3-38
LE DISPOSITIF EXPERIMENTE
Titre : Bénévolat et compétences
Objectifs initiaux : Faire de l'expérience associative un atout pour l'insertion professionnelle des jeunes, via : un accompagnement des jeunes bénévoles et volontaires dans l'identification et la valorisation des compétences acquises par la pratique associative ; des actions de sensibilisation des entreprises au caractère professionnalisant des expériences bénévoles ; des actions de transfert des outils créés auprès de structures concernées par la valorisation de l'expérience associative.
Public(s) cible(s) : Jeunes ayant eu un engagement associatif, bénévole ou volontaire, d'au moins six mois et impliquant une participation active à la mise en œuvre d'un projet. 575 bénéficiaires ont été touchés sur la durée de l'expérimentation. Dirigeants d'entreprises, recruteurs, responsables RH pour le volet sensibilisation (47 jeunes et 24 représentants d'entreprises). Responsables d'associations, missions locales, tuteurs de volontaires, collectivités pour le volet transfert.
Descriptif synthétique du dispositif expérimenté Mise en place d'une méthode d'accompagnement pour permettre aux jeunes de faire de leur parcours associatif un atout pour leur insertion professionnelle. Le dispositif consiste à mettre à leur disposition un outil dédié, le portfolio de compétences, et des sessions de formation, pour leur permettre de décrire leur parcours associatif, de le rattacher à des compétences avant de savoir comment les valoriser.
Territoire(s) d'expérimentation : La diffusion du portfolio a été effectuée sur l'ensemble de la France, ainsi que les formations qui ont été réalisées dans les principales villes universitaires. La plaquette de sensibilisation a été diffusée sur toute la France, complétée par des événements à Bordeaux, Lyon, Marseille, Paris et Toulouse. Le volet de transfert s'est concentré initialement sur la région Ile-de-France et les départements 44 et 69.
Valeur ajoutée du dispositif expérimenté : Bénévolat et compétences est porteur de l'idée d'un changement d'attitude concernant les questions d'insertion professionnelle et prône la valorisation du profil et des compétences acquises plutôt que du seul diplôme. Il apporte des outils pour aider à l'accompagnement de bénévoles et de volontaires désireux de faire valoir leur expérience associative.
Partenaires techniques opérationnels : (1) HCJ, DGEFP, Acsé, DGEIP, mairie de Paris, IMS, Hudson, Macif, Algoé, Medef, KPMG, Sanofi-Aventis, France Bénévolat, AFIJ, CPU, CGE, IRIV (2) HCJ, DGEFP, Acsé, DGEIP, mairie de Paris, IMS, Hudson, Macif, Algoé, France Bénévolat, AFIJ, CPU, Fondation Adecco
Partenaires financiers (avec montant), du 01/01/10 au 30/06/12 (fin de l'expérimentation): HCJ (153 950 €), DGEFP (50 000 €), Acsé (29 000 €), MESR (30 000 €)

Durée de l'expérimentation

(1) Durée initiale : 24 mois

(2) Durée effective : 30 mois

LE PORTEUR DU PROJET

Nom de la structure : Animafac

Type de structure : Association loi 1901

L'ÉVALUATEUR DU PROJET

Nom de la structure : ASDO Etudes

Type de structure : Cabinet consultants



PLAN DE LA NOTE DE RESTITUTION

AVERTISSEMENT : L'expérimentation Bénévolat et compétences ayant bénéficié d'un report de six mois, ce rapport n'est pas définitif. Des compléments relatifs au premier semestre 2012 lui seront apportés à la fin du mois de juin.

Proposition de plan à titre indicatif sachant que la structure générale et l'ensemble des items devront être traités.

Introduction :

Le programme Bénévolat et compétences a été impulsé à la suite d'une étude réalisée par le laboratoire Printemps du CNRS portant sur les spécificités des associations gérées et dirigées par des jeunes, dont le terrain d'observation portait sur l'ensemble du réseau Animafac, la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) et le Mouvement rural de jeunesse chrétienne (MRJC). Parmi les points saillants des conclusions de cette étude ressortait le fait que pour les jeunes le temps de l'engagement associatif est complémentaire de celui des études et que les associations sont un véritable espace d'apprentissage, en ceci qu'elles offrent l'opportunité de mettre en œuvre des projets, de prendre des responsabilités et d'acquérir un ensemble de compétences. Les associations sont donc de « véritables pépinières de ressources » où les jeunes bénéficient d'un « apprentissage à la fois civique et professionnel, à travers une expérience mobilisable sur un CV et négociable sur le marché de l'emploi ».

Or, le plus souvent, les jeunes ne songent pas à mettre en avant leurs expériences associatives au moment de la recherche de leur premier emploi et lorsqu'ils la mentionnent sur leur CV, ils le font de manière discrète, sans prendre le temps de détailler les activités qu'ils ont pu y réaliser. Il est possible d'identifier plusieurs freins à cela, notamment une forme d'autocensure de la part des jeunes, qui pensent que leurs expériences associatives ne vont pas être prises au sérieux par les recruteurs. De fait, culturellement, nous avons encore pour habitude d'accorder une place centrale au diplôme, en prêtant moins d'attention au parcours de chaque individu. Malgré un contexte qui devrait y être favorable – reconnaissance par la loi de la VAE des expériences bénévoles ; développement dans le contexte européen de programmes d'éducation tout au long de la vie et de reconnaissance des apprentissages de l'éducation non-formelle – il n'existe pour l'instant pas d'accompagnement pour permettre aux jeunes de revenir sur leurs expériences associatives afin d'être à même de les décrire et de les valoriser auprès d'un recruteur.

