



Jeudi 21 novembre 2019

COLLOQUE ANNUEL REQUAPASS

Valoriser les bénévoles : parcours associatifs et compétences

Maison pour Associations de Charleroi



Les actes de la journée

Ce **Colloque REQUAPASS annuel** a été co-organisé par les quatre opérateurs du projet REQUAPASS, soutenu par le Fonds INTERREG France-Wallonie-Vlaanderen :

- La Maison des associations de Tourcoing (chef de file)
- La Maison des associations de Roubaix (opérateur)
- La Maison pour associations de Charleroi (opérateur)
- L'association Interphaz, centre Europe Direct de Lille (opérateur)

Proposé aux publics associatifs et entrepreneuriaux le **Jeudi 21 Novembre 2019, de 9h30 à 16h30** à la Maison pour associations de Charleroi, route de Mons 80, 6030 Marchienne-au-Pont, Belgique.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
Accueil à la MPA.....	3
Présentation de la journée	3
La remise des CFGA Transfrontaliers	4
Les avancées du projet	5
La valorisation et la reconnaissance des compétences bénévoles	6
La formation des publics	6
L'analyse du territoire transfrontalier	6
Conférence « Les apports de la prise en compte des parcours associatifs lors des recrutements » par Albina Khasanzyanova.....	7
Introduction	7
Cadrage théorique	7
Explication de la démarche de recherche	8
Conclusion	9
Résultats du Baromètre « La prise en compte des parcours associatifs lors des recrutements »	10
Les résultats	11
Table-ronde « Des badges de compétences associatifs : une solution pour valoriser les compétences des bénévoles »	15
Ateliers autour des badges et des outils numériques de valorisation	17
ANNEXE.....	18

INTRODUCTION

Les partenaires du projet REQUAPASS ont choisi d'organiser sur l'ensemble des 4 années de la démarche un colloque annuel visant à restituer l'état d'avancée des travaux au cours. La préparation de cette journée était coordonnée par la Maison des Associations de Roubaix et la Maison des Associations de Tourcoing.

Afin de favoriser l'appropriation des enjeux du projet et d'avancer collectivement pour une reconnaissance plus grande des parcours associatifs, il est important que se tiennent ces moments de partage.

Le 21 Novembre 2019 l'événement s'est tenu au sein des locaux de la MPA de Charleroi. Ce fut l'occasion de rassembler les partenaires du projet, des intervenants spécialisés de Belgique et de France, ainsi que les associations du territoire transfrontalier intéressées par le sujet.

Cette journée fut consacrée au sujet suivant : « Valoriser les bénévoles : des parcours associatifs aux compétences transférables ».

Accueil à la Maison Pour Associations de Charleroi

Madame Caroline DAVINI, directrice de la Maison Pour Associations de Charleroi, a ouvert le colloque en accueillant les associations transfrontalières pour cette journée de partage.

Caroline DAVINI, Denis DHALLUIN, directeur de la MdA de Tourcoing, Stéphanie BOST, directrice de l'Association INTERPHAZ et Thomas LAUWERS, chargé de projets à la MDA de Roubaix, ont tour à tour pris la parole pour rappeler les enjeux du projet REQUAPASS, ainsi que le rôle joué par leurs structures respectives au sein de la démarche.



REQUAPASS est un projet co-porté par des structures d'éducation populaire de France et de Belgique qui s'impliquent ensemble pour **valoriser les parcours des bénévoles et volontaires qui font vivre nos territoires**.

Il s'agit d'un projet de 4 années dont l'objectif est de créer des **outils et des méthodes communes pour accompagner les engagements associatifs**, mieux les reconnaître et les rendre épanouissants et inclusifs au plan personnel, professionnel et social.

Notre travail s'adresse à un large public via 3 volets complémentaires :

Valoriser et reconnaître les compétences des bénévoles : Véritable levier de transformation personnelle, sociale et professionnelle le bénévolat donne l'opportunité à tous les publics d'acquérir de nouvelles compétences, de l'autonomie, de faire de nouvelles rencontres et de s'épanouir. Les compétences développées dans le cadre d'expériences associatives restent encore trop peu identifiées et valorisées ... Elles sont pourtant pertinentes et transférables.

Former les acteurs et futurs acteurs associatifs malgré l'existence de formations pour les bénévoles, celle-ci sont encore peu connues et reconnues. REQUAPASS crée différents parcours pour mieux appréhender la diversité et les enjeux du paysage associatif transfrontalier, resituer les associations au cœur de l'ESS et permettre aux bénévoles et futurs bénévoles de suivre des formations interculturelles, inspirantes, qualifiantes et pourquoi pas certifiantes.

