

**Université Paris 8**  
Formation permanente

Diplôme universitaire  
**“Droit et stratégie de  
l'action humanitaire :  
santé, urgence,  
développement”**  
2009-2010

# **La Validation des acquis de l'expérience pour les Volontaires de la solidarité internationale**

**Mémoire écrit par  
Nadia BRUNEAU**

Directeur de mémoire :  
**Eric GAZEAU**

**Juin 2010**

# Sommaire

<b>Remerciements</b>	<b>Page 4</b>
<b>Introduction</b>	<b>Page 5</b>
<b>1. La démarche de VAE</b>	
1.1. La VAE : qu'est ce que c'est ?	<b>Page 7</b>
1.2. Les différentes étapes de la démarche	<b>Page 7</b>
1.3. Le Répertoire national des certifications professionnelles : un outil essentiel de la démarche VAE	<b>Page 9</b>
1.4. Bilan et préconisations : vers une meilleure utilisation du dispositif	<b>Page 12</b>
1.5. Réflexions menées pour la validation des acquis de l'expérience bénévole	<b>Page 13</b>
<b>2. Les volontaires de la solidarité internationale : qui sont-ils ?</b>	
2.1. Statut de volontaire : cadre juridique	<b>Page 16</b>
2.2. Profil : tranche d'âge, sexe, situation de famille	<b>Page 18</b>
2.3. Parcours de formation et/ou parcours professionnel	<b>Page 18</b>
2.4. Les raisons de leur engagement « volontaire »	<b>Page 19</b>
2.5. Quels profils pour quels métiers ?	<b>Page 20</b>
2.6. Les volontaires et la validation des acquis de l'expérience	<b>Page 22</b>
<b>3 Les atouts et les limites dans l'utilisation de la VAE</b>	
<b>Les atouts</b>	
3.1. Valorisation de l'expérience volontaire avec obtention d'une certification	<b>Page 23</b>
3.2. L'engagement « volontaire » peut devenir un réel atout professionnel	<b>Page 23</b>
3.3. L'accompagnement : une fonction en plein essor chez les professionnels de l'emploi et de la formation	<b>Page 25</b>

## **Les limites**

- 3.4. Une démarche méconnue et difficile, notamment pour le public de volontaires **Page 28**
- 3.5. Des questions de fond à gérer : dans quelles mesures les compétences acquises dans le cadre d'une expérience volontaire peuvent-elles être mises au service d'une expérience professionnelle ? **Page 30**
- 3.6. La valorisation dans l'emploi public ou privé des compétences acquises par les volontaires n'est pas garantie **Page 31**
- 3.7. La VAE risque-t-elle de réduire l'expérience volontaire uniquement à des compétences ? Comment reconnaître les valeurs liées à l'engagement ou des compétences spécifiques telles que l'innovation ? **Page 34**

## **4. Quelques pistes pour avancer...**

- 4.1. La nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle continue tout au long de la vie encourage la traçabilité des parcours professionnels de 2009, notamment au travers de l'utilisation du passeport formation **Page 37**
- 4.2. L'élaboration d'un cadre de réflexions qui positionnerait l'expérience volontaire au regard de l'expérience professionnelle pourrait être envisagée **Page 40**
- 4.3. Des ajustements de la démarche de VAE peuvent être mis en place pour les volontaires **Page 41**
- 4.4. Le paysage des certifications doit être amélioré pour valoriser le secteur humanitaire. **Page 42**

**Conclusion** **Page 44**

**Ressources bibliographiques** **Page 45**

**Noms des institutions citées et sigles** **Page 47**

**Table des annexes** **Page 48**

## Remerciements

Je remercie Monsieur Eric Gazeau pour ses conseils, et les différents documents qu'il m'a fournis pour m'aider à mieux connaître le public des volontaires de la solidarité internationale.

Merci à mon équipe du Centre INFFO (Maryline, Françoise, Alice et Evelyne) pour leur aide et leur soutien dans l'exploration de cette thématique.

Un grand merci aussi à Xavier pour ses encouragements réguliers et ses bons conseils.

Enfin, je salue l'équipe des intervenants du diplôme universitaire de Paris 8, ainsi que mes collègues des cours ; je suis ravie de cette année de formation très riche en enseignements.

## Introduction

Cela fait maintenant presque 4 ans que je travaille au Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation) comme chargée d'études à l'Observatoire des pratiques en formation professionnelle.

A mon arrivée, je sortais tout juste de ma formation au CNAM (Conservatoire national des arts et métiers), où j'ai préparé le DESA (Diplôme d'études supérieures appliquées) en formation des adultes. A cette période, j'ai été très marquée par les cours de Bernard Liétard<sup>1</sup>, sur les problématiques liées à la reconnaissance des acquis, notamment les acquis issus de l'éducation non formelle<sup>2</sup> et informelle<sup>3</sup>.

En arrivant au Centre INFFO, j'ai eu la chance de voir ma responsable me confier un gros chantier, à savoir la structuration et la rédaction du contenu du futur portail interministériel sur la validation des acquis de l'expérience ([www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)), en collaboration avec le Comité interministériel à la VAE<sup>4</sup>. Il s'agissait, par ce travail, d'impulser et de mieux faire connaître la VAE qui, jusqu'ici, n'avait pas rencontré un grand succès : le but était donc d'expliquer simplement la démarche au grand public et aux entreprises.

J'ai continué à travailler ensuite sur la VAE, à échéance régulière, sur des projets très différents. A titre d'exemple, j'ai animé une session de formation "VAE pour les détenus" dans la maison d'arrêt de Lille Sequedin, pour les conseillers en insertion professionnelle. J'ai également effectué une mission de conseil auprès des directeurs d'établissements UDAF (Union départementale des associations familiales) qui avaient obligation d'obtenir une certification afin de rester en poste, la VAE étant un moyen d'y arriver. Depuis peu, je suis membre de jury VAE pour l'OPCA PL<sup>5</sup>, pour le CQP<sup>6</sup> (Certificat de qualification professionnelle) de Clerc aux procédures.

Ces différents exemples permettent de voir que la VAE touche des publics et des secteurs très

---

<sup>1</sup> Professeur à la Chaire de formation des adultes du CNAM

<sup>2</sup> Education non formelle : activités structurées ayant des objectifs clairement annoncés, se situant le plus souvent en dehors des systèmes scolaires et universitaires et ne menant pas à une reconnaissance officielle validée par ceux-ci. Source : *VAE mode d'emploi*, La Plaine Stade de France :Centre INFFO, 2005, p. 26

<sup>3</sup> Education informelle : processus qui se poursuit tout au long de la vie et qui permet d'acquérir des comportements, des valeurs, des compétences et des connaissances, en dehors d'un système structuré, à partir d'expériences quotidiennes, d'influences éducatives et d'autres ressources de son environnement. Source : *VAE mode d'emploi*, La Plaine Stade de France :Centre INFFO, 2005, p. 26

<sup>4</sup> Le Comité interministériel réunissait les principaux ministères certificateurs, c'est à dire les ministères délivrant des certifications

<sup>5</sup> OPCA PL : Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales

<sup>6</sup> Voir explications en annexe 1

différents. Par ailleurs, le dispositif, depuis sa mise en œuvre, a connu un certain nombre d'évolutions nécessaires pour mieux s'adapter aux spécificités de certains publics.

Et si les professionnels de la VAE s'interrogent constamment sur les améliorations possibles en matière de VAE, cela ne semble pouvoir se faire en toute objectivité. Ce que je veux dire c'est que les candidats à la VAE, les accompagnateurs ou les membres de jury sont tous fortement influencés par leur éducation, leurs valeurs, leur situation personnelle et professionnelle, leur appétence ou non à la formation, etc. Ceci n'est pas sans conséquences sur leur manière d'appréhender la VAE.

Cette subjectivité est présente dans les procédures à suivre au niveau de chaque étape de la démarche, de telle sorte que certains candidats ont parfois eu des résultats plutôt inattendus : comment expliquer un refus de validation quand le candidat a été recevable ?<sup>7</sup> Ces aléas et la subjectivité de tous les acteurs doivent être pris en compte, lorsqu'on parle VAE.

Mon choix, pour le mémoire, s'est porté naturellement vers le dispositif VAE avec l'opportunité de travailler sur un public que je ne connaissais pas encore : les volontaires de la solidarité internationale.

Au vu de mes différents travaux sur la VAE, des différentes analyses que j'ai pu faire sur l'utilisation du dispositif et des rencontres avec différents acteurs travaillant sur le sujet, je souhaiterais apporter des éléments de réponse à la question suivante : « Dans quelle mesure la VAE peut-elle être un outil de sécurisation des parcours professionnels pour les volontaires de la solidarité internationale ? »

Et pour l'anecdote, depuis que j'ai commencé le DU, les projets qui allient formation et humanitaire tombent au Centre INFFO : j'ai donné un avis à "France terre d'asile" sur une fiche qu'ils avaient faite sur la VAE pour les réfugiés ; un groupe d'étudiants a contacté le Centre INFFO au sujet d'un projet qu'il mettait en place avec "Parcours d'exil", pour proposer un retour à la formation à des personnes victimes de torture.

---

<sup>7</sup> Voir explications sur la démarche de VAE, chapitre 1.2, p. 7

# La démarche de VAE

## 1.1. La VAE<sup>8</sup> : qu'est-ce que c'est ?

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle<sup>9</sup>, inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), à l'issue d'une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des compétences du candidat, par un jury composé, en général, d'enseignants et de professionnels.

### Qui peut faire une VAE ?

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, à la seule condition de justifier d'au moins trois années d'activités en rapport avec la certification visée.

La VAE est donc ouverte aux salariés, aux fonctionnaires et agents publics, aux travailleurs indépendants, aux demandeurs d'emplois, aux bénévoles ayant une expérience associative ou syndicale. De manière générale, elle est ouverte à toute personne, avec ou sans qualification reconnue, désirant acquérir une certification, la compléter ou l'adapter afin de reprendre une activité.

Les VSI (Volontaires de la solidarité internationale) sont donc, selon le texte de loi, concernés par la VAE, au même titre que les autres publics.

## 1.2. Quelles sont les différentes étapes de la démarche ?

Plusieurs étapes structurent la démarche de VAE. Elles ont été pensées de manière logique et cohérente, afin de gérer au mieux le flux des candidats.

### Etape n°1 : Information, conseil et orientation

- Transmission des informations sur la VAE : textes juridiques en vigueur, modalités de financement, offre de certification régionale et/ou nationale
- Validation du projet personnel et/ou professionnel du candidat : la VAE est-elle pertinente au regard de ce projet ?
- - Repérage et choix d'une ou plusieurs certifications susceptibles d'être validées

<sup>8</sup> Selon la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002

<sup>9</sup> Le terme de « certification professionnelle » est le terme générique qui permet d'englober les trois types de certifications visées dans une VAE : diplômes, titres à finalité professionnelle et CQP (Certificat de qualification professionnelle). Toutes les explications relatives aux certifications accessibles, sont disponibles en annexe 1.

Le choix de la certification et son niveau<sup>10</sup>, sont souvent confirmés par l'organisme certificateur<sup>11</sup>.

### **Etape n°2 : Recevabilité**

- Retrait d'un premier dossier auprès de l'organisme certificateur
- Le candidat remplit ce premier dossier et rassemble les preuves attestant de la durée des activités exercées, en lien avec la certification visée
- Le dossier est instruit par l'organisme certificateur, qui notifie un avis de recevabilité ou de non recevabilité
- - Seul un avis favorable autorise le candidat à poursuivre la démarche

Cette étape a pour objectif d'éviter un échec à un candidat qui, d'emblée, aurait peu de chances de réussite.

### **Etape n°3 : Accompagnement**

- Aide méthodologique proposée au candidat pour l'aider à préparer les épreuves de validation, selon les modalités prévues par l'organisme certificateur (cf : étape n°4, validation par le jury)
- - Prestation facultative, mais vivement recommandée, car elle augmente les chances de réussite du candidat

L'accompagnement est une prestation individualisée ; elle se module en fonction des besoins et de la disponibilité du candidat.