Bénévolat et compétences vise à combler cette lacune en initiant une méthode qui permet de décrire son parcours associatif, d'identifier les compétences qui y ont été développées et de savoir comment les valoriser. En parallèle, l'objectif est également de travailler auprès des entreprises pour les amener à mieux prendre en considération les expériences des jeunes dans leurs processus de recrutement.

Sur deux ans, l'expérimentation Bénévolat et compétences a permis d'initier et d'évaluer ce modèle d'accompagnement au niveau des principales villes universitaires françaises ; modèle qui a vocation à se pérenniser au sein du réseau Animafac et dont ont été testées les possibilités d'être transféré auprès d'autres acteurs (collectivités, établissements

d'enseignement supérieur, responsables d'associations, tuteurs de volontaires en service civique...)

I. Rappel des objectifs et du public visé par l'expérimentation

A. Objectifs de l'expérimentation

L'objectif de Bénévolat et compétences est de favoriser la reconnaissance des associations comme un lieu d'acquisition de compétences, et de faire de l'expérience associative un atout pour l'insertion professionnelle.

Le programme Bénévolat et compétences part d'un double constat. Tout d'abord, si les associations étudiantes offrent à leurs membres une formation complémentaire, utile et valorisable au moment de l'accès à l'emploi (cf. étude sur « les spécificités des associations de jeunes, dirigées par les jeunes »), les jeunes bénévoles sont souvent peu conscients de l'atout que représente cette expérience associative, et peinent à la valoriser dans leur parcours d'insertion professionnelle. Par ailleurs, rares sont encore les employeurs à avoir identifié les associations comme des viviers de compétences.

Pour y remédier, nous souhaitons proposer une méthode et des outils permettant d'accompagner les jeunes associatifs dans une démarche d'identification des compétences acquises par la pratique associative, et de valorisation de celles-ci sur le marché de l'emploi. En termes opérationnels, cet objectif général se traduit par la création d'outils dédiés : un portfolio de compétences, destiné à être diffusé auprès des associations, et un module de formation sur une journée, les formations étant organisées dans les principales villes universitaires.

En parallèle, le projet Bénévolat et compétences prévoit un volet de sensibilisation des entreprises, afin qu'elles prennent conscience du caractère professionnalisant de la conduite de projets associatifs, et qu'elles deviennent plus attentives à ces expériences dans le cadre de leur processus de recrutement. Pour ce faire, ont été prévus la conception et diffusion d'une plaquette de sensibilisation ainsi que l'organisation de temps de rencontre avec des entreprises et d'événements dédiés, consacrés à l'échange entre recruteurs et jeunes associatifs.

Enfin, en vue d'examiner les conditions de possibilité de transfert de la démarche impulsée par Bénévolat et compétences, des temps de rencontre ont été prévus auprès de structures concernées par la problématique de valorisation des compétences acquises par la pratique associative ainsi que l'envoi d'un kit, contenant des portfolios et un guide expliquant l'ensemble de la démarche et les outils pour la mettre en place.

B. Public visé et bénéficiaires de l'expérimentation (analyse quantitative et qualitative)

1. Public visé :

Bénévolat et compétences est un projet à destination des élèves de l'enseignement supérieur issus de l'Université, d'écoles, d'IUT ou autres, ayant un parcours associatif significatif. Il concerne en priorité les bénévoles ayant exercé une responsabilité significative

sur une période d'au moins six mois dans une association étudiante. Il s'adresse également à des personnes ayant effectué un service civique.

L'estimation initiale du nombre de bénéficiaires pour l'expérimentation s'élève à 1 200 bénéficiaires pour les formations – à raison de 600 personnes formées par an – et à 20 000 destinataires du portfolio de compétences – à raison de 10 000 par an.

2. Bénéficiaires directs :

Les bénéficiaires directs de Bénévolat et compétences sont les 575 jeunes qui ont pu bénéficier d'une formation d'accompagnement à la méthodologie d'identification et de valorisation des compétences acquises par la pratique associative, ainsi que les 10 000 destinataires de l'envoi du portfolio.

2.1. Statistiques descriptives

Remarques : Les données d'activités regroupent l'ensemble des jeunes qui ont bénéficié de la formation B&C sur une journée, mais aussi un public qui a juste été sensibilisé au Portfolio au cours d'événements inter-associatifs (environ 90 jeunes) ou d'ateliers d'un demi-journée. Il comprend également la formation de formateurs au Portfolio.

Les données détaillées de profil sont issues des questionnaires de satisfaction, remis à l'issue des formations longues (sur une journée) et ne concernent donc qu'une partie des personnes recensées dans les chiffres d'activité. Ces données ne portent que sur les questionnaires reçus (371 questionnaires, soit 80% des participants aux formations bénévolat et compétences longues) pour l'âge, la situation et le sexe.

L'information sur le niveau de formation n'est calculé que sur le niveau 'en cours' atteint par les jeunes toujours en études au moment de la formation (227 jeunes concernés).