Mieux connaître le territoire transfrontalier pour souligner les enjeux communs liés à la qualification des parcours associatifs. Des questionnaires, analyses et baromètres réguliers nous permettront de valoriser les expériences bénévoles dans l'intérêt des parcours de vie, des associations et des acteurs de tous secteurs.

Parce que l'engagement associatif ne doit pas s'arrêter à la frontière, REQUAPASS permet la rencontre des acteurs associatifs de Belgique et de France ainsi que les échanges de pratiques entre toutes les personnes intéressées par la valorisation du bénévolat.

Présentation de la journée

Denis DHALLUIN, directeur de la Maison des Associations de Tourcoing, rappelle à tous les participants le programme de ce colloque.

9h30	Accueil et café
Toute la journée	Partagez vos impressions : badg'athon et sonomathon
10h00	INTRODUCTION DU PROGRAMME DE LA JOURNEE Remise des Certificats de Formation à la Gestion Associative Transfrontaliers
10h15	Les avancées du projet Requapass Intervenants : MdA de Tourcoing, Roubaix, MpA de Charleroi et Interphaz
10h45 en milieu	Conférence "Les apports de la prise en compte des compétences du bénévolat" Intervenante : Albina Khasanzyanova, docteur en sciences de l'éducation sur les compétences associatif, bénévolat, apprentissage non formel et informel
11h45	Résultat du Baromètre "La prise en compte des parcours associatifs lors des recrutements" Présentation interactive
12h30	COCKTAIL DEJEUNATOIRE
13h00	Ateliers ludiques - Découvertes associatives transfrontalières - Manipuler les outils de valorisation des compétences bénévoles
14h15	Reprise : surprise du Collectif K-D'Abra Table-ronde "Des badges de compétences associatifs : une solution pour valoriser les compétences des bénévoles" - Adrien Mogenet, animateur fédéral Les scouts Asbl - Alexandra Vitu, chargée de mission ID6 - Jean-Yves Jeannas, directeur adjoint de l'innovation pédagogique de l'université de Lille
15h00	Ateliers autour des badges et des outils numériques de valorisation 4 ateliers au choix pour comprendre le fonctionnement des badges et les enjeux de l'accompagnement des publics à ces nouvelles pratiques Atelier 1 : Comment développer un badge de compétence ? (Collectif Badgeons 62) Atelier 2 : Expliciter des compétences bénévoles (Coopérative K-Dabra) Atelier 3 : De l'expérience de terrain à la compétence par le jeu numérique (ID6) Atelier 4 : Faciliter la valorisation du bénévolat dans l'association via le numérique (CLISS 21)
16h15	VERRE DE L'AMITIE (sponsorisé par la Fondation Chimay-Wartoise)

LA REMISE DES CFGA TRANSFRONTALIERS

Témoignages de bénévoles associatifs recevant leur Certificat de Formation à la Gestion Associative (CFGa)



Pour la première fois en Belgique, 11 stagiaires issus d'associations de Charleroi et des alentours ont pu suivre le CFGa dans sa version transfrontalière.

Les récipiendaires étaient présents et ont pu témoigner de leur parcours.

- Bruno De Neubourg
- Amélie Paquet
- Elodie Carlier
- Frédéric Visée
- Geoffrey Mincke
- Jessica Brunin
- Karima Chikhi
- Leslie Cambier
- Marie-Afining Ngom
- Paolo Castelli
- Wendy Louis



LES AVANCÉES DU PROJET



«En ouverture de ce deuxième colloque annuel REQUAPASS, Denis Dhalluin, Directeur de la Maison des associations de Tourcoing et chef de file de la démarche, est revenu sur l'intérêt de développer des actions transfrontalières permettant les rencontres associatives. L'année 2019 a été particulièrement riche pour le projet et aura permis plusieurs rencontres transfrontalières entre acteurs associatifs, à l'occasion de temps forts, d'ateliers ou de formations. Il a rappelé que le sens du projet est d'initier une évolution des pratiques de reconnaissance de compétences des bénévoles. Le consortium d'acteurs REQUAPASS a pu tester des outils, pratiques numériques et méthodes destinées à accompagner les bénévoles et les associations dans la reconnaissance de la

grande palette de compétences acquises dans le bénévolat et le volontariat. La dynamique transfrontalière nous invite à questionner nos pratiques de têtes de réseaux associatives pour renouveler nos approches dans un esprit d'éducation populaire. Ainsi la mise en œuvre du CFGA transfrontalier et le lancement des badges de compétences numérique ont été de grands chantiers annuels dans lesquels la MdA de Tourcoing s'est impliqué aux côtés de ses partenaires».

