

LE BÉNÉVOLAT, OUTIL DES POLITIQUES PUBLIQUES

Un puissant levier d'insertion professionnelle

Rémi LETURCQ

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | SEP 17

Affaires sociales



COMPRENDRE POUR AGIR

LE BÉNÉVOLAT, OUTIL DES POLITIQUES PUBLIQUES
Un puissant levier d'insertion professionnelle

Rémi LETURCQ

Sous la direction de Denis STOKKINK

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
I. Amélioration de la condition physique et psychique	4
1. Le chômage, maladie du corps social	4
2. Une fenêtre sur le monde	4
3. Remettre sa vie sur les rails	5
4. À prescrire avec prudence	5
II. Développement des réseaux sociaux	6
1. Acquisition de capital social	6
2. La force des liens faibles	6
3. Des bénéfiques inégalement répartis	7
4. Indispensable complémentarité des approches	7
III. Acquisition et mobilisation de compétences	8
1. Éducation non-formelle et informelle	8
2. Valorisation, validation : outils de médiation	8
3. Proximité et similitudes	9
4. Différences, disparités et complémentarité	9
CONCLUSION	11
BIBLIOGRAPHIE	12

AVANT-PROPOS

« Bénévolat », « volunteering », « Freiwilligkeit », « voluntariado », « volontariato », « volontiranje », « volontariat », autant de mots piochés au hasard des langues européennes pour désigner un seul et même phénomène, aux manifestations multiples et diverses, qui prend sa source dans la volonté de l'Homme de se donner à l'Autre. Se donner soi-même, de sa force et de son temps, en même temps que l'on reçoit, que l'on récupère. Ainsi le don se différencie-t-il du sacrifice, relevant de l'échange plutôt que de la perte.

Difficile aujourd'hui, dans des sociétés qui ne jurent que par la maximisation du profit individuel, d'imaginer s'épanouir pareille équation, qui suppose que l'intérêt général crée l'intérêt particulier plutôt que l'inverse. Et pourtant, le bénévolat connaît un succès certain – on refuserait même du monde ! Autre « miracle »¹ : d'ordinaire animé par les oppositions, qui le structurent et le maintiennent, le bénévolat fait exceptionnellement l'unanimité au sein du champ politique, favorablement perçu, chaudement recommandé.

POUR LA SOLIDARITÉ, qui s'intéresse à la pratique bénévole depuis plus de dix ans, ainsi qu'en témoignent les projets Valid Info² et EuroVIP³, dont elle était au cœur, après celle de Léa Charlet en 2015⁴, lui consacre en 2017 trois nouvelles Notes d'analyse visant à explorer les modalités de l'utilisation de celle-ci dans le cadre de la conduite de politiques publiques, précisant risques et bénéfices. Nous adressons de chaleureux remerciements à Emmeline Orban et François Ronveaux, de la Plateforme francophone du Volontariat et du Service Citoyen, pour leur grande disponibilité et la pertinence de leurs remarques, à bien des égards précieuses.

Solidairement vôtre,

Denis Stokkink

¹ HIRSCH, Martin, *Discours à l'Assemblée Nationale*, 2010.

² Page du projet « Valid Info », <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/project/valid-info-les-outils-de-valorisation-des-competences>.

³ Page du projet « EuroVIP », <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/project/eurovip-valorisation-de-l-engagement-volontaire>.

⁴ CHARLET, Léa, *Vers un service citoyen en Belgique ?*, Pour La Solidarité, 2015.

INTRODUCTION

Il n'existe pas de définition consensuelle de ce qu'est le « bénévolat », du fait de la protéiformité de la pratique, dont les modalités d'exercice, plurielles, varient selon les contextes, les structures et les personnes. Quatre éléments récurrents identifiés par la loi belge sur le « volontariat » de 2005 semblent cependant caractériser le bénévolat, entendu *lato sensu*, avec justesse. Celui-ci est selon elle libre, gratuit, tourné vers autrui et mis en place dans un cadre organisé. Bien que son caractère libre et gratuit soit parfois contesté, ou du moins regardé avec suspicion, parce que contractuelle et indemnisée, l'activité des jeunes européens en service civique, dont le cadre peut autant être national qu'international, sera ici admise comme bénévole, considérant la protéiformité introduite précédemment. Quant à l'opposition entre « bénévolat » et « volontariat », qui fait l'objet de considérations contradictoires, en Belgique notamment, nous décidons d'emblée de l'éviter, suivant l'exemple anglais qui n'utilise que le mot « *volunteering* » pour désigner la pratique, le débat étant minime, à peine sémantique, ne tenant qu'aux racines historiques et aux images véhiculées par les deux termes.

Les conclusions rendues par l'étude américaine *Volunteering as a Pathway to Employment*, publiée en juin 2013, ne laissent pas l'ombre d'un doute : le bénévolat est un puissant levier de mise à l'emploi⁵. Les scientifiques, sur la base de 70.000 trajectoires individuelles observées entre 2002 et 2012, mettent en lumière l'effet bénéfique produit par l'investissement d'un chercheur d'emploi dans une expérience bénévole, qui augmente en moyenne de 27% ses chances de succès. Celui-ci est encore plus puissant pour les chercheurs non-détenteurs d'un baccalauréat et pour ceux vivant en zone rurale, dont les chances augmentent respectivement de 51% et 55%. Gérard Bonnefon, auteur lui d'une étude empirique sur le sujet, à l'approche plus qualitative que quantitative, confirme également que le bénévolat favorise le retour à l'emploi des individus qui en sont éloignés, ou du moins qu'il contribue à ne pas en être éloignés davantage⁶.