Restitution du porteur de projet
Annexe 1 - Public visé par l'expérimentation
Nombre et caractéristiques des bénéficiaires et territoire d'intervention

Numéro du projet	AP3_38
------------------	--------

	Bénéficiaires prévus pour toute la durée de l'expérimentation	Bénéficiaires entrés l'année 1	Bénéficiaires entrés l'année 2	Bénéficiaires entrés l'année 3	Bénéficiaires entrés pendant toute la durée de l'expérimentation
Nombre de bénéficiaires directement touchés par l'action					
Jeunes	1200	258	317		575
Adultes					
Nombre total de bénéficiaires					575
Nombre d'abandons ou exclusions					

	Bénéficiaires prévus pour toute la durée de l'expérimentation	Bénéficiaires entrés pendant toute la durée de l'expérimentation
Nombre de bénéficiaires directement touchés par l'action à l'entrée du dispositif, par caractéristiques		
1. Jeunes		
Âge		
Moins de 6 ans		0
6-10 ans		0
10-16 ans		0
16-18 ans		0
18-25 ans		325
Autres : 26 ans ou plus		46
Autres : (préciser)		
Situation		
Elèves en pré-élémentaire		0
Elèves en élémentaire		0
Collégiens		0
Lycéens en LEGT		0
Lycéens en lycée professionnel		0
Jeunes apprentis en CFA		0
Étudiants du supérieur		227
Demandeurs d'emploi		0
Actifs occupés		0
Autres : pas en études, en service civique		144
Autres : (préciser)		0
Niveau de formation		
Infra V		
Niveau V		
Niveau IV - Bac ou Infra Bac		0
Niveau III - Bac +1 à Bac +3		93
Niveau II - Bac +4 à Bac +5		114
Niveau I - Doctorat		10
Autres : situation non connue précisément		10
Sexe		
Filles		218
Garçons		151
Autres : situation non connue précisément		2
2. Adultes		
Qualité		
Parents		
Enseignants		
Conseillers d'orientation-psychologues		
Conseillers principaux d'éducation		
Conseillers d'insertion professionnelle		
Animateurs		
Éducateurs spécialisés		
Autres : (préciser)		
Autres : (préciser)		

	Prévision initiale	Réalisation
Autre information concernant les bénéficiaires directement touchés par l'action à l'entrée du dispositif		
1. Les jeunes bénéficiaires sont-ils inscrits et suivis par la mission locale (ML) ?		
Oui, tous les bénéficiaires directs sont inscrits et suivis par la ML		
Oui, une partie des bénéficiaires directs est inscrite et suivie par la ML		
Non, aucun bénéficiaire direct n'est inscrit et suivi par la ML		
Echelle et territoire d'intervention de l'action mise en place		
1. L'action que vous menez dans le cadre de cette expérimentation est-elle à l'échelle :		
Communale (une ou plusieurs communes dans un même département)		
Départementale (un ou plusieurs départements dans une même région)		
Régionale (une seule région)	Nationale	Nationale
Inter-régionale (2 et 3 régions)		
Nationale (plus de 3 régions) ?		
2. Votre territoire d'intervention inclut-il des quartiers "politique de la ville" ?		
Oui, la totalité de mon territoire d'intervention est en quartiers politique de la ville		
Oui, une partie de mon territoire d'intervention est en quartiers politique de la ville		Oui, une partie de mon territoire
Non, mon territoire d'intervention n'inclut pas de quartiers politique de la ville		

2.2. Analyse qualitative

Au total, 575 bénéficiaires ont été concernés tout au long de l'expérimentation. Ce nombre est moindre que celui escompté initialement, qui était pour rappel de 600 bénéficiaires par an, soit 1 200 pour la durée totale de l'expérimentation. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce décalage. La première tient au fait que le module d'accompagnement a été pensé pour des personnes ayant déjà un projet professionnel relativement abouti. Or il s'est avéré à l'issue du premier cycle de formations que cela était le cas d'assez peu des étudiants auprès desquels nous travaillons, y compris pour ceux étant en phase de fin d'études. Beaucoup tendent encore à commencer à se préoccuper de la question de leur insertion professionnelle après l'obtention de leur diplôme, sans chercher à l'anticiper dans le cours de leurs études. D'où la difficulté à mobiliser un public étudiant sur ces questions, auxquelles il reste encore peu sensibilisé et préparé par ailleurs. D'autres difficultés d'ordre logistique se sont également présentées, du fait du format d'une journée en semaine, qui peut parfois être handicapant dès lors qu'il implique de se rendre disponible sur une journée complète. Enfin, il est également apparu dès les premières formations qu'il était préférable de miser sur un nombre plus restreint de participants (12 par formation contre 20 initialement visés), afin de garantir un véritable accompagnement pour chacun et un juste équilibre entre la logique d'appropriation collective et des temps plus individualisés.

Ce différentiel de bénéficiaires doit cependant être relativisé eu égard au fait qu'Animafac a pensé l'inscription de Bénévolat et compétences dans ses activités sur le registre du long terme.

En termes de mobilisation, nous nous sommes appuyés sur les dispositifs classiques de notre réseau. Au sein de chaque ville, les relais associatifs locaux se sont chargés de diffuser l'information concernant l'organisation des formations, en s'appuyant selon les cas sur les CRIJ ou les services communication des universités.

Un mailing a également été adressé à l'ensemble des associations du réseau, contenant un portfolio, un courrier de présentation de Bénévolat et compétences et le calendrier des formations à venir.

3. Bénéficiaires indirects

S'il n'est pas possible de cibler avec précision les bénéficiaires indirects de l'action Bénévolat et compétences, il est cependant possible d'avancer que celle-ci a pu avoir des effets au sein des associations étudiantes au-delà de la seule sphère des personnes formées.

En effet, les bénéficiaires de formations ont pu présenter les outils Bénévolat et compétences auprès d'autres bénévoles de leur association et travailler en commun avec eux sur un travail de repérage et de valorisation de leurs compétences.