### **Etape n°4 : Validation par le jury**

- Le jury évalue l'expérience du candidat, selon les modalités prévues par l'organisme certificateur. Il peut s'agir :
  - de l'examen du dossier de présentation de l'expérience, complété éventuellement par un entretien (à la demande du jury ou du candidat) ;
  - d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, complétée éventuellement par un entretien.
- Le jury notifie sa décision au candidat :
  - Validation totale
  - Validation partielle
  - Refus de validation

<sup>10</sup> Les diplômes et titres professionnels délivrés en France sont classés selon une nomenclature par niveaux. Le niveau 1 est le niveau le plus élevé, le niveau 5 est le moins élevé. Voir explications en annexe 2.

<sup>11</sup> Un organisme certificateur est l'autorité responsable de la certification qu'il délivre, quelles que soient les modalités d'obtention choisies (apprentissage, formation initiale ou continue, VAE). Source : définition établie par le Service Observatoire Etudes, Centre INFFO. Voir explications en annexe 3.

Un accompagnement à l'issue de la décision du jury peut être proposé au candidat, en cas de validation partielle ou de refus de validation. Dans le premier cas, il s'agit d'aider le candidat à définir le parcours complémentaire qui lui permettra d'acquérir les unités manquantes ; dans le deuxième cas, une aide est proposée au candidat pour réorienter son projet professionnel.

### **1.3. Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : un outil essentiel de la VAE**

Le Répertoire national des certifications professionnelles a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle, ainsi que sur les Certificats de qualification professionnelle<sup>12</sup>.

Il contribue à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle. Il est géré par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et est accessible sur son site : [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr).

Toutes les certifications enregistrées dans le répertoire devront être, à terme, accessibles par la VAE. Pour chacune d'entre elles, plusieurs informations sont mises en ligne :

- un descriptif, notamment un résumé du référentiel emploi (principales activités exercées),
- les secteurs d'activités ou types d'emploi accessibles pour le détenteur de la certification,
- les modalités d'accès à la certification (formation initiale, formation continue, apprentissage, VAE, etc.),
- des informations légales (références d'enregistrement dans les textes officiels),
- des informations pratiques (données statistiques, organismes à contacter, etc.).

Trois modes de recherche sont proposés :

- une recherche par domaine professionnel puis par métier,
- une recherche par mot clé,
- une recherche experte destinée plutôt aux professionnels de la VAE (les champs de recherche proposés demandent une certaine connaissance en matière de certifications).

Ainsi, un volontaire qui revient d'une mission humanitaire dispose de cet outil pour rechercher la certification qui serait en lien avec les acquis de son expérience.

---

<sup>12</sup> Voir explications en annexe 1

## Quels constats peut-il faire en recherchant sur le RNCP ?

En effectuant une recherche par mot clé, avec **“humanitaire”**, une seule certification apparaît en guise de résultat : Responsable d'opérations à l'international, gestion/finances, marketing/commerce international, développement/humanitaire. Il est précisé que cet emploi peut s'exercer dans différents secteurs : structures, entreprises, organisations internationales, organisations non gouvernementales (ONG) de toutes tailles françaises ou étrangères. Ce résultat n'est pas représentatif de l'existant. Il est nécessaire de cibler davantage, le terme **“humanitaire”** est ici trop générique.

Autre recherche : choisissons comme mot clé **“logistique”**. Cette fonction existe à la fois en entreprise et en organisation humanitaire. Il y a 98 certifications enregistrées au répertoire, qui permettent l'exercice d'un emploi dans le secteur logistique. Ces certifications sont réparties entre le niveau 1 et le niveau 5<sup>13</sup>. Par exemple, il y a une licence professionnelle « Logistique option transport de voyageurs urbain interurbain » ou une licence professionnelle « Logistique spécialité logistique des filières alimentaires ».

Dans la liste des certifications proposées, je clique sur la fiche concernant le Master « Management spécialité gestion de production et logistique » où il est précisé que « la prise en compte des perspectives de développement durable permet d'intégrer les secteurs publics et parapublics, ainsi que les organisations caritatives ou non gouvernementales ».

Cette certification fait coexister clairement entreprise et ONG au niveau des secteurs d'activités possibles pour exercer.

En continuant de naviguer sur les autres intitulés de certifications, je tombe sur une certification intitulée **“Logisticien de la solidarité internationale”**. Les secteurs d'activités accessibles sont *“les organisations non gouvernementales, les agences des nations unies dans les pays où la population est en difficulté”*. Les titulaires de cette certification ne sont donc pas invités, à priori, à exercer dans une entreprise. Par ailleurs, il serait intéressant d'avoir un retour de la CNCP sur ce point : sous quels critères l'enregistrement au RNCP a-t-il été décidé à un niveau 3, alors que la plupart des autres certifications relèvent des niveaux 1 et 2 ?

---

<sup>13</sup> Voir explications en annexe 2

Les certifications enregistrées au RNCP permettant d'exercer dans le secteur humanitaire sont peu visibles dans le RNCP, d'où la nécessité pour les VSI de consulter le répertoire avec l'aide d'un professionnel de la VAE qui maîtrise les techniques de recherche.

Si une certification mentionne la possibilité de mettre en application les compétences acquises dans les entreprises ou dans les ONG, les autres semblent uniquement réservées au secteur humanitaire ou à celui de l'entreprise. D'ailleurs, les trois certifications enregistrées au RNCP par l'Institut Bioforce ont un intitulé qui se termine par “[...] de la solidarité internationale” : Logisticien de la Solidarité Internationale (LSI), Administrateur de la Solidarité Internationale (ASI), Coordinateur de Projet en Solidarité Internationale (CPSI).

Ainsi, le secteur humanitaire semble isolé des autres secteurs professionnels. Concernant la logistique, la certification de “logisticien de la solidarité internationale” suscite un certain nombre d'interrogations : pourquoi une certification spécialement dédiée au secteur de la solidarité internationale ? Les compétences sont-elles spécifiques à ce point ? Quelles sont les compétences qui ont donné lieu à la création d'une certification spécifique ? Sans mener une analyse approfondie des différences entre les certifications relatives à la logistique, je constate qu'on retrouve un certain nombre de compétences communes entre elles : maîtrise des techniques de gestion de la chaîne d'approvisionnement, analyse du contexte commercial local, achat de biens et de services, conditionnement des marchandises, gestion des stocks... De telle sorte que je ne peux m'empêcher de m'interroger sur le point suivant : le nombre de certifications existant en matière de logistique correspond-t-il à la réalité des besoins du marché ?

Cela me rappelle la mission de conseil que j'avais réalisée auprès des directeurs d'établissement UDAF (Union départementale des associations familiales). Pour rappel, ils avaient obligation d'obtenir une certification de niveau 1, dans les cinq ans à venir, pour continuer l'exercice du poste de directeur.

Nous avons donc recherché les certifications qu'ils pouvaient obtenir par la VAE, s'ils choisissaient cette voie d'accès. Une certification, le CAFDES (Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social ou de Service d'Intervention Sociale) leur était pleinement destinée. Pourtant, au cours des discussions, je me suis aperçue que le fait qu'une certification existe “spécifiquement” pour eux, donnait l'impression de réduire leurs compétences à leur seul secteur d'activité. Les compétences développées dans le cadre de la gestion d'un établissement UDAF sont, en effet, transférables dans plusieurs autres secteurs d'activités. A la fin, leur choix s'est porté vers une autre certification qui n'était pas appliquée stricto sensu au secteur de l'économie sociale et solidaire. La certification identifiée permettait la validation des compétences nécessaires à l'exercice d'un poste de direction, quel que soit le secteur d'activité concerné.

## 1.4. Bilans et préconisations : vers une meilleure utilisation du dispositif

La loi de 2002, relative à la mise en place de la VAE, prévoyait une évaluation du dispositif, cinq ans après sa mise en œuvre. Deux rapports importants ont été réalisés :

- La validation des acquis de l'expérience (VAE) : Rapport au Parlement en application de l'article 146 de la Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, en Décembre 2007, par le Comité interministériel à la VAE<sup>14</sup>
- Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE. Ce rapport a été remis au Premier Ministre par Monsieur Eric Besson, en septembre 2008<sup>15</sup>

Je retiendrai essentiellement les préconisations mentionnées dans le Rapport Besson, qui illustre parfaitement les atouts et limites actuels de la VAE. De plus, entre fin 2008 (date de remise de ce rapport) et début 2010, les choses ont peu évolué.

### *“ Les 10 principales préconisations*

- *Lancer une campagne d'information nationale en ciblant les messages sur les publics prioritaires, précédée d'un renforcement du réseau d'information sur la VAE.*
- *Améliorer la lisibilité des certifications en incitant l'ensemble des certificateurs à en réduire le nombre, à les articuler entre elles par le repérage d'unités de certifications communes.*
- *Renforcer les pouvoirs et les moyens de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).*
- *Réduire la durée de préparation du dossier présenté au jury (livret 2) en veillant à l'accompagnement des candidats.*
- *Améliorer le fonctionnement et faciliter l'organisation des jurys.*
- *Mettre en place un appui renforcé sur l'ensemble du parcours VAE pour les publics les plus en difficulté.*
- *Promouvoir une VAE plus ambitieuse en l'intégrant dans le parcours professionnel des actifs.*
- *Pour les publics en emploi, encourager les entreprises à utiliser la VAE dans une dimension collective.*
- *Encourager les partenaires sociaux à organiser le signalement des compétences complémentaires à l'acquisition de diplômes.*
- *Mettre en place un système d'information cohérent pour assurer le suivi technique, pédagogique et financier du dispositif ”.*

<sup>14</sup> En ligne sur le site Pratiques de la formation du Centre INFFO : [http://www.pratiques-de-la-formation.fr/IMG/pdf/rapport\\_parlement\\_VAE-3.pdf](http://www.pratiques-de-la-formation.fr/IMG/pdf/rapport_parlement_VAE-3.pdf), le 25 avril 2010

<sup>15</sup> En ligne sur le site Calaméo (site pour publier et partager des documents en ligne) : <http://www.calameo.com/books/00000867291767c0cb945>, le 25 avril 2010

Des améliorations restent donc nécessaires, je retiendrai principalement :

- La nécessité de rendre davantage lisible et cohérent le paysage des certifications existant en France.
- L'étape de validation doit être optimisée et mieux organisée ; le développement d'outils facilitant le travail d'évaluation par les membres du jury est plus que nécessaire.
- L'organisation des démarches collective de VAE en entreprise reste à encourager. La VAE est en effet perçue comme un véritable outil de sécurisation des parcours professionnels. Il s'agit d'aider les salariés à une meilleure mobilité, ainsi que d'encourager les possibilités d'évolution professionnelle.
- Enfin, il s'agit également de rendre accessible la VAE à des publics particulièrement éloignés de l'emploi, en l'inscrivant dans les politiques d'insertion professionnelle au niveau des territoires.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie va dans le sens de ces préconisations :

- L'information des salariés sur la possibilité de faire reconnaître les acquis de leur expérience est prévue.
- Une négociation triennale doit être réalisée au sein de chaque branche professionnelle<sup>16</sup> pour préciser les modalités de mise en œuvre de la VAE dans l'accord de branche.
- Les possibilités de prise en charge financière pour des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue (formation, VAE ou bilan de compétences) sont développées pour des publics spécifiques tels que les bénévoles.
- Enfin, concernant les bénévoles, l'acquisition de leurs compétences doit être reconnue et promue. Un groupe de travail inter associatif doit être mis en place, pour réaliser un référentiel de compétences transposables.<sup>17</sup>

## **1.5. Réflexions menées pour la validation des acquis de l'expérience bénévole**

Il me semblait intéressant de faire le point sur les réflexions menées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience pour les bénévoles. En effet, je pense que celles-ci peuvent être directement transférables, voire adaptées aux spécificités du public des volontaires.