La valorisation et la reconnaissance des compétences bénévoles

Stéphanie BOST, directrice d'Interphaz, présente la production issue d'une démarche de benchmark des outils existants concernant la reconnaissance des compétences liées aux engagements associatifs. Ce travail comparatif a permis de mettre en lumière la richesse de l'existant de part et d'autre de la frontière, les limites dans l'usage de ces outils jusqu'à présent et surtout les choix stratégiques qui en découlent pour le travail à venir de la part des porteurs du projet REQUAPASS.



La transition est ainsi faite sur un des sujets phares de ce colloque : les badges numériques de compétences. C'est en effet vers cette modalité que se sont orientés les partenaires en vue d'une concrétisation de la démarche en des outils numériques accessibles et appropriables par l'ensemble des personnes impliquées dans des engagements associatifs.

Un cahier des charges a ainsi été édité dans les jours précédant le colloque pour travailler avec un prestataire qui accompagnera les acteurs du projet vers cette concrétisation en 2020.

La formation des publics

Caroline DAVINI, directrice de la Mpa de Charleroi fait un point sur l'état d'avancement concernant la formation des acteurs associatifs et des publics éloignés du secteur associatif.



Au cours de l'année 2019 un premier CFGA Transfrontalier a pu être organisé en France, et un autre en Belgique. Sur les bases de ce qui est déployé en matière de formation des dirigeants associatifs bénévoles en France, les partenaires du projet ont développé une version transfrontalière, en associant des experts de chacun des pays sur les différents modules de formation pour des temps co-animés par des binômes de formateurs franco-belge. Les premiers dirigeants bénévoles ayant suivi ces CFGA transfrontaliers reçoivent leur certificat durant le colloque.

Les outils permettant de sensibiliser les personnes éloignées de la vie associative ont vu le jour et ont été utilisés dans différents contextes. Ils sont présentés au public présent durant le colloque lors des ateliers qui sont proposés sur le temps du déjeuner.

Concernant la formation des professionnels de l'accompagnement, les réunions de travail auprès d'un groupe élargi de partenaires permettent d'envisager des premières sessions pour le début d'année 2020. L'ensemble des supports de présentation liées aux formations sont désormais disponibles, diffusables et diffusés auprès des différents publics cibles.

L'analyse du territoire transfrontalier

Thomas LAUWERS, chargé de projet à la MdA de Roubaix, expose les enjeux de l'enquête barométrique à l'intention des recruteurs, réalisée tout au long de l'année 2019.



Fruit d'une volonté de ne pas se limiter au regard des structures associatives concernant la question des compétences liées aux engagements bénévoles et volontaires, cette enquête questionne la perception des recruteurs sur ces investissements personnels dans des activités de bénévolat.

Mettre en avant de telles implications est-il un frein ou un levier au recrutement ? Les candidats utilisent pleinement le potentiel que représentent ces engagements ? Comment valoriser au mieux ce temps consacrer gratuitement aux autres ? Quels types de compétences sont attendues spécifiquement par les recruteurs ? Voici entre autres questions les points qui motivent les porteurs du projet pour réaliser cette enquête.

Une phase d'analyse qualitative a été entamée en début d'année puis en parallèle c'est une opération quantitative qui a permis d'apporter des éléments de réponses. Les principaux résultats de la démarche sont dévoilés ultérieurement au cours du colloque.

CONFÉRENCE « LES APPORTS DE LA PRISE EN COMPTE DES PARCOURS ASSOCIATIFS LORS DES RECRUTEMENTS »

Intervenante - Mme. Albina KHASANZYANOVA - Docteure en sciences de l'éducation.

Thèmes de recherche développés : compétences dans le milieu associatif, bénévolat, apprentissages non formels et informels, formes éducatives, développement professionnel.

Thèse - Les apprentissages des bénévoles dans l'activité associative. Quelles compétences acquièrent-ils, pour quels usages ?

Introduction

Madame Albina KHASANZYANOVA présente son parcours et ses objets de recherche. Elle intervient au sein du colloque à partir de l'expertise qu'elle a développée sur les compétences issues du bénévolat lors de la réalisation de sa thèse.

Elle introduit son propos en rappelant les différents types d'apprentissage, et leurs contextes, existant. Elle développe différentes notions et concepts utiles à la compréhension de sa prise de parole : compétences, expériences, apprentissage, transfert de compétences...