II. Déroulement de l'expérimentation

A. Actions mises en œuvre

Remarque : le tableau de l'annexe 2 sera complété au moment de la fin de l'expérimentation (30/06/12)

Restitution finale du porteur de projet
Annexe 2 - Calendrier de déroulement de l'expérimentation - Actions mises en œuvre

Numéro du projet	AP3_38	Description synthétique de chaque action	Spécifique au caractère expérimental du projet (oui/non)	Durée en mois	Ressources humaines mobilisées			Ressources matérielles mobilisées		
					Effectifs	ETP	Type de personnel concerné (qualifications)	Achats	Prestations de services	Autre (préciser)
1. Préparation du projet	Mai-décembre 2009									
Action n°1	Création du portfolio de compétences. Adaptation d'un modèle développé dans le cadre d'un programme européen (portfolio VAEB) à la sphère associative étudiante, en veillant à proposer une démarche pertinente et à proposer une grille de lecture et d'évaluation des compétences pertinente par rapport aux missions effectuées par des étudiants dans leurs associations et par rapport aux attentes du marché de l'emploi.	non	6 mois					- réunions d'élaboration du portfolio avec B. Halba, directrice de l'IRIV - groupe de travail dédié pour le tableau de compétences (responsables RH intervenant dans le cadre d'un mécénat de compétences)		
Action n°2	Création du module de formation. Définition de la méthodologie à appliquer pour le module d'accompagnement d'une journée à destination des associatifs étudiants.	non	6 mois					- réunions d'élaboration avec B. Halba, directrice de l'IRIV		
Action n°3	Organisation de journées de formation tests, afin d'observer la pertinence du dispositif proposé et d'y apporter d'éventuelles corrections.	non	1 mois							
Action n°4	Constitution d'un premier tour de table de partenaires, pour le comité de pilotage ainsi que pour le suivi opérationnel du dispositif (mise à disposition d'intervenants pour accompagner les associatifs étudiants dans leurs démarches d'identification et de valorisation de leurs compétences).	non								
Action n°5										
Action n°6										
Action n°7										
Action n°8										
Action n°9										
Action n°10										
2. Lancement de l'expérimentation	Janvier-décembre 2010									
Action n°1	Mise en place d'un cycle de formations d'une journée consacrées à la méthode de valorisation des compétences acquises par la pratique associative, à destination de bénévoles et de volontaires.	non	9 mois					- intervention de responsables RH dans le cadre d'un mécénat de compétences		
Action n°2	Co-animation d'un atelier consacré à la valorisation des compétences extra-académiques, dans le cadre d'un événement de l'IMS portant sur les relations universités-entreprises.	oui	1 jour							
Action n°3	Édition et diffusion du portfolio de compétences.	non	6 mois							
Action n°4	Temps d'échanges avec des responsables d'entreprises	oui								
Action n°5	Édition et diffusion d'une plaquette de sensibilisation à destination des entreprises.	oui	3 mois							
Action n°6										
Action n°7										
Action n°8										
Action n°9										
Action n°10										
3. Poursuite et achèvement de l'expérimentation	Janvier-décembre 2011									
Action n°1	Mise en place d'un nouveau cycle de formations, après évaluation interne du précédent et évolution du module de formation.	non	9 mois					- intervention de responsables RH dans le cadre d'un mécénat de compétences		
Action n°2	Tournage d'une vidéo présentant des parcours d'anciens associatifs et l'apport de celui-ci dans leur vie professionnelle.	oui	3 mois							
Action n°3	Co-organisation, avec l'AFIJ, de temps de rencontre associatifs étudiants/entreprises pour sensibiliser ces dernières à la plus-value de l'expérience associative	oui	3 mois							
Action n°4	Participation à des séminaires européens portant sur la question de la reconnaissance et de la valorisation de l'éducation non-formelle.	oui								
Action n°5	Création d'une version numérique du portfolio de compétences	non	3 mois							
Action n°6	Création du kit de transférabilité « Bénévolat et compétences », contenant portfolios et mode d'emploi du programme.	non	3 mois							
Action n°7	Prise de rendez-vous avec différentes structures pour présenter la démarche Bénévolat et compétences et proposer le transfert des outils.	non	6 mois							
Action n°8										
Action n°9										
Action n°10										
4. Achèvement de l'évaluation	Indiquer ici les dates de début et de fin de la phase d'actions									

Le

s principales difficultés rencontrées ont été liées à la mobilisation des participants. Ceci peut s'expliquer par le fait que la formation est conçue pour des personnes ayant déjà réfléchi à leur projet professionnel, quand les étudiants auxquels nous nous adressons, même en fin de cycle, sont assez peu préparés à ces questions, ou du moins ne les anticipent pas au cours de leurs études. Les questions d'insertion professionnelle et d'appropriation de leurs compétences ne figurant pas parmi les préoccupations premières des étudiants n'ayant pas achevé leur formation, il faut véritablement aller chercher et convaincre les participants. La communication autour des formations ainsi que leur contenu a ainsi évolué la deuxième année pour tenir compte de cette donnée et mieux répondre aux attentes des étudiants. La méthodologie a également été revue à l'occasion du second cycle de formations, pour insister davantage sur la conscientisation des acquis de l'expérience bénévole et la mise en capacité à la valoriser, quel que soit le degré de précision dans la construction de son projet professionnel.

Pour ceux qui franchissent le pas et viennent aux formations, l'apport est indéniable et reconnu. Les participants sortent renforcés, convaincus de leur potentiel et disposent de conseils utiles pour poursuivre leurs démarches.