Plusieurs ministères (Ministères chargés de l'éducation nationale, des affaires sociales et de la jeunesse et des sports) ont amorcé les premières réflexions sur le thème "Expérience bénévole et

---

<sup>16</sup> Une branche professionnelle est une organisation regroupant toutes les entreprises d'un même secteur d'activité. Source : <http://www.comundi.fr/mot-glossaire/22/accord-de-branche.htm>, le 25 avril 2010

<sup>17</sup> Sandrine GUEDON, "Vers une meilleure prise en charge de la formation des bénévoles", *L'Info*, n°760, 16 au 31 janvier 2010, p. 26

VAE”. Une définition du bénévolat<sup>18</sup> a été établie, un guide de repérage des acquis bénévoles pour les accompagnateurs et les membres de jury a été rédigé.

Selon Gérard Sarracanie, directeur de la vie associative, de l'emploi et des formations au Ministère chargé de la santé, de la jeunesse et des sports<sup>19</sup> :

*“Les bénévoles ont l'occasion d'acquérir des compétences et des connaissances qui peuvent présenter un caractère professionnel. Conscient de la richesse de leurs parcours, ils aspirent souvent à une meilleure reconnaissance de leurs expériences et de leurs compétences. Le développement de passerelles entre la vie professionnelle et l'activité bénévole est incontestablement l'un des leviers de développement d'une véritable démarche de formation tout au long de la vie. Les dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) s'inscrivent en cohérence avec l'évolution du bénévolat en France, reconnaissant la même valeur aux acquis de l'expérience bénévole et aux acquis de l'expérience salariée”.*

Toutefois, un certain nombre de difficultés demeurent :

- Les parcours des bénévoles sont particulièrement atypiques et chaotiques, de telle sorte qu'un réel travail est nécessaire pour mieux connaître les trajectoires professionnelles de ce public : cela permettrait de leur offrir un meilleur accompagnement dans les démarches qu'ils souhaitent entreprendre (retour à l'emploi, VAE, etc.).
- Les associations ne sont pas perçues comme “professionnalisantes” ; c'est-à-dire que les activités exercées ne sont pas considérées comme professionnelles. De même, le manque de moyens de certaines de ces structures laisse entendre que les activités exercées relèvent de l'amateurisme, voire du bricolage...
- Des outils ont été développés, mais leur utilisation reste difficile : livret ou passeport bénévole, attestation d'acquis bénévole.

La création de ce type d'outils ne pourra être pleinement efficace que lorsque le lien avec un ou plusieurs contextes d'utilisation sera explicite. Il faut expliquer au public concerné l'utilité de ce type d'outils dans une perspective de retour à l'emploi, de reconnaissance de leurs compétences...

Ainsi, même si la loi relative à la VAE de 2002 prévoit la reconnaissance des acquis de l'expérience bénévole et volontaire, force est de constater que cette possibilité a du mal à exister

---

<sup>18</sup> Définition du Centre national de volontariat : a la qualité de bénévole “toute personne qui s'engage de son plein gré, de façon désintéressée, notamment dans une action organisée au service de la communauté”.

<sup>19</sup> Gérard SARRACANIE, “Valider les acquis de l'expérience bénévole : la reconnaissance d'un engagement citoyen”, *Actualité de la Formation Permanente*, n°212, 2008, p. 31

dans les pratiques. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer : une culture du travail assez traditionnelle en France, l'acquisition de compétences professionnelles ne semble pouvoir se faire que dans les entreprises, c'est-à-dire dans des structures qui représentent par excellence le secteur économique marchand. Et je pense également, que la reconnaissance d'une compétence mise en œuvre dans le cadre d'une activité non rémunérée, reste difficile à concevoir dans certains esprits.

# Les Volontaires de la solidarité internationale :

## qui sont-ils ?

Au vu des informations récoltées sur le site du CLONG<sup>20</sup>, des différents témoignages que j'ai pu lire ainsi que les contacts donnés par Eric Gazeau, il me semble difficile de dresser un profil type du volontaire. C'est d'ailleurs ce qui en fait toute sa richesse et sa complexité. L'idée est de tirer les grandes lignes communes à divers portraits.

### 2.1. Statut de volontaire : cadre juridique

*“Les volontaires de la solidarité internationale sont des citoyens engagés. Acteurs et témoins, ils participent au sein d'une ONG à une action de solidarité internationale de développement ou d'urgence humanitaire. Pour un temps déterminé, ces volontaires mettent leurs compétences, de façon désintéressée, au service d'une population qui en a exprimé le besoin.”*<sup>21</sup>

Une loi relative au volontariat de solidarité internationale a été adoptée le 23 février 2005<sup>22</sup>. Elle reconnaît juridiquement le volontariat en tant que statut à part entière, à la fois distinct du bénévolat et du salariat.

Cette même loi précise que : « *L'ensemble des compétences acquises dans l'exécution d'un contrat de volontariat de solidarité internationale en rapport direct avec le contenu d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification est pris en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues aux articles L. 335-5 et L. 335-6 du Code de l'éducation* ».

#### Différence entre bénévolat et volontariat :

*« Le bénévole s'engage, le plus souvent, à temps partiel et ne reçoit pas d'indemnité. Ses activités associatives se définissent par leur caractère ponctuel ou temporaire. Le volontaire quant à lui s'engage à temps plein dans une action de solidarité internationale, dans le cadre d'une association de solidarité internationale et reçoit une indemnité<sup>23</sup> (qui n'est pas un salaire). Il*

<sup>20</sup> Comité de liaison des ONG : <http://www.clong-volontariat.org/>

<sup>21</sup> En ligne sur le site du Comité de liaison des ONG : [http://www.clong-volontariat.org/php/vsi\\_qu\\_est\\_ce\\_vsi.php](http://www.clong-volontariat.org/php/vsi_qu_est_ce_vsi.php), le 25 avril 2010

<sup>22</sup> En ligne sur le site du Comité de liaison des ONG : [http://www.clong-volontariat.org/pdf/vsi/Loi\\_vsi\\_23%20fevrier\\_2005.pdf](http://www.clong-volontariat.org/pdf/vsi/Loi_vsi_23%20fevrier_2005.pdf), le 25 avril 2010

<sup>23</sup> Une indemnité, dont le montant sera prévu par le contrat, est versée par l'organisme agréé au volontaire (la limite maximum a été fixée par décret à 627 euros). Cette indemnité n'a pas le caractère d'un salaire ou d'une rémunération. Elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, ni aux prélèvements sociaux. De plus, le volontaire peut recevoir les prestations nécessaires à son équipement et à son logement. Ces prestations doivent rester proportionnées à la mission confiée au volontaire. Enfin, le volontaire peut bénéficier de titre-repas pour lui

*bénéficie du statut de volontaire de la solidarité internationale, lorsqu'il part avec une ONG agréée».*<sup>24</sup>

### **Quel sens peut être donné au versement de l'indemnité ?**

Un dû, une “forme” de reconnaissance : *du temps donné, de la qualité du travail fourni, des compétences exercées*, un encouragement pour le développement du volontariat, un argument pour convaincre de potentiels volontaires, un dédommagement...

Les interprétations sont très subjectives, il semble difficile d'en tirer une quelconque analyse.

### **Les aides au retour de mission**

Les difficultés rencontrées par les volontaires à leur retour de mission sont nombreuses : retour à l'emploi, gestion du quotidien : logement, santé, dépenses courantes, etc.

Peu à peu, les aides qui leur sont proposées, se sont multipliées et structurées. Il existe maintenant des associations, telles que Résonances humanitaires, qui aident les volontaires à leur retour de mission. De plus en plus d'ONG mettent en place également un accompagnement : des journées de réflexion sur les bilans et perspectives suite à la mission effectuée, un soutien psychologique, une aide à l'orientation vers les interlocuteurs appropriés.

Concernant les aides financières, le Ministère chargé des affaires étrangères propose deux types d'aide : une prime forfaitaire d'insertion professionnelle (son montant est plafonné à 2001 euros, versés sur trois trimestres) et une indemnité de réinstallation (son montant est plafonné à 3700 euros), toutes deux prévues par la loi du 23 février 2005<sup>25</sup>.

Un volontaire, à son retour de mission, peut également recevoir les aides “classiques” : allocations d'Aide au retour à l'emploi, Revenu de solidarité active, allocations familiales, s'il remplit les conditions nécessaires.

---

permettre d'acquitter en tout ou partie le prix de repas consommés au restaurant ou préparés par un restaurateur.

En ligne sur le site de Studyrama : [http://www.studyrama.com/article.php3?id\\_article=22589](http://www.studyrama.com/article.php3?id_article=22589), le 25 avril 2010

<sup>24</sup> En ligne sur le site du Comité de liaison des ONG : [http://www.clong-volontariat.org/php/vsi\\_qu\\_est\\_ce\\_vsi.php](http://www.clong-volontariat.org/php/vsi_qu_est_ce_vsi.php), le 25 avril 2010

<sup>25</sup> Les volontaires doivent remplir un certain nombre de conditions pour bénéficier de ces aides qui ne sont pas versées automatiquement.

## Quelques chiffres<sup>26</sup>

96 % des volontaires qui consacrent 1 ou 2 ans à une mission reviennent satisfaits de leur expérience. 43 % estiment que leur retour a été plutôt difficile et 1/3 évoquent la difficulté à valoriser les compétences acquises en mission.

## 2.2. Leur profil<sup>27</sup>

Chaque année, ce sont près de 2000 hommes et femmes qui partent en mission avec les associations agréées par le Ministère chargé des affaires étrangères.

Entre 1996 et 2007, le nombre de départs en mission a légèrement augmenté puisque l'on passe de 1540 départs en 1996 à 2121 en 2007. Le nombre de femmes couvre, chaque année, un peu plus de la moitié des départs en mission. De même, il y a une augmentation régulière des départs de personnes diplômées à Bac + 5 : seules 27 % sont parties en 1996, un pic est atteint en 2005 avec 43 %.

L'enquête CLONG / IPSOS de 2004 démontre que les volontaires sont plutôt jeunes puisque 75 % ont de 25 à 34 ans, et animés par des valeurs de citoyenneté.

Chaque année, la majeure partie des missions s'effectue en Afrique.

Les domaines pour lesquels les départs humanitaires restent conséquents sont de l'ordre du social et de l'enfance, de l'enseignement et de la formation, de la santé – nutrition et appareillage. D'autres domaines comme l'administration, les droits de l'homme et la culture sont loin derrière.

## 2.3. Parcours de formation et/ou parcours professionnel

Les volontaires sont, en général, diplômés. En 2004, selon l'enquête CLONG / IPSOS, plus de 70 % d'entre eux sont partis avec un diplôme de niveau bac + 3, tandis que 2 % sont partis avec un niveau infra bac. Toujours selon la même enquête, 46 % exerçaient une activité professionnelle avant leur départ, dont 40 % dans le secteur public. 54 % étaient sans emploi, avec un fort pourcentage d'étudiants et de lycéens.

---

<sup>26</sup> Selon une enquête CLONG/IPSOS sur les volontaires au retour de mission, février 2004. Cette enquête est téléchargeable sur le site du Comité de liaison des ONG :

[http://www.clong-volontariat.org/pdf/clong/brochure\\_enquete\\_vsi.pdf](http://www.clong-volontariat.org/pdf/clong/brochure_enquete_vsi.pdf), le 25 avril 2010

<sup>27</sup> Selon une enquête CLONG/IPSOS de février 2004 et les statistiques annuelles du Ministère chargé des affaires étrangères

## Zoom sur deux portraits<sup>28</sup>

**Eric** : il est parti plusieurs fois dans des contextes d'urgence (Soudan, Tchad, Pakistan) avec “Action contre la faim”, entre 2004 et 2008. Titulaire d'un diplôme d'ingénieur et de sciences politiques, il avait travaillé six mois dans un cabinet conseil avant de partir en mission.

**Yannick** : entre 2001 et 2003, il a effectué une mission de 2 ans (6 mois au Burkina Faso et 18 mois au Bénin), pendant lesquelles il a été coordonnateur de programme de développement local dans le cadre de jumelage et de coopération, entre des communes françaises et Béninoise / Burkinabé. Cette mission s'est déroulée dans un contexte de développement, avec l'AFVP (Association française des volontaires du progrès). En 2004, il est parti dans un contexte d'urgence, comme coordinateur de camp de déplacés à Bunia en République démocratique du Congo, avec l'ONG Atlas logistique, intégrée maintenant à Handicap international.