On comprend dès lors le vif intérêt porté par le personnel politique à une pratique auparavant ignorée, voire méprisée, qui suscite aujourd'hui autant d'espoirs que de fantasmes, à tous les niveaux de décision. Ainsi, le Conseil de l'Union européenne préconisait en 2013 l'utilisation de l'activité bénévole comme dispositif d'insertion professionnelle des jeunes éloignés des systèmes éducatifs comme de l'emploi (NEETS)⁷ – une proposition reprise en 2017 par le MEDEF qui voudrait obliger ces publics à exercer un Service civique⁸. De même, en 2011, en France, le Centre d'analyse stratégique, institution d'expertise placée auprès du Premier Ministre, formulait dans son étude *Développer, accompagner et valoriser le bénévolat* une série de recommandations en ce sens, touchant notamment à la valorisation des compétences acquises dans le cadre d'activités bénévoles⁹.

S'il a donc effectivement conscience des bienfaits procurés par l'exercice d'une activité bénévole, le décideur politique ignore généralement les causes de pareil succès, ou du moins son idée n'est qu'intuitive et donc approximative, faisant planer le risque d'une utilisation inadéquate et abusive. Il s'agira donc de montrer ici en quoi le bénévolat peut effectivement favoriser le retour à l'emploi des chercheurs qui le pratiquent, quelles variables il peut effectivement influencer et lesquelles demeurent hors de sa portée, afin de dissiper tous fantasmes, qui ne pourraient s'avérer qu'illusoire. En somme, nous dressons un catalogue des vertus du bénévolat, mobilisables dans le cadre de politiques publiques de l'emploi. Nous verrons notamment que l'amélioration significative des conditions psychologiques des chercheurs bénévoles, ainsi que l'acquisition de capital social et de compétences sociales et personnelles, sont les principales raisons de ce succès.

⁵ SPERA, Christopher, GHERTNER, Robin, NERINO, Anthony, DITOMMASO, Adrienne, *Volunteering as a Pathway to Employment*, Corporation for National and Community Service, 2013.

⁶ BONNEFON, Gérard, *Bénévolat et demandeurs d'emploi. Situer pour accompagner*, Chronique sociale, 2009.

⁷ *Council conclusions on enhancing the social inclusion of young people not in employment, education or training*, Conseil de l'UE, 2013.

⁸ GATTAZ, Pierre, GEORGES, Marie, *60 idées pour Emmanuel Macron*, Débats publics, 2017.

⁹ NAVES, Marie-Cécile, LEMOINE, Sylvain, *Développer, accompagner et valoriser le bénévolat*, Centre d'analyse stratégique, 2011.

I. AMELIORATION DE LA CONDITION PHYSIQUE ET PSYCHIQUE

Le chômage, de par son ampleur et celle de ses effets, puisqu'il isole autant qu'il déprime, doit être perçu comme une maladie du corps social. Le bénévolat, qui en combat causes et symptômes, peut à ce titre être utilisé comme un médicament à prescrire aux chercheurs d'emploi.

1. LE CHÔMAGE, MALADIE DU CORPS SOCIAL

Dans nos « sociétés salariales » en crise¹⁰, de plus en plus, l'individu privé de son emploi devient naufragé de sa propre vie¹¹. Ainsi Robert Castel décrit dès 1995 les mécanismes de « désaffiliation » enclenchés par la perte d'un emploi¹², qu'il définit comme « le décrochage par rapport aux régulations à travers lesquelles la vie sociale se reproduit et se reconduit »¹³ et qui se traduit par une dégradation des « filiations » et « affiliations » d'un individu, termes qui renvoient respectivement à ses sociabilités primaires (familiales) et secondaires (liées notamment à l'emploi)¹⁴. En conférence à Bruxelles en mai 2017, Gérard Bonnefon dressait un constat similaire, décrivant longuement la douleur physique et psychique des individus écartés du marché du travail et l'étiement de leurs relations sociales¹⁵. Il explique comment les chômeurs, stigmatisés et méprisés, priés de prouver leur bonne volonté, se vivent « défailants ». Il parle de « mal-être profond », d'« anxiété », d'« angoisse », d'une « grande souffrance », « à la fois physique et psychique », et finalement d'une terrible « blessure narcissique », qui ne saurait cicatriser qu'à la suite d'un retour réussi à l'emploi. La problématique économique, bien que centrale, n'est toutefois pas la seule cause du désarroi des chercheurs, derrière lequel il faut également voir le besoin – l'injonction ? – d'être « utile » socialement pour s'intégrer pleinement à la société. En somme, ainsi que Victor Hugo avait parlé de la misère, considérant les dégâts sociaux qu'il occasionne, le chômage doit être perçu comme une « maladie du corps social » dont les gouvernants, obligés par un « devoir » « moral », devraient procéder à la « destruction »¹⁶. Or le bénévolat permet justement d'aider ceux qui traversent une période de flottement, dont l'existence toute entière tend à s'étioler, à cadrer de nouveau celle-ci et à lui donner un nouveau souffle.