B. Partenariats

1. Partenaires opérationnels

Nom de la structure partenaire	Rôle dans l'expérimentation
Institut de recherche et d'information sur le volontariat (IRIV)	L'IRIV a accompagné Animafac dans la phase de conception des outils : portfolio de compétences et module de formation.
IMS – Entreprendre pour la Cité	Participation à l'élaboration du tableau de compétences du portfolio. Co-organisation d'un atelier portant sur la valorisation des compétences extra-académiques.
AFIJ	Organisation en commun de cinq événements de sensibilisation visant à faire se rencontrer responsables associatifs étudiants et représentants d'entreprises.
Algoé	Participation à l'élaboration du tableau de compétences du portfolio. Intervention lors des formations dans le cadre d'un mécénat de compétences.
Fondation Adecco	Accompagnement dans l'évolution du module de formation et dans l'élaboration du questionnaire pour la version numérique du portfolio. Intervention lors des formations dans le cadre d'un mécénat de compétences.
MACIF	Intervention lors des formations dans le cadre d'un mécénat de compétences.
Passerelles & Compétences	Recherches de personnes intervenant lors des formations sous la forme d'un bénévolat de compétences.

2. Partenaires financiers

Ce tableau sera complété au moment de la fin de l'expérimentation (30 juin 2012)

Financements	Part de ces financements dans le budget total de l'expérimentation (hors évaluation) en %
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse	

Cofinancements extérieurs à la structure : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DGEFP, ACSé	
Autofinancement	

C. Pilotage de l'expérimentation

Le comité de pilotage de Bénévolat et compétences s'est réuni quatre fois sur la durée de l'expérimentation, une cinquième réunion en forme de bilan étant prévue pour 2012. Les réunions du comité de pilotage ont permis de réunir les différents partenaires, opérationnels et financiers, de Bénévolat et compétences, ainsi que d'autres structures intéressées par la démarche et souhaitant nous faire part de leur point de vue.

Les structures suivantes ont assisté à au moins une des réunions du comité de pilotage : ACSé, AFIJ, Agence du service civique, Algoé, DGEFP, DGESIP, Fondation Groupe Adecco, France Bénévolat, haut-commissariat à la Jeunesse, Hudson, IMS – Entreprendre pour la Cité, IRIV, KPMG, MACIF, mairie de Paris, MEDEF, ministère de la Jeunesse, Sanofi-Aventis, SFR.

Les réunions du comité de pilotage ont permis d'informer les différents partenaires de l'avancée du programme, depuis la conception des outils jusqu'à leur mise en œuvre effective, ainsi que des constats faits au fur et à mesure de l'avancée de l'expérimentation. Elles ont également permis de bénéficier de leurs retours et conseils sur les démarches initiées.

En parallèle de ces réunions du comité de pilotage, ont également été menés des entretiens bilatéraux ou des groupes de travail, pour aborder certains points spécifiques : mise en place d'un mécénat de compétences, organisation de temps d'information, organisation de temps de sensibilisation, construction du portfolio, construction de la journée de formation.

III. Enseignements généraux de l'expérimentation

A. Analyse du dispositif expérimenté

Le dispositif de Bénévolat et compétences a été premièrement déployé au sein du réseau Animafac, tout en restant ouvert à des personnes d'autres structures désireuses d'accéder au portfolio ou de bénéficier d'une formation. La diffusion du portfolio s'est ainsi faite par le biais des relais Animafac dans les principales villes universitaires, qui sont allés à la rencontre des associations étudiantes pour leur présenter l'outil et en ont également déposés des exemplaires dans les principaux espaces de vie jeunes et étudiants et les points d'appui à la vie associative (BVE, réseau Information jeunesse, etc.). Un envoi postal a également été effectué à destination de toutes les associations membres du réseau, contenant un exemplaire du portfolio et un courrier d'accompagnement présentant Bénévolat et compétences et informant des dates de formation à venir. L'accompagnement à la valorisation des compétences acquises par la pratique associative a donc été proposé à des personnes préalablement informées de la démarche, et souhaitant en bénéficier. Il a également été proposé aux volontaires en service civique des associations du réseau Animafac, à la fin de leur période de volontariat.

Le principal outil du dispositif d'accompagnement est le portfolio de compétences, qui a été développé par Animafac en lien avec l'Institut de recherche et d'information sur le volontariat (IRIV), ainsi qu'avec des acteurs du monde associatif, du monde de l'entreprise et des représentants de la Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (DGESIP). L'objectif du portfolio est de proposer une méthode permettant de consigner ses expériences associatives, de les relier à des compétences avant de savoir comment les valoriser, plus particulièrement en sachant comment les présenter sur un CV, une lettre de motivation ou au cours d'un entretien. La démarche proposée par le portfolio s'opère en trois étapes :