Il a obtenu auparavant une licence en économie, puis un DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées) en économie agricole internationale et sécurité alimentaire. Avec un stage de fin d'études réalisé au Sénégal, ses missions de volontaire ont été sa première expérience professionnelle.

## 2.4. Les raisons de l'engagement « volontaire »

Différentes explications sont à l'origine de l'engagement volontaire. Nous avons déjà évoqué que les volontaires étaient animés par des valeurs de citoyenneté. Le départ en mission humanitaire est significatif d'un engagement personnel extrêmement fort dans la perspective d'apporter une aide aux plus nécessiteux.

Plus précisément, on retrouve les arguments suivants<sup>29</sup> :

- le souhait d'approfondir une expérience sur le terrain et de travailler au contact des personnes en difficulté, pour Amélie, volontaire ASMAE (Association Sœur Emmanuelle) ;
- un engagement porteur de sens, pour Anis, Sophie, Jean-François et Laëtitia, volontaires d'ERM (Enfant réfugié du monde) ;
- Partager sa part d'humanité : “*Vivre l'humanitaire, c'est vivre intensément*”, pour Jean François Granadel, ancien responsable pédagogique au Kosovo.

---

<sup>28</sup> Contacts transmis par Eric Gazeau. Ces deux personnes ont été aidées par Résonances humanitaires à leur retour de mission.

<sup>29</sup> Selon les témoignages d'anciens volontaires mis en ligne sur le site du Comité de liaison des ONG : [http://www.clong-volontariat.org/php/vsi\\_temoignages\\_anciens.php](http://www.clong-volontariat.org/php/vsi_temoignages_anciens.php), le 25 avril 2010

Même question pour Eric et Yannick :

Pour Yannick, ses études universitaires dans le développement lui ont donné envie de travailler à l'étranger et sur le terrain, dans le domaine de la solidarité internationale ; avec toutefois la crainte que cette expérience ne soit ni reconnue, ni valorisée.

Pour Eric, c'est l'envie de faire un travail utile et intéressant (voyages, rencontres, connaître des contextes très particuliers).

## 2.5. Quels profils pour quels métiers <sup>30</sup>?

Cinq grands domaines professionnels permettent de rassembler les principaux métiers exercés par les volontaires, lors d'une mission. Cette liste n'est pas exhaustive.

Santé	Développement durable et urbain	Habitat et infrastructures	Education et social	Gestion
Ergothérapeute	Chef de projet en développement urbain	Hydraulicien	Enseignant	Administrateur de mission
Kinésithérapeute	Développeur rural	Spécialiste en BTP	Travailleur social	Chef de mission
Orthophoniste	Vétérinaire			Logisticien
Médecin généraliste				Collecteur de fonds
Infirmière				Responsable programme au siège
Psychologue clinicien				Spécialiste en micro-crédit
Sage femme				
Nutritionniste				

Ces métiers peuvent s'organiser selon deux profils types<sup>31</sup> :

**Les experts** : professionnels du secteur médical et paramédical, ingénieurs, responsables logistiques, responsables techniques, professionnels en contrôle et gestion, experts en droit-économie et sciences humaines et sociales, travailleurs sociaux, enseignants...

**Les managers généralistes** : chefs de mission, directeurs de projets ou de programmes, administrateurs, coordinateurs, chefs de projet, responsables terrain, etc.

<sup>30</sup> Résonances humanitaires, *La Solidarité Internationale : quels profils pour quels métiers ? Compétences et qualités attendues*, juillet 2008

<sup>31</sup> Résonances humanitaires, *Document de synthèse sur les compétences des humanitaires – à disposition des consultants RH*, octobre 2007

Ils interviennent dans deux types de contextes :

- **Contexte d'urgence** : lors d'un conflit armé ou d'une catastrophe naturelle
- **Contexte d'aide au développement** : intervention auprès de populations en danger, ainsi que dans des zones pauvres délaissées par les acteurs locaux.

Concernant le profil personnel et professionnel des volontaires, il me semble que l'on peut dresser un cadre commun :

<b>Avant un départ en mission</b>	
Des valeurs	Engagement, altruisme, militantisme, justice...
Des qualités humaines	Compréhension et respect de l'autre, self control, patience, sensibilité...
Une maturité "certaine"	Autonomie (comportement, jugement), connaissance de soi, élaboration d'un projet de vie...
Des compétences techniques <sup>32</sup>	Elles sont liées aux connaissances et/ou aux habiletés techniques nécessaires pour un poste, un rôle ou un domaine de travail particulier. Elles sont normalement acquises par une expérience particulière d'apprentissage et/ou de travail. Les experts ont atteint un haut niveau de spécialisation dans les compétences techniques.
Des compétences transversales <sup>33</sup>	La compétence transversale est indirectement liée à la technique d'un métier, mais essentielle dans le fonctionnement d'une organisation. Elle relève parfois du savoir-faire professionnel factuel, parfois du comportement au travail, plus difficile à décrire de manière objective par des verbes d'action. On regroupe généralement sous ce terme les savoir-faire relationnels (communication, travail en groupe, capacité à coopérer avec d'autres, etc.), et les savoir-faire liés à l'organisation (autonomie et initiative, contribution au progrès, etc.).
<b>Au retour de mission</b>	
Les différents apports de l'expérience humanitaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acquisition de nouvelles compétences et qualités développées grâce à l'expérience terrain</li> <li>– Nouvelles connaissances et compétences acquises selon la fonction occupée, l'ONG fréquentée</li> <li>– Intégration et adaptation de l'expérience vécue à de nouveaux projets</li> </ul>

<sup>32</sup> D'après la définition en ligne sur le site de l'agence du revenu du Canada : <http://www.cra-arc.gc.ca/crrs/cmptncy/2008/glssry-fra.html>, 25 avril 2010

<sup>33</sup> D'après la définition en ligne sur le site Webcompétences : <http://www.webcompetence.com/rh/competence-transversale.htm>, 25 avril 2010

## **2.6. Les volontaires et la validation des acquis de l'expérience**

L'existence de la VAE est méconnue par ce public. De plus, les volontaires déplorent le manque de reconnaissance des compétences acquises au cours de leur mission : je n'ai pu interroger que Yannick et Eric à ce sujet, mais tous deux ont mentionné l'absence de reconnaissance par les entreprises. En effet, si la perspective est de continuer à travailler dans l'humanitaire, la prise en compte des acquis de l'expérience volontaire n'est absolument pas problématique. Je reviens donc à ce que je disais au départ, le secteur humanitaire ne semble pas être considéré comme un secteur professionnel à part entière.

Se pose également le problème de mener une démarche de VAE lors d'un retour de mission, alors que l'urgence est de regagner l'emploi pour une source de revenus financiers. Quand et comment la conduite d'une telle démarche peut-elle être rendue possible ?

De même, l'expérience volontaire semble être difficilement traduisible dans un référentiel de diplôme, les acquis informels ne peuvent y être représentés tant ils sont nombreux, divers et subjectifs.

# Les atouts et les limites dans l'utilisation de la VAE

## Les atouts

### 3.1. Valorisation de l'expérience volontaire avec obtention d'une certification

Au même titre que l'expérience professionnelle salariée, non salariée ou l'expérience bénévole, les compétences acquises dans le cadre du volontariat de solidarité internationale peuvent également donner lieu à l'obtention d'une certification. C'est un point très important quand on est dans un pays où la culture du diplôme reste particulièrement forte.

Pourtant, dans les débuts de la VAE, l'expérience volontaire n'était quasi jamais évoquée, même si elle était bel et bien présente dans les textes de loi :

Les articles L6111-1 et L6411-1 du Code du travail stipulent :

*“ La loi de modernisation sociale de 2002 a fait de la VAE un droit individuel pour toute personne engagée dans la vie active, à demander la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle ou extraprofessionnelle [...] ” ; le terme “extraprofessionnelle” devant inclure à la fois l'expérience bénévole et volontaire.*

Maintenant, les mentalités ont évolué, de telle sorte qu'on considère plus aisément que l'expérience volontaire est génératrice de compétences susceptibles d'être reconnues dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

### 3.2. L'engagement « volontaire » peut devenir un réel atout professionnel

L'enquête CLONG-IPSOS de 2004 révèle l'importance de l'expérience volontaire dans l'acquisition de compétences professionnelles. Que ce soit de jeunes diplômés qui partent parce qu'ils ont des difficultés à trouver un premier emploi ou des personnes déjà en poste qui éprouvent le besoin d'une coupure dans leur parcours professionnel, tous sont unanimes sur le caractère “professionnalisant” de cette expérience. Au retour de mission, il est important d'articuler de manière cohérente et pertinente les compétences détenues avant le départ en mission, avec les compétences nouvellement acquises, en fonction du projet professionnel et/ou personnel de chacun.

Toutefois, il faut s'entendre sur le caractère “professionnel” des compétences acquises : dans quelles mesures seront-elles transférables immédiatement dans de nouvelles situations de travail, notamment en entreprise ?

Essayons de mieux comprendre la terminologie de “professionnalisation”. Selon Corinne Fatmi, Chargée de mission à l'Espace Formateur de Lyon :

*“La professionnalisation est un processus qui conduit une personne à développer sa professionnalité, autrement dit à devenir professionnelle dans son métier et dans les situations de travail que celui-ci recouvre”*. Cela sous-entend que toute personne qui souhaite se professionnaliser dans un métier précis, doit faire preuve d'un engagement personnel pour passer du stade de débutant à celui de professionnel. La professionnalité se construit : un professionnel est celui qui sait gérer des situations de travail complexes, inédites ; autrement dit, il est capable de construire des compétences dans l'instantané, quels que soient les aléas du contexte.

Ainsi, l'engagement volontaire peut être un réel atout professionnel, mais il faut absolument bien identifier ce que l'on entend par “professionnel”. Le développement de compétences telles que l'ouverture aux autres, le sens de l'écoute, une meilleure adaptation à des contextes spécifiques ainsi qu'à de nouvelles cultures, sont essentielles dans la professionnalisation d'un individu, mais sont-elles suffisantes pour en faire justement un “vrai” professionnel ?

Pour pouvoir utiliser au mieux un dispositif tel que la VAE, il me semble nécessaire de réaliser un travail permettant de mieux apprécier et structurer ce que peut apporter une mission humanitaire à un individu. Il ne faut pas tout mettre au même niveau, cela permettra justement de voir ce qui peut entrer dans une démarche de VAE ou non.

Dans un premier temps, cette structuration pourrait se faire selon le registre suivant :

**Aptitude** : capacité supposée à exercer une activité (tâche à accomplir, emploi à occuper, connaissance à acquérir). La reconnaissance juridique de l'aptitude (certificat d'aptitude, liste d'aptitude...) ouvre l'accès à certains droits (emploi, formation...).<sup>34</sup>

**Capacité** : disposition ou faculté innée, acquise ou développée, permettant à une personne d'accomplir une activité physique, intellectuelle ou professionnelle donnée.<sup>35</sup>

**Connaissances/savoirs** : informations générales ou spécialisées détenues en propre par un individu.

**Savoir-être** : terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée.<sup>36</sup>

**Savoir-faire** : mise en oeuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Selon la norme AFNOR FD X50-751

<sup>35</sup> Source : *VAE mode d'emploi*, La Plaine Stade de France :Centre INFFO, 2005, p. 26

<sup>36</sup> Selon la norme AFNOR NF X50-750

<sup>37</sup> Selon la norme AFNOR NF X50-750

C'est une première piste de réflexions dont la pertinence mériterait d'être confirmée. Je pense que, dans un premier temps, elle permet de prendre du recul par rapport aux acquis d'une mission humanitaire. Les conclusions de l'enquête CLONG/IPSOS illustrent parfaitement cette nécessité :

“Le volontariat de solidarité internationale est aussi une expérience formatrice. Pour les volontaires, cette expérience permet d’acquérir des capacités utilisables dans la vie professionnelle, qu’il s’agisse d’“adaptabilité”, de “nouvelles compétences”, ou encore de qualités managériales. Ils sont 18 % à avoir changé d’orientation professionnelle au retour grâce aux nouvelles compétences acquises au cours de leur mission.”