2. UNE FENÊTRE SUR LE MONDE

D'un point de vue social, l'exercice d'une pratique bénévole permet donc au chercheur de nouer de nouvelles relations sociales, à la fois plus viables, sincères et enrichissantes que celles qui lui restaient, qui constituent pour lui une première respiration. Quand auparavant celles-ci étaient lourdement plombées par la problématique du chômage, dans le cercle familial notamment, qui en subit les conséquences quotidiennement et de plein fouet, ou strictement inscrites dans le cadre d'une recherche d'emploi, avec un conseiller par exemple, celles nouées par le biais d'un engagement bénévole sont au contraire complètement affranchies de pareille préoccupation. En ceci qu'il les dégage de la sphère professionnelle, de l'emploi – qui n'est pas synonyme de « travail » – et des logiques qui lui sont propres, le bénévolat permet donc une purgation des relations sociales, au cœur desquelles il réinscrit

¹⁰ CASTEL, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.

¹¹ LETURCQ, Rémi, *Le bénévolat, outil des politiques publiques. 2. Pour des communautés solidaires*, Pour La Solidarité, 2017.

¹² CASTEL, Robert, *op. cit.*

¹³ CASTEL, Robert, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Seuil, 2009.

¹⁴ MARTIN, Claude. Désaffiliation. PAUGAM, Serge (dir), *Les 100 mots de la sociologie*, PUF, 2010.

¹⁵ BONNEFON, Gérard, Intervention au séminaire de la Plateforme francophone du Volontariat, Bruxelles, mai 2017.

¹⁶ HUGO, Victor, *Discours sur la misère*, 1849.

comme valeurs fondatrices l'échange, la confiance et l'amour, en lieu et place de la rancune, de la rivalité et de la jalousie qui auparavant prévalaient¹⁷.

3. REMETTRE SA VIE SUR LES RAILS

D'un point de vue plus personnel, sur le plan psychique, le bénévolat aide incontestablement le chercheur d'emploi à s'extraire d'une condition mentale défaillante. D'abord parce qu'il lui confère à nouveau une utilité sociale, fondatrice de nos sociétés¹⁸, et par là-même un sentiment de responsabilité – de respectabilité. Il suscite par ailleurs en lui le goût de façonner son existence suivant ses propres désirs, en dépit d'éventuels obstacles – il donne envie d'avoir envie¹⁹ autant qu'il révolte²⁰. Il permet enfin de reconstruire et de maintenir le chercheur dans une dynamique structurante, constructive et performative. Ainsi, le bénévolat, conçu et perçu comme une respiration, lui permet de recouvrer et de stabiliser sa santé mentale – voire physique, la première ayant naturellement une incidence sur la seconde. Aussi le Centre d'étude et de recherche sur la philanthropie²¹ a-t-il estimé que « la vitalité, le capital social, l'estime de soi et la satisfaction de rendre service dans un cadre associatif fondé sur l'autonomie des bénévoles sont des facteurs d'amélioration de la santé.²² » De même, *The Guardian* parlait en 2015 dans ses colonnes de « *helper's high* »²³ à propos du sentiment de bien-être ressenti par les bénévoles et expliquait en 2016 que ceux-ci se rendaient en moyenne 38% moins à l'hôpital²⁴ et avaient un taux de mortalité entre 47% et 24% moindre comparativement au reste de la population²⁵.

« J'ai à présent retrouvé un emploi à plein-temps. Le bénévolat a été la chose la plus importante pour me remettre sur les rails. »

— CAHALANE, Claudia, « Is it time for doctors to prescribe volunteering ? », *The Guardian*, janvier 2016.

4. À PRESCRIRE AVEC PRUDENCE

En dépit de ces éléments positifs, les prescriptions de bénévolat aux chercheurs d'emploi, particulièrement ceux de longue durée, bien que motivées par des intentions louables et bienveillantes, doivent impérativement se départir d'un caractère systématique et contraignant, sous peine d'absence de résultats voire de résultats contre-productifs. Il est vrai que grande est la tentation de concevoir le bénévolat comme un remède miraculeux, qu'il suffirait de prescrire pour guérir les chômeurs de tous leurs maux. Ce n'est pourtant pas un objet inoffensif mais au contraire un médicament aussi puissant qu'il peut être dangereux, dont l'administration requiert l'application stricte de conditions d'usage précisément établies. Il doit être prescrit aux bonnes personnes, pour les bons symptômes, en respectant la posologie et sans en abuser, au risque sinon de se transformer en poison.

¹⁷ BONNEFON, Gérard, *op. cit.*

¹⁸ LETURCQ, Rémi, *op. cit.*

¹⁹ HALLYDAY, Johnny, GODLMAN, Jean-Jacques, « L'envie », 1986.

²⁰ CAMUS, Albert, *L'Homme révolté*, Gallimard, 1951.

²¹ BRUDER, Édith, *L'influence du bénévolat sur la santé des seniors*, Centre d'Étude et de Recherche sur la Philanthropie, 2011.