1. Consigner et décrire ses expériences associatives, à l'aide de deux tableaux. Le tableau parcours permet de noter l'ensemble des activités exercées au cours des années de préparation de son diplôme, pour faire prendre conscience de la diversité des situations d'apprentissage que l'on rencontre au cours de ses années d'études. Le tableau des missions exercées permet ensuite de se concentrer sur les expériences associatives, en y précisant les missions que l'on s'est vu confier, les moyens mis en œuvre pour les accomplir, les résultats obtenus et les difficultés rencontrées. Cette étape permet au porteur du portfolio de commencer à prendre du recul sur son expérience. Par ce travail de description et d'analyse, il consigne un ensemble d'éléments concrets, rattachés à son expérience personnelle, qui lui seront utiles pour les étapes suivantes
2. Corréler ses expériences à des compétences à l'aide du tableau de compétences. Le tableau de compétences se structure autour de quatre grandes familles de compétences transversales (communiquer, gérer-administrer, gérer des équipes-les ressources humaines, gérer des projets), lesquelles sont subdivisées en compétences chapeau puis en compétences appliquées. Le porteur du portfolio doit s'y référer en repérant parmi les grandes catégories de compétences celles qui sont pertinentes par rapport à sa propre expérience, puis en indiquant pour chacun d'entre elles son mode et contexte d'acquisition. Cet aller-retour entre grandes catégories et illustration personnelle est essentiel, car il permet d'avoir un discours objectif et circonstancié, véritablement convainquant quant aux compétences dont on entend se prévaloir.
3. Valoriser ses compétences à l'aide des conseils du portfolio. Une fois ses compétences repérées, le porteur du portfolio va pouvoir travailler à la présentation de celles-ci sur un CV. Le portfolio délivre une série de conseils pour mener cette opération à bien, en insistant sur la double nécessité de corréler ses compétences à ses expériences – en s'appuyant pour cela sur le travail fait au niveau du tableau de compétences – et à son projet professionnel – en s'appuyant pour cela sur la fiche descriptive du poste de l'annonce à laquelle on répond ou sur les fiches du Répertoire opérationnel des métiers (ROME).

Enfin, il est important de souligner que le portfolio n'est pas un outil isolé mais qu'il s'inscrit en connexion avec d'autres outils et d'autres acteurs de l'orientation et de l'insertion professionnelle, qui sont présentés dans les dernières pages, pour que le porteur du portfolio puisse s'y référer dans la poursuite de ses démarches.

Les formations du programme Bénévolat et compétences s'appuient pour une large part sur le portfolio, tout en faisant en sorte de tirer profit de la logique de travail en groupe qu'elles permettent.

Les journées de formation se structurent en trois temps, avec ce même objectif de travailler à la prise de conscience de ses compétences, ainsi qu'à savoir les décrire et les valoriser.

1. Le premier temps est dévolu aux travaux en groupe de deux ou trois personnes, dont l'objectif est de permettre à chaque participant de rédiger la portion de son CV correspondant à la présentation de son expérience bénévole. Pour cela chacun prend le temps au préalable de présenter aux autres personnes du groupe ses activités associatives, pendant qu'un autre consigne tout par écrit. Les participants sont ensuite amenés à travailler sur le tableau de compétences, avant de rédiger leur portion de CV. Tout au long de ce temps, ils sont accompagnés par un formateur d'Animafac.
2. Le deuxième temps est consacré à la restitution des travaux du matin, en présence de spécialistes du recrutement qui vont pouvoir donner des commentaires et conseils sur l'intégration de l'expérience associative au CV, au besoin en aidant le bénévole ou volontaire à creuser l'analyse de son expérience.
3. Le dernier temps se fait également en présence du spécialiste du recrutement, et consiste en l'organisation de simulations d'entretien centrées sur la présentation de l'expérience associative.

Le deuxième axe du programme Bénévolat et compétences, la sensibilisation des entreprises s'est réalisé autour de trois activités principales : organisation d'événements dédiés, rencontres avec des représentants d'entreprises, diffusion d'une plaquette.

L'organisation d'événements dédiés s'est centrée sur deux activités principales, en lien avec des partenaires spécifiques, disposant de réseaux auprès des entreprises. Le premier événement a été la mise en place d'un atelier portant sur la valorisation des compétences extra-académiques, organisé dans le cadre d'un événement de l'IMS portant sur les relations entre universités et entreprises. Le second événement a été une série de rencontres entre associatifs étudiants et représentants d'entreprises, organisées dans cinq villes (Bordeaux, Lyon, Marseille, Paris, Toulouse). Ces rencontres s'ouvraient par la projection d'un documentaire d'une dizaine de minutes recueillant un ensemble de témoignages d'anciens associatifs étudiants expliquant en quoi leurs engagements passés leur avait permis d'acquérir des compétences auxquelles ils ont encore recours au quotidien dans leur activité professionnelle. S'ensuivait un temps de débat autour de cette vidéo, puis un speed-meeting entre jeunes bénévoles et professionnels, destiné à permettre aux seconds de découvrir la richesse et la variété de la vie associative étudiante et aux premiers de mesurer la réalité de leurs compétences et leur transférabilité dans le monde de l'entreprise.

La rencontre avec les entreprises s'est faite avec des personnes intéressées par ces questions de reconnaissance des compétences acquises par la pratique associative, en vue de leur présenter l'action d'Animafac et de voir comment il était possible d'en diffuser l'esprit au sein de leur entreprise. Ces rencontres ont pu aboutir à des partenariats entre Animafac et l'entreprise concernée par la mise à disposition en mécénat de compétences de professionnels du recrutement pour l'animation de formations. Ont ainsi été rencontrés le groupe diversité de la Macif, Algoé, KPMG, la fondation Adecco, Sanofi-Aventis, François Humblot du syndicat Syntec-Conseil en recrutement et de Grant Alexander.

Enfin, une plaquette de sensibilisation a été diffusée auprès des services RH des grandes entreprises ainsi qu'auprès des cabinets de recrutement. En quatre pages, son propos est de convaincre qu'un jeune ayant un parcours d'engagement associatif significatif peut être un véritable atout pour une entreprise. Les arguments mis en avant sont que l'engagement associatif doit être considéré comme un temps d'acquisition de compétences, en même temps qu'il est une manière d'agir sur le cours concret des choses et de développer une capacité d'innover.