On parle de capacités, compétences et même de qualités...

Le don de soi : est-ce une compétence professionnelle, une capacité ou un savoir-être ?

Ce travail sera, également, une première ébauche de réflexions, sur la possibilité de mettre en œuvre la validation des acquis de l'expérience pour les volontaires. Je rappelle que ce qui compte dans une démarche de VAE, c'est l'analyse des situations de travail et les compétences mobilisées dans chacune d'entre elles. Les savoirs-être ou les capacités ne rentrent pas à priori dans l'esprit VAE. Peut-être que pour le secteur de l'humanitaire faut-il repenser le dispositif de VAE pour mieux l'adapter ? Dans quelle mesure peut/doit-on le faire évoluer ?

### **3.3. L'accompagnement : une fonction en plein essor chez les professionnels de l'emploi et de la formation**

Au départ, l'accompagnement était une fonction éclatée entre de nombreuses appellations dans les secteurs professionnels de l'emploi et de la formation : tutorat, mentorat, référent, coach et, depuis peu, l'accompagnement VAE.

Avec la volonté de sécuriser les parcours professionnels des individus, de nouvelles figures de l'accompagnement émergent. Il ne s'agit plus d'accompagner les individus dans des situations ponctuelles et factuelles (aide à la prise de poste, à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles) mais de proposer un accompagnement global, constant, qui évolue en fonction du/des projets professionnels des individus. Cette nouvelle dynamique me semble intéressante car prendre la décision d'entreprendre une VAE ne doit pas être considéré comme une action isolée au service de la réalisation d'un seul projet.

L'accompagnement global, que je viens d'évoquer, permet de visualiser ce moment clé au sein de toute une trajectoire, en prenant en compte ce qui a été fait avant (formation, expériences professionnelles antérieures...) et ce qui est envisagé.

De même cet accompagnement doit permettre aux individus :

- de se repérer parmi les dispositifs de formation existants : quels dispositifs peuvent être utilisés en fonction de quel(s) projet(s) professionnel(s) ? Comment coordonner plusieurs dispositifs entre eux afin de pouvoir mener une action sur la durée ?
- de retrouver dans les meilleurs délais une situation ressentie comme “stable” et surtout d'identifier les ressources, les moyens, les outils et les interlocuteurs appropriés pour y parvenir ;
- de défendre un projet professionnel, grâce à un travail sur la cohérence entre les différentes expériences de leur parcours. Cela peut même aller plus loin, en mettant en lien les valeurs personnelles, le parcours de l'individu et les expériences professionnelles.

Différentes formes d'accompagnement existent donc ; elles sont en constante adaptation aux besoins et aux difficultés des personnes.

D'un accompagnement ciblé, on est passé à une approche “globale” du parcours professionnel de l'individu et même “globalisante”, puisque l'individu est partie intégrante de son parcours. L'accompagnement ciblé se concentre sur une action précise dont les finalités sont clairement identifiées par les deux parties (réalisation d'un bilan de compétences, par exemple) ; l'accompagnement global est destiné à un individu sur la durée pour structurer différentes actions sur le long terme.

S'il n'existe pas dans les textes de loi de définition de la sécurisation des parcours professionnels, une analyse des pratiques d'accompagnement a conduit à formuler une première proposition de définition : “Capacité à garantir la continuité des parcours pour tous, quel que soit le niveau de qualification et le statut de l'individu”<sup>38</sup>. D'où la pertinence de mettre en place un accompagnement global à destination de chaque individu.

Concernant les volontaires, même si les ONG assurent un minimum de transition par le biais d'ateliers mis en place à leur retour de mission, l'accompagnement reste limité. Seule l'association Résonances humanitaires propose un accompagnement opérationnel et structuré dans le temps.

En effet, l'accompagnement se traduit à travers différentes actions : *“Avec l'appui d'un coordinateur et d'un réseau de bénévoles, nous :*

- *proposons un lieu d'accueil à Paris afin que les expatriés puissent s'y retrouver et*

---

<sup>38</sup> Source : définition établie par le Service Observatoire Etudes, Centre INFFO

*rompre l'isolement fréquent en retour de mission,*

- *développons **un réseau d'entraides** : conseils administratifs, orientation vers les aides existantes, etc..*
- *proposons des accompagnements individuels à la recherche d'emploi, des bilans de compétences approfondis et de l'aide à l'**orientation professionnelle**,*
- *développons un vaste réseau pour servir de **relais vers les secteurs d'emploi** privé et public : entreprises, collectivités territoriales, ONG, OI, associations, etc.*
- *constituons une **force de témoignages et de propositions** susceptible d'éclairer l'évolution de la réglementation et des dispositifs actuels relatifs au **statut des expatriés** de la solidarité internationale.*
- *Depuis 2006, nous organisons des **cercles de chercheurs d'emploi**.*<sup>39</sup>

Différents mots clé méritent d'être notés : accueil, entraide, recherche emploi, bilan de compétences, orientation professionnelle, relais, cercle de chercheurs d'emploi...

L'accompagnement proposé est large ; il s'échelonne sur plusieurs niveaux : psychologique, personnel, social et professionnel. Il répond aux priorités des VSI : être (ré)intégrés socialement et professionnellement au retour d'une mission humanitaire.

L'intérêt porté à la fonction accompagnement par les professionnels de l'emploi et de la formation est particulièrement encourageant. Il y a une réelle volonté de prendre en compte tous les publics – même si les travaux se sont concentrés, pour l'instant, essentiellement, sur les salariés et les demandeurs d'emploi – dans la perspective d'instaurer une véritable sécurisation des parcours professionnels pour tous.

Quelques pistes mériteraient d'être creusées :

- Une mutualisation des réflexions et des travaux menés sur l'accompagnement devrait être effectuée : cela permettrait de créer des outils et des méthodologies qui pourraient être appliqués dans des situations ayant des caractéristiques communes. En effet, les besoins d'un salarié ou d'un VSI sont différents, mais peuvent parfois se recouper : s'adapter à des changements de plus en plus rapides, (re)construire des repères pour évoluer professionnellement...
- Les ONG pourraient développer un accompagnement pour les VSI, analogue à celui proposé par Résonances humanitaires : il semble urgent de prévoir et systématiser un accompagnement sur la durée et nuancé selon les besoins du moment. Cela n'empêche pas de continuer à avancer sur la mise en œuvre d'accompagnements ciblés.

---

<sup>39</sup> Le site de Résonances humanitaires : <http://www.resonanceshumanitaires.org/action.htm>, le 25 avril 2010

- Enfin, les professionnels de l'accompagnement sont en quête de reconnaissance sociale. L'identité professionnelle d'accompagnateur est inexistante. La prise en compte de cette fonction, dans toute sa complexité, pour les différents publics, devrait permettre de légitimer définitivement le professionnel accompagnateur.

Le terme “accompagnement” prend tout son sens dans la mesure où tout individu pourrait en bénéficier, dès lors que son parcours le questionne. Puisque l'on parle de formation professionnelle tout au long de la vie, ne pourrait-on pas instaurer un accompagnement professionnel tout au long de la vie ? Les parcours professionnels des individus pourraient être mieux organisés, mieux gérés, et les incidents de parcours seraient moins difficiles à dépasser.

Optimiser la gestion des parcours professionnels des volontaires serait bénéfique pour tous : rendre leur parcours plus lisibles et compréhensibles aux yeux des entreprises, serait déjà un premier pas vers la reconnaissance de leurs compétences.

## Les limites

### 3.4. Une démarche méconnue et difficile, notamment pour le public de volontaires

Les deux volontaires que j'ai pu interroger par mail m'ont affirmé qu'ils n'ont jamais entendu parler de la possibilité de faire valider les acquis de leur expérience, que ce soit avant – pendant – ou après leur mission. C'est tout à fait compréhensible dans la mesure où le départ en mission doit être scrupuleusement organisé. Pendant la mission humanitaire, le volontaire est dans l'action : il gère des situations quotidiennes plus ou moins difficiles en fonction du type de mission. Au retour de la mission, il doit se concentrer essentiellement sur sa (ré)insertion professionnelle et sociale. Il semble ainsi difficile de positionner une démarche de VAE dans ces trois temps de la mission humanitaire.

De plus, la communication autour du dispositif de VAE a toujours été difficile : il fallait viser tous les publics, tout en ne transmettant pas de messages erronés. Je me rappelle qu'au début, l'important était de ne pas donner l'impression que la VAE était “*une conversion automatique de l'expérience professionnelle en diplôme*”. Et, si les salariés sont maintenant relativement bien informés, ainsi que les demandeurs d'emploi, il ne semble pas que ce soit le cas pour les volontaires. Il ne faut pas non plus oublier que cette démarche est longue (en moyenne 8 mois) et qu'elle doit se prévoir dans le temps.

Ainsi, si une réelle communication est instaurée au niveau des structures du secteur

humanitaire sur les opportunités que peut apporter la VAE pour un retour à l'emploi, cette communication devra être pensée selon la faisabilité de la démarche pour ce public, en prenant en compte leurs contraintes. En méthodologie de conduite de projet, cela s'appelle mettre en adéquation les moyens existants avec les objectifs visés.

Plusieurs questions devront être traitées :

- A quel moment est-il opportun de les informer sur la démarche ?
- Quel serait le bon moment pour commencer cette démarche ? Peut-on envisager de la commencer avant le retour effectif de mission, notamment pour choisir la certification susceptible d'être validée ?
- Est-ce que certaines étapes pourraient être écourtées ? Par exemple, si l'on prend en compte les contraintes liées au retour, un temps relativement restreint pour donner une réponse à la demande de recevabilité pourrait être prévu. A ce sujet, j'ai sollicité l'Institut Bioforce pour recueillir des éléments sur la manière dont ils ont mis en œuvre la VAE ; je n'ai eu malheureusement aucun retour.
- Quel appui peut être proposé par les différentes structures ? Comment peuvent-elles se répartir les rôles pour proposer un soutien global tout au long de la démarche ?
- Est-ce que, finalement, les structures du secteur humanitaire (que ce soit les ONG ou autres) ne devraient pas s'allier pour réfléchir à la mise en place d'une véritable politique de gestion des ressources humaines pour les volontaires de la solidarité internationale ? Mutualiser les réflexions et les moyens entre elles ne pourrait être qu'un atout et permettrait d'harmoniser les pratiques.

Pour terminer sur ce point, de nombreux rapports ont été rédigés ces derniers temps sur la VAE. Il s'agissait de rapports sur l'évaluation du dispositif, les préconisations d'amélioration pour chaque étape. En prenant connaissance de chacun des rapports, j'ai eu l'impression que l'objectif premier de la VAE, à savoir l'obtention d'une certification grâce à une expérience reconnue, était oublié. Une vigilance doit être portée sur ce point, il faut évidemment être dans une dynamique d'amélioration constante mais sans perdre de vue l'objectif premier.

### **3.5. Des questions de fond à gérer : dans quelles mesures, les compétences acquises dans le cadre d'une expérience volontaire peuvent-elles être mises au service d'une expérience professionnelle ?<sup>40</sup>**

Cette même question s'est posée pour les bénévoles. A partir du moment où les bénévoles et les volontaires s'engagent de manière désintéressée, se pose la question de tirer profit de leur engagement, avec l'obtention d'une certification professionnelle. Comment le don de soi, à l'origine de l'engagement bénévole et volontaire, pourrait-il développer des compétences au niveau professionnel ?