²² NAVES, Marie-Cécile, LEMOINE, Sylvain, *op. cit.*

²³ BRINDLE, David, « A history of the volunteer : how active citizenship became the big society », *The Guardian*, juin 2015.

²⁴ CAHALANE, Claudia, « Is it time for doctors to prescribe volunteering ? », *The Guardian*, janvier 2016.

²⁵ CAHALANE, Claudia, *ibidem*.

II. DÉVELOPPEMENT DES RÉSEAUX SOCIAUX

Le bénévolat permet le développement du réseau social des chercheurs d'emploi, dont la mobilisation est primordiale lors de la traversée d'une période de chômage, s'agissant notamment de la recherche d'emploi.

1. ACQUISITION DE CAPITAL SOCIAL

Pierre Bourdieu définit ainsi le capital social : « [...] ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance²⁶. » Ainsi, contrairement à une idée communément admise, le capital social ne consiste pas simplement en l'accumulation de relations sociales mais doit plutôt être compris comme étant la somme des capitaux mobilisables par un agent au travers de son réseau de connaissances. Le capital social est donc effectivement fonction de l'étendue dudit réseau mais également de la qualité des liens qui relient les agents y appartenant et surtout du volume et de la structure des capitaux qu'ils détiennent. Le capital social joue donc pour un agent le rôle de multiplicateur de capitaux, permettant aux plus faiblement dotés, à la condition – qui ne se présente aucunement comme une garantie de succès – de travailler à la constitution et l'entretien de leur réseau, d'améliorer par le biais de celui-ci leur situation dans l'espace social. Or celle des chercheurs, dont la dotation en capitaux, parfois initialement très faible, s'étiolle progressivement, à mesure que la période de chômage s'allonge, est particulièrement préoccupante. Ainsi, si le travail bénévole ne saurait évidemment se substituer économiquement à un emploi salarié, il est en revanche socialement tout à fait salubre, permettant l'acquisition de capital social, soit de nouveaux capitaux potentiellement mobilisables.

2. LA FORCE DES LIENS FAIBLES

Au-delà des questions de dotation, davantage dans la concrétude de la recherche d'emploi, plus que de permettre la mobilisation de nouveaux capitaux, le développement de son réseau social dans le cadre d'une activité bénévole permet à l'individu d'accéder à davantage d'informations qu'auparavant. Logiquement, le nombre et la qualité des informations accessibles sont alors fonction de l'étendue acquise et de la qualité des liens noués. En revanche, de façon plus contre-intuitive, considérant globalement son réseau, plutôt que les liens les plus solides et les plus anciens, ce sont au contraire les plus lâches et les plus frais qui sont les plus utiles à l'individu, procurant davantage d'informations inédites que les autres – ce que Granovetter a appelé « force des liens faibles »²⁷. Il explique cet apparent paradoxe par le fait que les individus entretenant des liens forts, qui constituent ensemble un noyau restreint, ont tous sensiblement accès aux mêmes informations quand les liens individuels avec lesquels on entretient des liens faibles, plus nombreux, ont également accès à des informations inédites. De sorte que les relations nouées dans le cadre d'une activité bénévole peuvent s'avérer finalement bien plus profitables et fructueuses, suivant ces termes, que le cercle familial.

²⁶ BOURDIEU, Pierre, « Le capital social. Notes provisoires. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, janvier 1980.

²⁷ GRANOVETTER, Mark, « The strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, 1973.

3. DES BÉNÉFICES INÉGALEMENT RÉPARTIS

Aussi l'étude *Volunteering as a Pathway to Employment* qualifie l'exercice d'une pratique bénévole de « boost » dans ce processus de développement du réseau social d'un individu et l'identifie comme un élément expliquant meilleur taux de retour à l'emploi des chercheurs pratiquant une activité bénévole²⁸. L'étude précise par ailleurs que l'utilité marginale procurée à un individu par l'acquisition d'une relation sociale supplémentaire dans le cadre de pareille activité est inversement proportionnelle à l'étendue de son réseau et à sa dotation initiale en capitaux. Ainsi, les plus fragiles, davantage susceptibles d'être isolés et mal dotés initialement, retireront davantage d'une expérience bénévole que les individus bien dotés initialement et possédant déjà un solide réseau social. Sans qu'ils en aient bien sûr l'exclusivité, l'engagement bénévole est donc prioritairement indiqué pour les publics les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi.

« Le bénévolat peut ne pas affecter également ou de la même manière tous les individus. Ceux faiblement dotés en capital pouvant mener à des opportunités d'emploi peuvent bénéficier d'un plus grand « boost » dans leur recherche d'emploi grâce aux relations nouées dans le cadre de leur activité bénévole que ceux déjà solidement dotés en capital social qui ont peu à gagner d'un accès accru aux mêmes réseaux. »

— SPERA, Christopher, GHERTNER, Robin, NERINO, Anthony, DITOMMASO, Adrienne, *Volunteering as a Pathway to Employment*, Corporation for National and Community Service, 2013.