Dans le cadre du troisième axe de Bénévolat et compétences, des actions ont déjà été menées dans la prévision de la transférabilité de la démarche. Des rencontres ont été organisées avec différentes structures intéressées par la problématique de la valorisation des compétences acquises par la pratique associative : Éclaireuses et éclaireurs de France, Pôle réussite éducative de la mairie de Nantes, France Volontaires, Autremonde, UPMC, Grenoble-I, AFEPJA... Outre la présentation du programme Bénévolat et compétences, ont été abordées de façon détaillée les méthodes mises en œuvre, tant pour le portfolio que pour les formations. L'enjeu est de préciser les bases méthodologiques de la démarche avant de voir dans quelle mesure elles peuvent s'appliquer, au besoin en s'y adaptant dans les détails (types de compétences à valoriser, adaptation de la valorisation selon le projet...), au public auquel s'adresse la structure intéressée. L'ensemble de ces éléments ont été consignés dans un mode d'emploi du programme Bénévolat et compétences, qui détaille aussi bien la structure du portfolio que les techniques d'aide au repérage des compétences employées lors des formations.

B. Enseignements et conditions de transférabilité du dispositif

1. Public visé

Comme indiqué auparavant, le public visé par l'expérimentation est constitué d'étudiants ayant eu un engagement associatif de six mois minimum, sur le point d'achever leurs études et donc d'accéder au marché de l'emploi. Il n'est pas toujours aisé de convaincre ce public, qui tend à attendre l'obtention de son diplôme pour commencer à se poser la question de son insertion professionnelle. À cet égard, il semble pertinent de développer de façon plus large la sensibilisation des étudiants à cette problématique dès le début de leurs études, en laissant une part à la question de la valeur d'apprentissage de l'expérience associative.

Le public de l'expérimentation est également constitué par les jeunes achevant leur service civique. Ce public étant plus « captif », il est plus facile de l'amener vers les sessions de formation. Il peut cependant arriver que certains expriment une certaine réticence face à l'exercice, refusant d'« instrumentaliser » leur engagement. L'expérimentation a permis de mesurer qu'il était pertinent de prévoir un temps d'information lors de la formation d'accueil des volontaires, pour leur expliquer le sens de la démarche et leur présenter le portfolio de compétences. Dans la présentation, il est important de spécifier que le sens de cette démarche vise d'abord à proposer un bilan de ses expériences, pour comprendre ce que l'on y a appris, et ainsi mieux se connaître et évaluer la place que l'on entend accorder à son volontariat dans la suite de la construction de son parcours, simple parenthèse ou pierre angulaire.

Au-delà, l'expérimentation de Bénévolat et compétences a permis également de mesurer l'importance de chacune des phases de travail. Ainsi tout le travail de description et d'identification des compétences peut être effectué indépendamment de la finalité d'insertion professionnelle. Prendre le temps de faire un bilan de son expérience est d'abord une manière de capitaliser sur ce que l'on y a appris, tout en étant libre de savoir comme on souhaite le valoriser. Outre préparer à son insertion professionnelle, ce temps peut également être l'occasion de réfléchir à une redéfinition de son parcours d'études, à la construction de son orientation ou même à la construction de la suite de son parcours d'engagement. Faire un travail sur ses compétences est d'abord une manière de mieux se connaître et de savoir comment mobiliser au mieux ses connaissances et ses compétences issues de l'expérience bénévole au service de ses projets du moment.

En règle générale, l'expérimentation montre qu'il n'est pas toujours aisé de mobiliser des personnes sur une journée entière pour une formation de ce type. La nature de notre réseau, dont le public n'est pas assez « captif », ne nous permettant cependant pas d'étaler le travail sur deux ou trois séances, nous nous en sommes tenus au format d'une journée. Il apparaît cependant que lorsque l'on travaille avec un public que l'on suit régulièrement, il est plus intéressant d'étaler la formation sur au moins deux séances, une première séance étant dédiée au travail sur le portfolio et une seconde à la rencontre avec les recruteurs. De façon parallèle, il est alors important également de former les accompagnants des jeunes (tuteurs ou autres) afin qu'ils sachent sensibiliser les jeunes à l'utilité de ce travail de repérage des compétences et qu'ils soient à même de les accompagner dans cette démarche, de façon pertinente par rapport à leur projet.

2. Actions menées dans le cadre du dispositif testé

Comme indiqué précédemment, les actions menées dans le cadre du programme Bénévolat et compétences sont à la fois des actions d'accompagnement et des actions de sensibilisation. La dimension de transférabilité porte uniquement sur les actions d'accompagnement.

Dans le cadre de l'accompagnement des bénévoles étudiants dans l'identification et la valorisation des compétences acquises par la pratique associative, les actions menées sont la diffusion du portfolio et l'organisation de formations. Ces deux outils peuvent faire l'objet d'un transfert auprès d'autres structures et d'une généralisation, au besoin en les adaptant aux spécificités du public concerné.

Le portfolio repose sur une démarche en trois étapes : décrire ses expériences, identifier ses compétences, valoriser ses compétences. Cette démarche en trois étapes peut être reproduite par quiconque souhaite travailler à la valorisation de ses compétences associatives. Le tableau de compétences qui sert à l'identification des compétences peut au besoin être adapté, sans pour autant être modifié dans son mode de fonctionnement. La liste des compétences qui y sont énoncées peut en effet être reprise, pour coller au plus près au type de compétences développées au sein de la structure qui souhaite se réapproprier le portfolio. La logique de repérage de ses compétences et d'illustration de celles-ci en les rattachant à leur modalité et contexte d'acquisition reste ensuite inchangée. De la même façon, la partie sur la valorisation peut être adaptée et affinée sur le public que suit la structure souhaitant adapter le portfolio à un type de projet professionnel ciblé. La logique

de valorisation reste elle inchangé, reposant sur une mise en correspondance de ses compétences, dûment étayées à partir de ses expériences et activités propres, et des compétences attendues par le métier vers lequel on se dirige. Au demeurant, comme indiqué auparavant, la valorisation ne se cantonne pas nécessairement pas au projet d'insertion professionnelle, et le travail sur ses compétences peut servir de point de départ pour la construction d'un projet d'orientation, d'études ou d'engagement.