Les bénévoles et les volontaires se sous-estiment souvent par rapport au niveau de responsabilités qu'ils ont pu avoir, de même pour l'importance et la diversité des activités qu'ils ont pu conduire. Le désintéressement est souvent perçu comme de l'amateurisme. Pourtant, le secteur humanitaire doit ressembler aux autres secteurs professionnels pour ce qui concerne ses ressources humaines : il y a des "moins" professionnels que d'autres. Il y a ceux qui sont à l'aise avec les missions dont ils ont la responsabilité et ceux qui le sont moins pour diverses raisons : moins d'expérience, moins d'expertise, moins de confiance en eux, etc. "VAE" et "expérience bénévole/volontaire" peut donc être bel et bien perçu comme contradictoire.

La question de l'évaluation des compétences dans différents contextes est aussi posée : une même compétence peut être évaluée selon des registres expérientiels et professionnels différents.

Le constat a d'ailleurs été fait, lorsqu'on a examiné les certifications disponibles dans le secteur de la logistique : le secteur entreprise et le secteur humanitaire sont presque toujours distingués. Cela pose de réelles questions sur le travail des membres de jury qui se prononcent sur la décision finale de validation. Il faut les aider à mieux caractériser les différents registres expérientiels (notamment bénévole et volontaire), de manière à leur permettre de mieux repérer les acquis professionnels. L'un des grands principes de la VAE, à savoir "un droit individuel pour toute personne engagée dans le vie active" sera ainsi mieux respecté. Il n'y a donc aucune raison que la VAE soit plus facile pour les salariés que pour les bénévoles et les volontaires.

Un travail a été mené par le Ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative sur ces questions. Ils ont cherché à identifier les points de repères sur les acquis de l'expérience bénévole pour faciliter le travail d'évaluation des membres du jury délivrant les

---

<sup>40</sup> Nancy MARREC et Sébastien GAUTIER, "La validation des acquis de l'expérience bénévole, un droit à promouvoir", *Actualité de la Formation Permanente*, n° 212, 2008, p. 32

certifications professionnelles. Un guide de repérage des acquis bénévoles a été rédigé : dans un premier temps, il explique le cadre juridique de ces activités, dans un second temps les questions relatives à l'évaluation des activités sont abordées.

Un guide pourrait être créé sur ce même modèle, pour les volontaires : outre le cadre juridique lié à leurs activités et à leur statut, une aide au repérage des acquis de l'expérience volontaire pourrait être proposée, en fonction de différents critères :

- Finalité et objectif(s) de la structure humanitaire à laquelle appartient le volontaire
- Niveau d'intervention : urgence, développement...
- Secteur d'intervention géographique
- Nombre d'opérations (achevées, en cours, en prévision)
- Reconnaissance institutionnelle de la structure
- Nombre de personnes travaillant au service de la structure, quel que soit le statut : salarié, bénévole, volontaires...
- Nombre de personnes expatriées / nombre de personnes au siège

Ces premiers éléments permettent de donner un premier aperçu sur le contexte de travail de la personne volontaire. Il faudra ensuite détailler les compétences susceptibles d'être acquises au cours de la mission humanitaire, et les mettre au regard du référentiel de la certification visée<sup>41</sup>. Pour ce faire, je rappelle qu'il est important de distinguer les aptitudes, capacités, connaissances et savoirs (savoir-être, savoir-faire...).

### **3.6. La valorisation dans l'emploi public ou privé des compétences acquises par les volontaires n'est pas garantie**

Les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles témoignent que le secteur humanitaire semble isolé du secteur professionnel "classique". Il semble donc difficile de croire que les compétences acquises dans le cadre d'une expérience volontaire soient valorisées et reconnues dans une entreprise, même si leur caractère professionnel est fondé.

Pourtant, on pourrait considérer que le travail en entreprise présente de nombreuses similitudes avec une mission de solidarité internationale :<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Un référentiel de certification fait, avec précision, l'inventaire des capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée. Il indique les situations dans lesquelles ceux-ci peuvent être appréciés, les niveaux à atteindre, les critères de réussite qui permettent de déterminer le niveau atteint ou de situer la performance du formé. Source : *VAE mode d'emploi*, La Plaine Stade de France :Centre INFFO, 2005, p. 120

<sup>42</sup> Tribu et développement et ANDCP (Maison des ressources humaines), *Intégrer une entreprise au retour d'une mission de solidarité internationale*, mai 2006

### **Des éléments de contexte :**

- Une aventure humaine
- Une rencontre de cultures professionnelles différentes (techniques, administratives, commerciales...)
- La participation au développement socio-économique d'un pays, voire une implication forte dans l'économie de ce pays
- La construction de projets
- L'implication dans une action qui peut dépasser une "simple" source de revenus, en y trouvant un sens en lien avec ses valeurs personnelles
- La possibilité d'exprimer un potentiel de créativité

### **Des compétences techniques et transverses :**

- Gestion de projet
- Management d'équipe
- Conduite de réunion
- Bureautique
- Comptabilité / finance (gestion de budget)
- [...]

Toutefois, ces points communs sont peu perceptibles et moi-même, jusqu'ici, je n'avais jamais analysé les choses comme cela. L'existence de similitudes entre ces deux secteurs professionnels permet de relativiser les propos catégoriques que l'on peut entendre...

Par contre, ce qui me pose question, c'est l'investissement et l'engagement qui ne peuvent être les mêmes lorsqu'on s'engage dans une mission humanitaire en qualité de volontaire et lorsque l'on contractualise avec une entreprise en qualité de salarié.

- En entreprise, on s'engage dans un contexte pour lequel on maîtrise un certain nombre de paramètres, surtout au niveau des risques encourus (licenciement, fermeture de l'entreprise, mésentente entre collègues, charge de travail, etc.). Lors d'une mission humanitaire, les risques encourus sont beaucoup plus incertains ; personnellement, je me poserai des questions du type : quelles réactions vais-je avoir face à une population rescapée après une catastrophe naturelle ? Serai-je assez forte pour les aider et supporter des situations particulièrement difficiles ? Et, au retour, est-ce que je pourrai continuer à vivre "normalement" après cette expérience ?

De plus, le "contrat de travail" passé entre l'entreprise et son salarié n'est pas perçu comme le "contrat moral" passé entre le volontaire et l'organisation humanitaire auprès de laquelle il s'engage.

- Au niveau des compétences, prenons l'exemple de la gestion de projet : des similitudes pourront être détectées entre un professionnel exerçant en entreprise et un professionnel exerçant en secteur humanitaire : méthodologie utilisée, outils de pilotage réalisés, planification... La différence réside dans le contexte dans lequel le projet est conduit. A titre d'exemple, même si le caractère d'urgence existe en entreprise dans la réalisation de projets, il ne s'agira pas du même type d'urgence que celui qu'un volontaire peut connaître sur le terrain.

Pour mieux traduire les compétences communes à l'entreprise et à l'organisation humanitaire, et donc valoriser plus facilement une même compétence dans les deux contextes, il faudrait procéder à une analyse fine :

- Dans quel contexte cette compétence peut-elle être exercée ?
- Quel est le degré de responsabilité de la personne dans l'exercice de cette compétence ?
- Quels types d'outils sont utilisés ?
- Quelles méthodologies peuvent être appliquées ?

En fonction des points communs relevés, cette compétence pourra être modélisée pour être reconnue et validée, à la fois en entreprise et en organisation humanitaire. Les différences relevées entre le secteur de l'entreprise et celui de l'humanitaire ne seraient par contre pas prises en compte : danger ou réelle nécessité ?

A ce propos, j'ai interrogé Monsieur Guillaume Chocteau, Délégué général de l'association Ressources solidaires, pour la promotion de l'économie sociale et solidaire et de l'emploi<sup>43</sup>. Je voulais avoir la vision d'une personne qui ne travaille pas dans l'économie classique sur la question de la reconnaissance des compétences dans le secteur de l'économie sociale et solidaire.

Pour lui, les valeurs sont le *“supplément d'âme”* que la personne porte en plus de ses compétences professionnelles. Si les valeurs d'une personne doivent être prises en compte dans une situation professionnelle, alors il faut que la structure qui souhaite recruter soit elle-même au clair avec les siennes. Cette dernière doit être en mesure de répondre aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'une valeur ?
- Comment l'organisation se positionne-t-elle au regard de ses valeurs ?
- Ses valeurs ont-elles évolué ? Si oui, pourquoi ?

---

<sup>43</sup> Entretien téléphonique du 20 mars 2010

Il se peut que les valeurs d'une personne ne correspondent pas à celles de la structure dans laquelle elle travaille. Dans ce cas, les relations interpersonnelles pourront la faire évoluer ; elle pourra peu à peu faire corps avec les valeurs de la structure.

D'ailleurs, en parlant d'évolutions, jusqu'ici pensées comme improbables, on commence à voir les salariés mettre au service du secteur humanitaire leurs compétences professionnelles, par le biais du congé solidaire<sup>44</sup> : *“La volonté est de favoriser le décroisement et le droit à l'engagement en effectuant une mission permettant d'appuyer des projets montés localement dans les pays du Sud.”* Si le droit à l'engagement est mis en exergue pour les salariés, alors cela signifie bien que celui-ci n'est pas engagé dans son entreprise comme le volontaire peut l'être dans son organisation humanitaire. De même, les projets auxquels ils peuvent participer sont présentés comme *“porteurs de valeurs et de générosité”*. Les projets réalisés en entreprise sont-ils présentés ainsi ? Je ne pense pas. Pour ce qui me concerne, cela n'a jamais été le cas au cours de mon expérience professionnelle.

Cela participe à une nouvelle image de l'entrepreneuriat en France : responsabilité sociale des entreprises, entreprise éco-citoyenne, développement durable... sont de nouveaux concepts qui laissent à penser que les entreprises souhaitent porter des valeurs qui concernaient jusqu'ici uniquement les organisations humanitaires et les structures relevant de l'économie sociale et solidaire.

Les compétences professionnelles pourraient être reconnues, pareillement, dans une entreprise et dans une organisation humanitaire, si on réussit à les modéliser. C'est l'absence de détachement par rapport aux valeurs et à l'engagement de l'individu qui rend cela difficile.

D'où la question évoquée ci-après :

### **3.7. La VAE risque-t-elle de réduire l'expérience volontaire uniquement à des compétences professionnelles ?**

La possibilité de modéliser les compétences vient d'être évoquée. Cette modélisation peut se faire après un découpage et une analyse fine des différentes composantes d'une même compétence, identifiée dans les deux secteurs professionnels qui nous intéressent (entreprise et organisation humanitaire). Le risque de voir une simplification des compétences, si l'on utilise ce procédé, existe réellement. Pourtant, c'est un point de départ pertinent pour travailler sur la validation des acquis de l'expérience des volontaires.

---

<sup>44</sup> Planète Urgence, *Lutter contre les inégalités entre le Nord et le Sud et la destruction de la planète.- Planète urgence et le concept du congé solidaire*, mars 2010

La question se pose également pour la prise en compte de certaines compétences spécifiques. En effet, une organisation humanitaire doit répondre à des besoins sociaux/sociétaux nouveaux : elle doit créer des réponses adaptées, liées à des contextes spécifiques et donc parfois innover. L'innovation est une compétence à caractère "dynamique" : face à une situation d'urgence, l'innovation doit être rapide, efficace et opportune.

Si le dispositif de VAE était appliqué tel qu'il l'est aux volontaires, la prise en compte de tous les acquis de leur expérience ne correspondrait pas à la réalité. L'engagement des volontaires, leur implication personnelle dans une mission humanitaire les différencient fondamentalement des salariés et de leurs relations avec leur entreprise.

Si la VAE semble pouvoir s'appliquer au même titre pour les salariés et les volontaires concernant la reconnaissance des compétences professionnelles, il me semble nécessaire de modifier le dispositif pour mieux prendre en compte les spécificités intrinsèques à l'expérience volontaire :

- Autonomie et développement personnel dans un contexte d'urgence et/ou de développement
- Sensibilité interculturelle : langue, religion, comprendre de nouveaux modes de vie
- Travailler en équipe, répartir les activités entre différentes personnes pour atteindre le(s) même(s) objectif(s)
- Gérer des conflits : entre les expatriés, avec la population locale...