4. INDISPENSABLE COMPLÉMENTARITÉ DES APPROCHES

On formulera toutefois plusieurs remarques quant aux théories précédemment évoquées. D'abord, les individus avec lesquels les liens sont faibles sont plus difficilement mobilisables que ceux avec lesquels les liens sont forts, de sorte que si les liens faibles procurent effectivement davantage d'informations que les liens forts, ces derniers sont en revanche les seuls qui puissent vraiment donner accès à davantage de capitaux. On objectera ensuite que l'appréhension des relations sociales doit savoir se départir des considérations comptables, sous peine de ne pouvoir sinon saisir l'entièreté des bénéfices procurés. L'étude de la cellule familiale à cet égard nous intéresse. Indispensable à l'équilibre mental du chercheur, son intégrité est en effet largement remise en cause par la perte d'un emploi. Ainsi, Anne Solaz de l'INED établit un lien de cause à effet entre chômage et divorce²⁹. Didier Demazière, scientifique du Centre de sociologie des organisations, explique pour sa part que les effets du chômage sur la sphère familiale sont plus importants lorsque l'homme est touché, compte tenu de la configuration toujours patriarcale de nos sociétés³⁰. Or la famille joue un rôle déterminant dans le succès d'une recherche d'emploi³¹. Dans un souci d'efficacité, il convient donc finalement de comprendre les bénéfices d'un réseau comme fonction de la complémentarité de ses membres, des effets qu'ils produisent et par conséquent de travailler à l'élargir autant qu'à en préserver l'équilibre. Même si incontestablement favorables, les relations acquises dans le cadre d'une activité bénévole ne peuvent donc seules permettre une remise à l'emploi rapide des chercheurs pratiquant.

²⁸ SPERA, Christopher, GHERTNER, Robin, NERINO, Anthony, DITOMMASO, Adrienne, *op. cit.*

²⁹ « Le chômage met en péril les couples », *RTL*, 2015.

³⁰ « Le chômage met en péril les couples », *ibidem*.

³¹ BONNEFON, Gérard, *op. cit.*

III. ACQUISITION ET MOBILISATION DE COMPÉTENCES

Permettant l'acquisition de compétences, le bénévolat comporte une dimension éducative. L'enjeu est aujourd'hui d'installer une médiation efficace entre ce qui relève de la phase d'apprentissage et celle de la mobilisation des acquis de celui-ci dans le cadre d'une recherche d'emploi.

1. ÉDUCATION NON-FORMELLE ET INFORMELLE

Existe-t-il une école du bénévolat ? Impertinente de prime abord, l'École détenant le monopole de l'éducation, la question importe néanmoins et doit donc être posée, la transmission de connaissances et l'acquisition de compétences se déroulant aussi dans le cadre d'activités bénévoles. Nous interrogeons ainsi la reconnaissance de la formation dans des cadres informels et non-formels, soit différents et alternatifs du cadre scolaire, formel, qui prévaut d'ordinaire – on parle de « *learning by doing* », ou « apprentissage par la pratique ». Le sujet concerne autant les jeunes, supposés moins qualifiés, que les plus âgés, priés de mettre à jour leurs compétences ou soucieux de se reconverter – on parle alors couramment de « *lifelong learning* », ou « apprentissage tout au long de la vie ». L'étude *Volunteering as a Pathway to Employment* parle elle d'acquisition de « capital humain »³². Ainsi, dans le cadre d'une recherche d'emploi, de par sa dimension éducative, le bénévolat intéresse autant les chercheurs dont le niveau de formation est faible, qui n'ont jamais été en emploi ou dont les qualifications sont périmées – soit les jeunes chômeurs et ceux de longue durée. Pour les premiers, notamment, on y apprend la base pratique qui parfois fait défaut, à savoir le travail d'équipe, le sens des responsabilités, la réalité du fonctionnement d'une structure – même à but non-lucratif – et un certain nombre de compétences pratiques (gestion d'une logistique, tenir une caisse, montage de projet, comptabilité) susceptibles d'intéresser les entreprises. Le CEDEFOP dressait en 2014 le catalogue des compétences recherchées par celles-ci et mettait en exergue l'égal souci des compétences sociales et techniques durant le processus de recrutement de leurs salariés³³. En ceci qu'il permet l'acquisition de ces compétences parfois manquantes, le bénévolat favorise la mise à l'emploi des chercheurs.

2. VALORISATION, VALIDATION : OUTILS DE MÉDIATION

Dans ce cadre, valorisation et validation opèrent toutes deux, quoique de manières différentes, l'indispensable médiation entre le bénévole nouvellement capable et son employeur potentiel. La valorisation, d'abord, vise à souligner l'acquisition des compétences, dont les bénévoles eux-mêmes ne sont pas nécessairement conscients, malgré qu'ils en fassent quotidiennement l'expérience. Le processus, dialectique, inspiré de la maïeutique aristotélicienne³⁴, consiste en la prise de conscience par le bénévole des progrès accomplis à l'issue d'une démarche auto-évaluative, menée avec l'appui de son superviseur. Le support de cette démarche prend généralement la forme de livrets, tels que le Passeport Bénévole³⁵, le YouthPass³⁶ ou le Portfolio des expériences bénévoles et volontaires³⁷, issus de programmes nationaux ou européens. Il est toutefois regrettable de constater que la multiplication des outils ne s'accompagne que rarement d'études d'impact en révélant *a posteriori* les effets, l'efficacité et

³² SPERA, Christopher, GHERTNER, Robin, NERINO, Anthony, DITOMMASO, Adrienne, *op. cit.*

³³ *Utilisation de la validation par les entreprises pour le développement des ressources humaines et des carrières*, CEDEFOP, 2014.