De la même façon, les exercices proposées lors de la formation peuvent être transférés auprès d'autres structures, au besoin en les fractionnant dans le temps lorsque cela est possible, ainsi que cela a déjà été suggéré au paragraphe précédent. Outre le travail sur le tableau de compétences et les temps de travail avec les recruteurs, les exercices proposées dans le cadre de la formation, au moment des travaux en groupe, sont la méthode des trois arbres – utiles principalement pour la description – et la méthode APB – utile principalement pour la valorisation. La méthode des trois arbres consiste à former des groupes de deux ou trois, au sein desquels chacun à tour de rôle présente son expérience associative pendant qu'un autre est en charge de consigner ce qui est dit. Chaque branche de l'arbre représente une activité. Sont ensuite dessinées trois arbres, chacun correspondant à une grande catégorie de compétences, au sein desquelles sont redistribuées les activités précédemment évoquées. Est ainsi faite la corrélation entre activités et compétences. La méthode APB, pour Avantage Preuve Bénéfice, consiste à avoir un modèle de présentation de sa compétence, désignée comme avantage, en sachant la corréler à son contexte d'acquisition (preuve) et en sachant expliquer en quoi elle sera utile pour le métier que l'on souhaite exercer (bénéfice). Cette méthode peut être employée via une simulation d'entretien où les jeunes jouent chacun leur tour le rôle du recruteur et celui du recruté.

3. Partenariats, coordination d'acteurs et gouvernance

Dans le cadre de l'organisation des formations, il est utile de pouvoir y associer des recruteurs qui peuvent faire valoir leur regard spécifique. Au-delà, s'il est imaginé une reprise de la structure du portfolio, il est également pertinent d'y associer des spécialistes des ressources humaines qui pourront indiquer la pertinence des compétences listées et de leur mode d'évaluation.

4. Impacts sur la structure

Le dispositif expérimenté au cours de ces deux dernières années est appelé à se pérenniser. AnimaFac continuera de proposer un accompagnement à l'identification et à la valorisation des compétences acquises par la pratique associative et les formations Bénévolat et compétences sont inscrites au calendrier des activités régulières d'AnimaFac.

Pour les volontaires d'AnimaFac, le portfolio de compétences est également un outil systématiquement proposé pour servir de support à l'accompagnement en fin de mission de volontariat dans l'aide à la valorisation de celle-ci.

Conclusion :

Le programme Bénévolat et compétences a permis d'initier au sein du réseau AnimaFac une démarche d'accompagnement à l'identification et à la valorisation des compétences

acquises par la pratique associative, appelée à être pérennisée aussi bien à destination des bénévoles des associations étudiantes que des volontaires en service civique.

S'il reste difficile de convaincre des jeunes associatifs d'entamer ce type de démarche, qui suppose en effet de prendre du temps et peut apparaître parfois fastidieuse, il n'en reste pas moins qu'elle répond à une réelle attente de leur part, nombreux étant ceux qui réclament une meilleure reconnaissance de leur engagement. De surcroît, le bénéfice est réel, et reconnu, pour chacune des personnes qui ont consacré un moment à cette réflexion sur leur parcours. Prendre le temps de repérer ses compétences est une manière de gagner en estime de soi, de prendre conscience de ce que l'on sait faire et aide aussi à y voir plus clair dans la construction de ses projets. L'engagement associatif étudiant peut ainsi devenir un levier pour réussir son insertion professionnelle, pour définir un projet d'études ou encore pour construire un parcours d'engagement.

Au-delà, il est important de souligner que contribuer à une meilleure reconnaissance des compétences acquises grâce à la pratique associative est aussi une manière de dépasser la culture du tout diplôme et de favoriser la reconnaissance de la diversité des talents et capacités de chacun. La logique ici est celle d'une éducation tout au long de la vie, qui s'effectue dans des cadres multiples, et qui permet de développer à la fois l'employabilité et la citoyenneté. Pour ses bénéficiaires, le programme Bénévolat et compétences est aussi l'occasion de se sensibiliser à cette logique, la méthode proposée étant reproductible à tous les âges de la vie.

Il semble donc qu'il y ait un réel intérêt à renforcer et généraliser ce type de démarche, ce qui suppose un changement d'habitudes culturels, pour sensibiliser davantage aux enjeux liés à la valorisation des compétences et à la définition d'un projet professionnel, mais aussi pour encourager une meilleure reconnaissance de la diversité des profils et des parcours.

Annexes obligatoires à joindre au fichier :

- **Tableau 1 sur les publics**
- **Tableau 2 sur les actions**
- **Tableau 3 sur les outils développés dans le cadre de l'expérimentation**

A decorative graphic on the left side of the page consists of several colored squares and dashed boxes. The colors include purple, green, orange, and blue. The dashed boxes are in orange, blue, and green. The squares are solid and have rounded corners. They are arranged in a scattered pattern, with some overlapping.

Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.experimentationsociale.fr>