La modification du dispositif devrait être également structurelle : une nouvelle organisation des étapes de la démarche de VAE sur un temps plus court pourrait encourager les volontaires à entreprendre ce travail. Par ailleurs, les professionnels de l'emploi-formation du secteur humanitaire directement concernés par les problématiques de retour à l'emploi pourrait réfléchir à une intégration possible de la démarche de VAE pendant la mission.

Quelle(s) autre(s) forme(s) pourrai(en)t prendre la modification du dispositif de VAE ? Faudrait-il aller jusqu'à la remise en cause de l'esprit de la loi relative à la Validation des acquis de l'expérience, qui ne serait plus uniquement dédiée à la reconnaissance des compétences professionnelles, mais irait au delà ? Doit-on aller jusqu'à la création de nouveaux référentiels emploi communs à l'entreprise et aux organisations humanitaires ? Dans ce cas, faut-il modéliser, adapter les compétences pour qu'elles soient valablement reconnues dans les deux secteurs ?

Le débat reste ouvert. Personnellement, je suis partagée.

D'un point de vue pragmatique et opérationnel, au vu des besoins exprimés par les volontaires à leur retour de mission, élaborer des référentiels emploi communs me semble une réelle

solution. Le retour à l'emploi pourrait se faire beaucoup plus rapidement grâce à l'existence de ce cadrage commun entre le secteur professionnel "classique" et le secteur humanitaire.

D'un point de vue philosophique et universitaire, je suis favorable à ce que les compétences et les qualités des volontaires soient reconnues. La VAE est une solution mais elle doit être adaptée. Pour prendre en compte le profil d'un volontaire dans toute sa "splendeur" et ses spécificités, il faudrait mettre en place une reconnaissance de leur capital humain et social<sup>45</sup>. Il me semble intéressant d'élargir les réflexions sur ce sujet, d'autant plus que des outils sont disponibles pour ce faire.

---

<sup>45</sup> Pour moi, le capital humain et social permet d'intégrer ce qui relève des valeurs, de l'engagement, de l'implication, etc.

## Quelques pistes pour avancer....

### 4.1. La nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle continue tout au long de la vie de 2009 encourage la traçabilité des parcours professionnels

La création du Passeport orientation-formation pour les salariés doit encourager la traçabilité et la lisibilité des parcours professionnels.

#### Que contient-il ? <sup>46</sup>

D'après l'article 7 de la loi du 24 novembre 2009 :

- « tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels<sup>47</sup>, d'un bilan de compétences<sup>48</sup> ou d'un bilan d'étape professionnel<sup>49</sup> ;
- les actions de formation prescrites par Pôle Emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- le ou les emplois tenus dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ».

L'objectif principal est de favoriser la mobilité interne ou externe du salarié.

Ce type d'outil répond au même esprit que la VAE : il s'agit d'associer à chaque étape du parcours professionnel des preuves et des pièces justificatives permettant d'attester les acquis du salarié (acquis de la formation, acquis de l'expérience formelle, informelle ou non formelle). Plus qu'un simple curriculum vitae, des liens peuvent être faits entre les différentes étapes du parcours professionnel.

La mise en place du passeport est encore en phase de balbutiement ; peu d'entreprises ont communiqué à ce sujet auprès de leurs salariés. Un modèle a été mis en ligne sur le site du Fonds unique de péréquation (nouvellement appelé FPSPP - Fonds paritaire de sécurisation

<sup>46</sup> Le site Pratiques de la formation du Centre INFFO : [www.pratiques-de-la-formation.fr](http://www.pratiques-de-la-formation.fr), 25 avril 2010

<sup>47</sup> Voir explications en annexe 4

<sup>48</sup> Voir explications en annexe 5

<sup>49</sup> Voir explications en annexe 6

des parcours professionnels<sup>50</sup>) : <http://www.passeportformation.eu/>.

D'autres modèles pourront être élaborés, notamment par les entreprises qui s'y intéressent.

On pourrait imaginer que ce passeport concerne, par la suite, un public élargi comme les demandeurs d'emploi, bénévoles et volontaires. Pour ces derniers, un autre outil moins formel serait peut-être mieux adapté : je pense particulièrement au portefeuille de compétences, que j'ai pu moi-même réaliser dans le cadre de ma formation au CNAM.

Il s'agit d'un document personnel et « informel » qui peut accompagner l'individu dans toutes ses expériences de vie. Il peut être conçu autant à des fins personnelles que professionnelles.

### **Quels sont les objectifs d'un portefeuille de compétences<sup>51</sup> ?**

- Réaliser un travail d'introspection qui permet de faire un bilan sur le chemin parcouru et de formuler les apports de chaque expérience personnelle et professionnelle, etc ;
- Etre un préalable intéressant à la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Permettre à un individu de mettre en relief les valeurs auxquelles il est attaché. Ainsi, les valeurs qui se dégagent peuvent dépasser celles (re)connues, liées à une certification ou un métier ;
- Donner une cohérence à des parcours de vie atypiques.

Dans un univers où les ruptures de parcours sont de plus en plus fréquentes, la réalisation d'un portefeuille de compétences s'avère très intéressante, car elle permet d'activer et de cultiver la mémoire de ce qui a été fait. Il n'existe aucune consigne de réalisation ; l'important est que son alimentation devienne un réflexe et le choix du support est entièrement libre (support informatique, papier ou tout autre type de support « porteur » de sens pour l'individu).

La réalisation d'un portefeuille de compétences demande un important travail de réflexion sur l'identification du fil conducteur qui relie les différentes expériences entre elles. Ainsi, on peut penser que certaines expériences sont subies plutôt que choisies, mais grâce au recul pris lors de la réalisation du portefeuille, des explications sont formulées et permettent de mieux comprendre les choix effectués à des instants précis.

En réalisant moi-même cet outil, j'ai réalisé que certains choix, certains emplois dans des entreprises ayant l'air au départ impromptus, étaient finalement parfaitement en lien avec mes valeurs et ce que je souhaitais.

Je pense que le portefeuille de compétences est un outil qui permet de témoigner du capital

---

<sup>50</sup> Voir explications en annexe 7

<sup>51</sup> Le site Pratiques de la formation du Centre INFFO : [www.pratiques-de-la-formation.fr](http://www.pratiques-de-la-formation.fr), 25 avril 2010

humain et social d'un individu tel que je le citais précédemment. Les valeurs, la propension à s'engager ressortent parfaitement dans un portefeuille de compétences.

Si l'on revient à l'idée qu'il serait nécessaire de modifier le dispositif de VAE pour les volontaires, en y associant une reconnaissance du capital humain et social de chaque individu, alors cela pourrait se faire grâce au portefeuille de compétences.

L'utilisation du passeport orientation formation est moins appropriée puisqu'il y a utilisation d'un modèle préexistant. Il me semble difficile d'intégrer la diversité des parcours professionnels existants (notamment pour les volontaires) dans un même modèle ; la forme ne doit pas dominer le fond dans les questions de formation et d'orientation. La liberté laissée par le portefeuille de compétences quant à son organisation, sa méthodologie de réalisation et le choix de son support de présentation est une différence fondamentale et importante. L'articulation entre les éléments de fond et de forme permet justement de mettre en lumière la réflexion menée par l'individu lors de la réalisation de cet outil.

Le portefeuille de compétences pourrait, en outre, avoir au moins deux objectifs :

- Etre une étape préalable à une démarche de VAE : s'il est alimenté assidument par son propriétaire, alors il sera un appui indispensable tout au long de la démarche
- Répondre à la reconnaissance des valeurs et de l'engagement personnel des publics volontaires. Ainsi, le portefeuille de compétences est un élément à prendre en compte dans l'adaptation nécessaire du dispositif de VAE pour les volontaires ?

S'il y a une évolution du dispositif de VAE en ce sens, alors les professionnels de l'humanitaire préoccupés par les questions de retour à l'emploi devront répondre à de nouvelles missions :

- Comment systématiser l'utilisation du portefeuille de compétences ?
- Comment assurer son actualisation régulière ?
- Est-ce que l'utilisation de ce type d'outil par les salariés et les volontaires permettrait de comparer plus facilement les parcours professionnels entre eux ?

### **D'autres outils intéressants pourraient être utilisés :**

**Ateliers de projets professionnels :** ce sont des ateliers biographiques à destination de personnes en démarche d'orientation ou de réorientation professionnelle. Il s'agit de créer les conditions permettant de construire et de s'approprier l'histoire de son parcours. L'émergence d'un projet personnel et/ou professionnel est favorisée.

**MITEC (Mobilité intersectorielle et transnationale pour l'égalité des chances)<sup>52</sup>** : il s'agit d'un outil informatique destiné à des publics ayant eu des parcours professionnels atypiques (bénévoles, expatriés, sportifs de haut niveau). Il s'agit de les aider à rechercher un emploi et/ou gérer une reconversion professionnelle.

**Le développement du « portefeuille de projets<sup>53</sup> » :**

*« Les projets professionnels ont une espérance de vie limitée. Les dispositifs d'accompagnement proposés à l'heure actuelle, notamment aux demandeurs d'emploi<sup>54</sup>, ne prennent pas en compte la coexistence éventuelle de plusieurs projets [...]. La création d'un portefeuille de projets permettrait de suivre l'historique des projets envisagés par les personnes. »*

## **4.2. L'élaboration d'un cadre de réflexions qui positionnerait l'expérience volontaire au regard de l'expérience professionnelle pourrait être envisagée**

Si la crainte est de voir l'expérience de volontariat mis au même niveau que l'expérience professionnelle, alors il semble nécessaire de clarifier les choses :

- Quels sont les points communs entre ces deux types d'expérience ?
- Quelles sont les différences ?

Il est important de comprendre ce que recouvrent ces deux types d'expérience et de prendre conscience des atouts et limites liés à chacune d'elles. Le volontariat de la solidarité internationale ne cherche pas à concurrencer l'expérience professionnelle en entreprise ; les objectifs auxquels il répond sont différents. En posant les fondamentaux, on pourra avancer de manière constructive :

---

<sup>52</sup> En ligne à l'adresse suivante : [www.parcoursverslemploi.fr](http://www.parcoursverslemploi.fr)

<sup>53</sup> Propos de Pierre Lorent, Chargé d'études à l'observatoire régional des métiers de Provence-Alpes-Côte d'Azur, recueillis lors du colloque international « *L'accompagnement à l'orientation aux différents âges de la vie – quels modèles, dispositifs et pratiques ?* », Paris, du 17 au 19 mars 2010

<sup>54</sup> Comme le PAP (Projet d'action personnalisé) ou le BCA (Bilan de compétences approfondi)

## Quelques éléments de réflexions

Caractéristiques	Expérience professionnelle	Expérience volontaire
Type de contrat	- Formalisation d'un contrat de travail (quelque soit le type de contrat retenu) au début de la prise de poste	- Formalisation d'un contrat de volontariat associatif différent du contrat de travail. - Attestation délivrée en fin de mission
Références au milieu professionnel	- Entreprises (secteur public et privé), secteur économique « classique »	- Organisations humanitaires - Eventuellement entreprises du secteur public ou parapublic qui ont des préoccupations communes avec les organisations humanitaires (développement durable, actions en faveur de publics en grandes difficultés...)
Reconnaissance	- Reconnaissance d'un niveau de qualification	- Reconnaissance « sociale » avant tout (reconnaissance d'un niveau de qualification ensuite)
Argent	- Rémunération par un salaire correspondant au niveau de qualification reconnu	- Indemnisation qui ne correspond pas au niveau de qualification du volontaire
Conditions de travail	- Cadre juridique existant dans le Code du travail. - Possibilités d'accords d'entreprise	- Le Code du travail n'est à priori pas pris en compte

### 4.3. Des ajustements de la démarche de VAE peuvent être mis en place pour les volontaires

Plusieurs propositions ont déjà été faites dans ce mémoire :

- Une adaptation du dispositif de VAE permettant de mieux prendre en compte les contraintes des volontaires : une démarche moins longue, la suppression de l'étape de recevabilité ou, du moins, la diminution des délais de traitement.
- Elargir le dispositif pour aller vers un dispositif de reconnaissance des valeurs et de l'engagement individuel. Cela pourrait se formaliser au travers de la réalisation d'un portefeuille de compétences, outil particulièrement intéressant pour rendre visible ces points particuliers. La présentation du portefeuille de compétences par les volontaires pourrait être une condition préalable à l'entrée dans une démarche de VAE. De même, le portefeuille de compétences, s'il est réalisé, ne pourrait-il être pris en compte dans le processus de validation des acquis de ce qui ne relève pas directement et explicitement

des compétences professionnelles ?