³⁴ PLATON, NARCY, Michel (trad., intro et notes), *Théétète*, Flammarion, 2016.

³⁵ THIERRY, Dominique, *Reconnaître et valoriser le bénévolat et le volontariat*, France Bénévolat, 2010.

³⁶ POPA, Florin, *Recognition of non-formal learning in Europe : challenge and opportunities*, SALTO Training & Cooperation Resource Centre.

³⁷ Projet EuroVIP, *op. cit.*

donc la pertinence³⁸. La validation, ensuite, vise à garantir ce qui ne procède pas d'un processus éducatif formel, c'est-à-dire soumettre ses compétences à un contrôle avant usuellement certification de celles-ci. Elle se décline sous une forme sommative ou formative, la première ne visant qu'à l'obtention d'une attestation, la seconde s'inscrivant davantage dans une optique éducative, dans le cadre de l'élaboration d'un projet professionnel³⁹.

« Mon art de maïeutique a les mêmes attributions générales que celui des sages-femmes. La différence est qu'il délivre les hommes et non les femmes et que c'est les âmes qu'il surveille en leur travail d'enfantement, non point les corps. »

— PLATON, NARCY, Michel (trad., intro et notes), *Théétète*, Flammarion, 2016.

3. PROXIMITÉ ET SIMILITUDES

Bien que leurs méthodologies divergent, valorisation et validation procèdent d'une même philosophie pratique, considérant la logique des opérations, leur finalité, les effets qu'elles produisent et les limites qu'elles rencontrent. S'agissant de logique, on constate d'abord une similarité dans le cheminement suivi : prise de conscience des compétences détenues, légitimation de leurs contextes d'apprentissage, en dépit de leur informalité ou non-formalité, fourniture de preuves, la démarche évaluative ne se basant que sur des faits avérés et des éléments concrets, et conservation d'une trace, qui consiste le plus souvent en un livret retraçant le cheminement personnel du chercheur bénévole l'ayant rempli ou l'obtention d'une certification. S'agissant de finalité, on observe ensuite comme objectif l'enrichissement du profil professionnel du chercheur par la substitution de la valeur de l'expérience à celle des diplômes, qui parfois manque cruellement. S'agissant des effets, on perçoit alors une fluidification des mobilités « transversales », entre différentes qualifications, et « longitudinales », entre différents contextes de formation ou d'emploi⁴⁰, de sorte que correspond à un gain de compétences dûment valorisées ou validées un enrichissement sur le plan professionnel qui se traduit par des reconversions ou de la formation continue – et réciproquement. S'agissant des limites, enfin, elles ne tiennent pas à la qualité des méthodes employées, étant plutôt liées à la trop faible considération de l'apprentissage non-formel et informel, dont il conviendrait de sérieusement renforcer la charge symbolique. Ainsi, le recours au bénévolat dans le cadre de politiques de l'emploi devrait impérativement s'accompagner d'un travail sur la valorisation et la validation des compétences et sur la reconnaissance des contextes de leur apprentissage.

4. DIFFÉRENCES, DISPARITÉS ET COMPLÉMENTARITÉ

La concrétude de cette médiation, loin d'être monolithique, recouvre au contraire des réalités très différentes. Ainsi, la valorisation des compétences est le plus souvent le fait d'acteur privés quand la présence de l'acteur public, qui garantit le sérieux des diplômes, est généralement requise pour leur validation – quoique ce dernier point, très belgo-centré, contestable, soit en réalité fonction de l'organisation de l'enseignement supérieur, selon que la diplomation d'État soit ou non privilégiée sur celle des acteurs privés. Il peut alors s'agir de structures spécialement dédiées à l'exécution de cette tâche (Consortium de validation des compétences, Instituts Goethe, Cervantes, Confucius, etc) ou plus généralement d'universités dont cette mission vient s'ajouter à toutes les autres. On observe également de grandes disparités au niveau européen entre pays dans lesquels la validation est déjà reconnue et

³⁸ DEVAUCHELLE, Bruno. « Vers une overdose de livrets ». *brunodevauchelle.com*, décembre 2009.

³⁹ BJØRNAVOLD, Jens, LE MOUILLOUR, Isabelle, « La validation des acquis d'apprentissage en Europe : un sujet d'actualité », *Actualité de la formation permanente*, janvier 2008.

⁴⁰ POPA, Florin, *op.cit.*

développée, une « réalité », et ceux où elle est encore « balbutiante »⁴¹. Une étude de 2008 distinguait à cet égard un bon groupe de tête, parmi lequel la Belgique, la France, le Danemark, l'Estonie et l'Irlande, et une morne queue de peloton, comptant notamment la Bulgarie, la Croatie, la Grèce, la Lettonie ou la Slovaquie⁴². Volontariste, la stratégie Europe 2020 aura incontestablement réussi à impulser une dynamique favorable, quoique probablement insuffisante pour corriger les importantes différences de niveaux entre pays. Il faut voir en cette protéiformité et ces disparités autant d'appels à la complémentarité, entre approches méthodologiques comme entre pays membres, susceptibles de s'enrichir mutuellement pour produire les meilleurs effets.

⁴¹ BJØRNÅVOLD, Jens, LE MOUILLOUR, Isabelle, *op. cit.*

⁴² BJØRNÅVOLD, Jens, LE MOUILLOUR, Isabelle, *op. cit.*

CONCLUSION

La conception du bénévolat comme dispositif de mise à l'emploi, récente, au regard des études menées et des bienfaits dont nous venons de dresser la liste, s'avère aussi pertinente que prometteuse. Quoique toujours timide, le recours du décideur public à la pratique bénévole à cette fin tend néanmoins à s'accroître. Les débats sur l'utilisation et le développement des services civiques, qui constituent une forme institutionnalisée de bénévolat, aux modalités d'application très particulières, explicitement conçus pour guider les jeunes dans la construction de leur avenir, « tant citoyen que professionnel »⁴³, traduisent justement le souci de mobiliser une activité psychologiquement, socialement et professionnellement profitable. De même que la multiplicité des programmes de valorisation et de validation des compétences, qui ne cessent de progresser, témoignent d'une certaine lucidité quant à la nécessaire médiation entre activité bénévole et recherche d'emploi. La France, ayant ouvert en 2012 l'Institut de l'engagement, qui vise à prolonger les bénéficiaires du Service civique en permettant aux jeunes ayant effectué une mission de poursuivre leur intégration professionnelle, notamment par le biais de partenariat avec des écoles et entreprises prestigieuses, semble particulièrement en avance dans ce domaine.

En dépit de l'intérêt manifeste du décideur politique, le recours au bénévolat dans une optique de mise à l'emploi demeure donc aujourd'hui encore relativement faible, particulièrement dans sa mise en œuvre à grande échelle. Ainsi, dans les agences chargées d'aider les chercheurs dans leurs démarches, le réflexe des conseillers est encore trop souvent d'orienter leurs interlocuteurs vers des formations ou des activités de loisirs, dont l'objectif est surtout « occupationnel »⁴⁴, plutôt que vers les activités bénévoles, peu sollicitées voire franchement découragées, notamment en Belgique. Dans le Royaume, les chercheurs souhaitant donner de leur temps à une association, bénévolement, sont en effet priés, théoriquement, de le signaler aux autorités – ce qui revient, dans la pratique, à en formuler la demande d'autorisation – au risque sinon de se voir retirer leurs allocations pour cause de fraude⁴⁵. L'abrogation d'un tel dispositif, qui entrave la liberté d'association et ne saurait être sérieusement justifié par une volonté de ne pas distraire les chercheurs en quête d'emploi, demandée par de nombreux professionnels du secteur associatif, dont le Conseil supérieur des Volontaires et la Plateforme francophone du Volontariat, qui fait actuellement signer une pétition à ce propos, et bien évidemment par les chômeurs eux-mêmes, fait aujourd'hui l'objet de débats houleux dont l'issue demeure toujours incertaine.

Il incombe ainsi au décideur politique d'adopter une posture nouvelle quant à la problématique pour finalement recourir au bénévolat à la fois davantage et autrement. « Davantage » en élaborant à tous les niveaux de décision des stratégies ambitieuses et cohérentes de mise à l'emploi des chercheurs par l'exercice d'une activité bénévole ; « autrement » en associant chercheurs d'emplois et structures d'accueil à ce travail de conception, dans une optique autant que possible co-constructive. La synthèse entre le « davantage » et le « autrement » répond certes à l'absolue nécessité de mener des réformes farouchement volontaristes mais par-dessus tout justes, équilibrées et consensuelles, conditions *sine qua non* du succès de l'opération ; il en va de la survie de la poule aux œufs d'or.

⁴³ *Volontaires en Service Civique. Guide à destination des organismes d'accueil*, Agence du Service Civique, 2014.

⁴⁴ BONNEFON, Gérard, *op. cit.*

⁴⁵ HANOTIAUX, Gérald, *Chômage, bénévolat et droit d'association*, Collectif Solidarité Contre l'Exclusion, 2017.

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES

- GÉRARD BONNEFON ; Bénévolat et demandeurs d'emploi. Situer pour accompagner ; 2009.
- ALBERT CAMUS ; L'Homme révolté ; 1951.
- ROBERT CASTEL ; Les métamorphoses de la question sociale ; 1995.
- ROBERT CASTEL ; La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu ; 2009.
- PIERRE GATTAZ, MARIE GEORGES ; 60 idées pour Emmanuel Macron ; 2017.
- SERGE PAUGAM ; Les 100 mots de la sociologie ; 2010.
- PLATON ; Théétète.