A examiner également :

- Les professionnels de la VAE ont-ils besoin d'une formation spécifique pour mieux prendre en compte et analyser l'expérience des volontaires ?
- Est-ce que seule la prestation d'accompagnement ne mériterait pas d'être retravaillée pour s'adapter aux besoins spécifiques de ce public ? Je reviens à la partie sur l'accompagnement rédigée précédemment : l'instauration d'un accompagnement à la réalisation du parcours professionnel tout au long de la vie semble aujourd'hui plus que nécessaire.

#### **4.4. Le paysage des certifications doit être amélioré pour valoriser le secteur humanitaire**

Pour que la VAE puisse être applicable aux publics de volontaires, cela signifie qu'il faut que les certifications correspondent pleinement aux acquis de leur expérience. Nous avons vu précédemment les difficultés de recherche et d'identification que l'on peut rencontrer lors d'une recherche sur le Répertoire national des certifications professionnelles.

Les certifications spécifiquement réservées au secteur humanitaire se repèrent difficilement. Quand il s'agit d'une certification valable à la fois dans le secteur professionnel classique et dans celui de l'humanitaire, l'information n'est pas rendue visible : il faut lire la fiche descriptive de la certification pour s'en apercevoir.

Un travail sur la lisibilité des certifications devrait être menée au sein du répertoire. En fonction des objectifs que se fixe le volontaire au regard de la VAE, un nouveau mode d'affichage pourrait être envisagé :

- Souhaite-t-il continuer à travailler dans le secteur humanitaire ? Certains souhaitent, en effet, confirmer leur spécialisation dans ce secteur.
- A-t-il envie justement de quitter le secteur de l'humanitaire pour regagner celui de l'économie classique ? Dans ce cas, si des passerelles d'un secteur à l'autre ont été organisées, il faut que le volontaire puisse avoir un accès facilité à cette information.

Les cours que j'ai suivis cette année, la rédaction de ce mémoire m'interroge : le secteur humanitaire a-t-il intérêt ou non à conserver ses spécificités ?

La volonté est de faciliter les passerelles pour une reconnaissance commune des profils professionnels entre entreprises et organisations humanitaires, mais à quel prix ?

Les professionnels de l'humanitaire ont-ils réellement envie et intérêt à ce que leurs particularités se fondent dans le secteur de l'économie classique ? Une vraie question...

Enfin, si le souhait est de conserver les caractéristiques de chaque secteur professionnel, alors le secteur humanitaire pourrait se caler sur les branches professionnelles pour créer des certifications répondant à ses propres besoins. En effet, les branches professionnelles peuvent créer leurs propres certifications, les CQP - certificats de qualification professionnelle – permettant de répondre à leurs besoins en termes de qualification et de compétences. Ceci est possible seulement si une certification existante n'est pas en mesure de le faire. Je rappelle, en effet, qu'il ne s'agit pas de multiplier inutilement le nombre de certifications existantes, et surtout d'éviter que deux certifications répondent aux mêmes besoins.

Est-ce que cela serait une réelle solution ?

## Conclusion

Si, en 2002, le dispositif de VAE est apparu comme une révolution importante, il n'en demeure pas moins que sa mise en place pose toujours autant de questions. Certaines pratiques de la VAE se sont éloignées parfois dangereusement du cadre juridique établi.

S'il s'agit d'un « droit individuel pour toute personne engagée dans la vie active », force est de constater que certains statuts sont privilégiés : les salariés, surtout s'ils bénéficient du soutien de leur entreprise, ont une information en temps réel sur le dispositif et une aide adaptée tout au long de la démarche.

En revanche, dès que l'on sort du cadre de référence, alors la VAE peut être quasi inaccessible. C'est le cas pour les volontaires de la solidarité internationale, alors que le dispositif semble être une réponse pour vaincre deux difficultés majeures : le retour à l'emploi après une mission, la reconnaissance et la validation des acquis de cette expérience au même titre qu'une expérience professionnelle « classique ».

Toutefois cela semble réalisable uniquement dans la perspective de repenser le dispositif tel qu'il est conçu à l'heure actuelle (selon plusieurs possibilités) et que certaines questions de fond soient tranchées : si l'on considère que l'expérience volontaire ne peut être comparée à une expérience professionnelle classique, alors il faut clarifier les éléments qui différencient l'une de l'autre. Pour avancer, la première chose est effectivement de pouvoir faire cesser certains débats.

De manière générale, la VAE pour le public volontaire invite aussi à repenser le paysage des certifications et des métiers en France. En effet, si l'on arrive à élaborer des référentiels emploi-métier<sup>55</sup> communs, applicables à différents secteurs professionnels, certains métiers pourraient être amenés à ne plus exister tels quels. Un lissage des compétences amènerait la disparition de certaines spécialités. Je l'ai montré dès le départ avec la recherche sur les certifications disponibles dans le secteur logistique : l'élaboration d'un référentiel commun aux entreprises et organisations humanitaires pourrait-il faire disparaître la certification donnant accès au métier de Logisticien de la solidarité internationale ?

Pour répondre à ces questions, un groupe de travail intersectoriel, composé de différents professionnels, pourrait réfléchir et trouver des terrains d'entente. Par exemple, des référentiels emploi-métier communs pourraient être élaborés pour certains métiers, tandis que d'autres conserveraient leur référentiel dans un secteur clairement identifié.

J'espère avoir l'occasion de prolonger ce travail sur la VAE qui décidément me passionne !

---

<sup>55</sup> Un référentiel emploi-métier décrit le contenu et le mode de réalisation des tâches et des activités, des conditions d'exercice, des buts, objectifs ou finalités visés dans l'emploi. Source : *VAE mode d'emploi*, La Plaine Stade de France : Centre INFFO, 2005, p. 120

## Ressources bibliographiques

### Sites d'information générale sur la VAE :

Le portail national interministériel sur la VAE : [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr), 25 avril 2010

Le site de la Commission nationale de la certification professionnelle : [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr), 25 avril 2010

Le site Droit de la formation du Centre INFFO : [droit-de-la-formation.fr](http://droit-de-la-formation.fr), 25 avril 2010

Le site Pratiques de formation du Centre INFFO : [pratiques-de-la-formation.fr](http://pratiques-de-la-formation.fr), 25 avril 2010

### VAE et certifications du secteur de la solidarité internationale :

Le site de l'Institut Bioforce : <http://www.bioforce.asso.fr>, le 25 avril 2010

### Préconisations et perspectives de développement du dispositif

BRUNEAU Nadia (coord.), « VAE et évaluation quinquennale », *Actualité de la Formation Permanente n°212*, Saint Denis La Plaine, 2008

La validation des acquis de l'expérience (VAE) : Rapport au Parlement en application de l'article 146 de la Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, 2007

En ligne sur le site Pratiques de formation du Centre INFFO : [http://www.pratiques-de-la-formation.fr/IMG/pdf/rapport\\_parlement\\_VAE-3.pdf](http://www.pratiques-de-la-formation.fr/IMG/pdf/rapport_parlement_VAE-3.pdf), 25 avril 2010

Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE : Rapport Besson, 2008

En ligne sur le site Calaméo (site pour publier et partager des documents en ligne) : <http://www.calameo.com/books/00000867291767c0cb945>, 25 avril 2010

### La VAE pour les bénévoles : premières expériences, premières réflexions

GAUTIER Sébastien et MARREC Nancy.- « la validation des acquis de l'expérience bénévole, un droit à promouvoir », *Actualité de la Formation Permanente n°212*, Saint Denis La Plaine, 2008

La validation des acquis de l'expérience (VAE) bénévole et les associations : Rapport d'étude.- Association Fonda, 2005

En ligne sur le site de France Bénévolat :

[http://www.francebenevolat.org/uploads/documents/VAE\\_FONDA\\_synthese.pdf](http://www.francebenevolat.org/uploads/documents/VAE_FONDA_synthese.pdf), 25 avril 2010

Web :

Le site de France Bénévolat : <http://www.francebenevolat.org/>, 25 avril 2010

### Gérer le retour d'une mission de solidarité internationale

ANDCP (Association nationale des directeurs et cadres de la fonction Personnel) et TRIBU DEVELOPPEMENT, *Intégrer une entreprise au retour d'une mission de solidarité internationale*, mai 2006. En ligne sur le site du Comité de liaison des ONG :

<http://www.clong-volontariat.org/admin/fichier//EntreprisePostVSI.pdf>, 25 avril 2010

MONTFERRER Dante (dir.), « Territoires Solidaires », *La revue des Volontaires du Progrès* n°45, Ivry sur Seine, 2007

RESONANCES HUMANITAIRES, *La solidarité internationale : quels profils pour quels métiers ? : compétences et qualités attendues*, juillet 2008

RESONANCES HUMANITAIRES, *Mobilité intersectorielle et transnationale pour l'égalité des chances (MITEC)* [www.parcoursverslemploi.fr](http://www.parcoursverslemploi.fr), 2009

*Web :*

Le site du Comité de liaison des ONG : <http://www.clong-volontariat.org/>

Le site de Résonances humanitaires : <http://www.resonanceshumanitaires.org>

## Noms des institutions citées et sigles

<b>AFNOR :</b>	Association française de normalisation
<b>AFVP :</b>	Association française des volontaires du progrès
<b>ANDCP :</b>	Association nationale des directeurs et cadres de la fonction Personnel
<b>ASI :</b>	Administrateur de la solidarité internationale
<b>ASMAE :</b>	Association Sœur Emmanuelle
<b>BCA :</b>	Bilan de compétences approfondi
<b>CAFDES :</b>	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social
<b>Centre INFFO :</b>	Centre pour le développement de l'information sur la formation
<b>CLONG :</b>	Comité de liaison des ONG
<b>CNAM :</b>	Conservatoire national des arts et métiers
<b>CNCP :</b>	Commission nationale de la certification professionnelle
<b>CPSI :</b>	Coordinateur de projet en solidarité internationale
<b>CQP :</b>	Certificat de qualification professionnelle
<b>DESA :</b>	Diplôme d'études supérieures appliquées
<b>DESS :</b>	Diplôme d'études supérieures spécialisées
<b>DU :</b>	Diplôme d'université
<b>ERM :</b>	Enfants réfugiés du monde
<b>FPSPP :</b>	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (anciennement FUP)
<b>FUP :</b>	Fonds unique de péréquation (nouvellement appelé FPSPP)
<b>IPSOS :</b>	Institut de sondages français
<b>LSI :</b>	Logisticien de la solidarité internationale
<b>MITEC :</b>	Mobilité intersectorielle et transnationale pour l'égalité des chances
<b>OI :</b>	Organisation internationale
<b>ONG :</b>	Organisation non gouvernementale
<b>OPCA PL :</b>	Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales
<b>PAP :</b>	Projet d'actions personnalisée
<b>Pôle Emploi</b>	
<b>RNCP :</b>	Répertoire national des certifications professionnelles
<b>UDAF :</b>	Union départementale des associations familiales
<b>VAE :</b>	Validation des acquis de l'expérience
<b>VSI :</b>	Volontaire de la solidarité internationale

## Table des annexes

**Annexe 1 :** Les certifications disponibles en France

**Annexe 2 :** Les niveaux de certification

**Annexe 3 :** Les organismes certificateurs

**Annexe 4 :** L'entretien professionnel

**Annexe 5 :** Le bilan de compétences

**Annexe 6 :** Le bilan d'étape professionnel

**Annexe 7 :** Le Fonds paritaires pour la sécurisation des parcours professionnels