ÉTUDES

- LÉA CHARLET ; Vers un service citoyen en Belgique ? ; 2015.
- CHRISTOPHER SPERA, ROBIN GHERTNER, ANTHONY NERINO, ADRIENNE DITOMMASO ; Volunteering as a Pathway to Employment ; 2013.
- MARIE-CÉCILE NAVES, SYLVAIN LEMOINE ; Développer, accompagner et valoriser le bénévolat ; 2011.
- RÉMI LETURCQ ; Le bénévolat, outil des politiques publiques. 2. Pour des communautés solidaires ; 2017.
- ÉDITH BRUDER ; L'influence du bénévolat sur la santé des séniors ; 2011.
- DOMINIQUE THIERRY ; Reconnaître et valoriser le bénévolat et le volontariat ; 2010.
- FLORIN POPA ; Recognition of non-formal learning in Europe : challenge and opportunities.
- GÉRALD HANOTIAUX ; Chômage, bénévolat et droit d'association ; 2017.

ARTICLES

- DAVID BRINDLE, DANS THE GUARDIAN ; A history of the volunteer : how active citizenship became the big society ; juin 2015.
- CLAUDIA CAHALANE, DANS THE GUARDIAN ; Is it time for doctors to prescribe volunteering ? ; janvier 2016.
- PIERRE BOURDIEU, DANS ACTES DE LA RECHERCHE EN SCIENCES SOCIALES ; Le capital social. Notes provisoires ; janvier 1980.
- MARK GRANOVETTER, DANS THE AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY ; The strength of Weak Ties ; 1973.
- RTL ; Le chômage met en péril les couples ; 2015.
- BRUNO DEVAUCHELLE, SUR BRUNODEVAUCHELLE.COM ; Vers une overdose de livrets ; décembre 2009.

- JENS BJØRNÅVOLD, ISABELLE LE MOUILLOUR, DANS ACTUALITÉ DE LA FORMATION PERMANENTE ; La validation des acquis d'apprentissage en Europe : un sujet d'actualité ; janvier 2008.

DOCUMENTS

- MARTIN HIRSCH ; Discours à l'Assemblée Nationale ; 2010.
- Page du projet « Valid Info » ; 2008 ; <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/project/valid-info-les-outils-de-valorisation-des-competences>.
- Page du projet « EuroVIP » ; 2018 ; <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/project/eurovip-valorisation-de-l-engagement-volontaire>.
- CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE ; Council conclusions on enhancing the social inclusion of young people not in employment, education or training ; 2013.
- VICTOR HUGO ; Discours sur la misère ; 1849.
- JOHNNY HALLYDAY, JEAN-JACQUES GODLMAN ; L'envie ; 1986.
- CEDEFOP ; Utilisation de la validation par les entreprises pour le développement des ressources humaines et des carrières ; 2014.
- AGENCE DU SERVICE CIVIQUE ; Volontaires en Service Civique. Guide à destination des organismes d'accueil ; 2014.

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée
par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens:

- www.ess-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *La digitalisation des services à la personne. POUR LA SOLIDARITÉ & CHORUM, juin 2017.*
- *L'austérité dans la zone euro : 4 Notes d'analyse. Alberto Iturralde, juin 2017.*
- *L'émergence des Social Impact Bonds en Europe. Hans Deblieck, mai 2017.*
- *Espaces de coworking et tiers-lieux : de l'équipe à la communauté. Rémi Leturcq, mai 2017.*
- *La transformation numérique dans l'Europe 2020 : un puissant levier d'inclusion. Florent Losson, mai 2017.*
- *Définanciariser le bien-être. Daniela Gabor et Maria Magdalena Tancau, avril 2017.*
- *L'éducation au développement durable en Europe. Veronika Von Wachter, mars 2017.*
- *L'éducation au développement durable : vecteur de transformation. Veronika Von Wachter, mars 2017.*
- *Être aidant-e : entre solidarité choisie et précarité subie. Anna Métral, mars 2017.*
- *ESS et Jeunesse : valeurs partagées. Tiphaine Faure, mars 2017.*
- *Politique énergétique de l'UE : quelles évolutions ? Marie Schuller, février 2017.*

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ? PLS & SMart, n°36, juin 2017.*
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France. PLS & SMart, n°35, mai 2015.*
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie. PLS & SMart, n°34, mai 2015.*
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.*
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.*

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Finance et bien-être, une réflexion participative. Marie Leprêtre, décembre 2016.*
- *Pour l'intégration en apprentissage des jeunes vulnérables. Sanjin Plakalo, décembre 2016.*
- *La participation des travailleurs au sein des entreprises. Denis Stokkink, novembre 2016.*
- *Le modèle des entreprises d'insertion : l'exemple de la France. POUR LA SOLIDARITÉ et la Fédération des entreprises d'insertion, septembre 2016.*
- *Jeunes NEET - Bonnes pratiques européennes en matière d'apprentissage. Dans le cadre du projet ANEETS, juin 2016.*
- *Agir contre les violences faites aux femmes : guide pour les entreprises. Dans le cadre du projet CARVE, juin 2016.*
- *Femmes dans le management des PME : étude comparative. Dans le cadre du projet GBPM, avril 2016.*

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

Affaires sociales

La construction d'un nouveau contrat social implique de promouvoir la participation de tous et toutes aux processus décisionnels, aux projets sociaux communs, rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État, renforcer et créer le sentiment d'appartenance à la société.

Le think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ - PLS se dédie à renforcer la cohésion sociale de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes liées au handicap, à la protection sociale, à la santé, aux services à la personne, à la pauvreté et aux clauses sociales.

Collection « Notes d'analyse » dirigée par Denis Stokkink