Cadrement théorique

Compétences

L'intervenante souligne la polysémie du terme de compétences et les difficultés pour définir conceptuellement cette notion. Elle inscrit pour sa part la notion de compétences dans le prisme de l'analyse du travail.

A la fois ressources potentielles mobilisées en vue de réaliser une tâche au sein d'un schéma organisationnel spécifique, mais aussi attitude de prise d'initiative et de responsabilité couronnée de succès en vue de résoudre des problèmes dans une situation donnée, ou encore un capital expérientiel accumulé permettant une capacité d'improvisation dans des contextes inédits, les compétences revêtent différents aspects selon les définitions que l'on trouve dans la littérature de la recherche. L'intervenante inscrit donc les compétences dans le registre de la capacité d'action fonctionnelle, contextualisée et opérationnelle aboutissant à la possibilité de résoudre des problèmes dans des situations inédites ou nouvelles en utilisant des ressources acquises dans d'autres contextes.

Transfert

Madame KHASANZYANOVA évoque également le flou qui existe concernant la notion de « transfert ». Notion utilisée dans les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience, sur la base du potentiel de transférabilité de compétences acquises dans un parcours professionnel vers des situations professionnelles différentes. Mais en dehors de cet usage dans les processus de VAE, la définition de cette notion nécessite d'être affinée.

Le transfert de compétences peut renvoyer à la mobilisation et le réinvestissement des compétences, et plus largement des acquis, emmagasinés dans une situation antérieure vers des contextes nouveaux.

L'intervenante souligne que ce qui est mobilisé pour l'exécution d'une tâche précise n'est pas représentatif de l'ensemble de la palette de compétences dont dispose la personne, qui pourra faire appel à d'autres compétences dans un contexte différent.

Cela permet de considérer que le transfert n'est pas uniquement l'application de compétences d'une situation à une autre, mais que dans l'action les compétences se substituent les unes aux autres par un processus de sélection en vue de résoudre des cas problématiques rencontrés. Il s'agit d'une abstraction d'un contexte d'origine puis d'une réimplantation dans une situation nouvelle sans recours à un nouvel apprentissage. Ce processus implique un travail cognitif important et une forte capacité d'adaptation.

Enfin, la notion de transfert renvoie à une succession d'opérations allant d'une action initiale, d'une réflexion sur l'expérience, puis d'une conscientisation des acquis en vue de développer des réflexes de sélection, mobilisation dans un contexte nouveau.

Explication de la démarche de recherche

Après de ce détour conceptuel, Albina KHASANZYANOVA expose la démarche de recherche qui fut la sienne durant la réalisation de sa thèse.

Elle a procédé à partir de deux enquêtes :

- Une enquête par questionnaires à visée exploratoire. 405 questionnaires furent distribués pour 201 réponses. Ceux-ci ont touché essentiellement des bénévoles d'associations socioculturelles et de clubs affiliés à des fédérations sportives. Au sein de l'échantillon, la population la plus représentée est celle des étudiants (75,5% des répondants).
- Une série d'entretiens qualitatifs semi-directifs - 15 au total - en vue d'approfondir la connaissance sur les compétences acquises et le rôle de ces dernières durant un parcours professionnel ou académique.

A partir des matériaux empiriques recueillis, l'intervenante a pu procéder à une analyse thématique reposant sur trois catégories.

- Les apprentissages professionnels issus de l'activité bénévole.
- L'épanouissement personnel.
- Les usages sociaux.

Les résultats

L'activité bénévole : apprentissage et diversification de l'expérience professionnelle.

Madame KHASANZYANOVA mentionne la conscientisation par les étudiants de l'apport potentiel de l'activité bénévole à des fins professionnelles. Vécue comme un tremplin pour après, l'engagement bénévole est perçue comme une ressource stratégique dans le cadre d'un parcours : première expérience, enrichissement du CV, complément de formation, mise en pratique des connaissances, confirmation sur les orientations professionnelles.

L'intervenante évoque la similarité de conscientisation rencontrée chez les personnes en recherche d'emploi. Ces dernières perçoivent le bénévolat comme une façon d'acquérir et développer des compétences utiles au milieu professionnel recherché et mentionnent la valorisation potentielle de l'expérience auprès d'un recruteur. Ils relient directement l'implication bénévole et l'intégration au marché du travail.

Le travail de recherche réalisé par madame KHASANZYANOVA fait apparaître l'existence d'un continuum bénévolat-profession dans l'esprit des individus ayant répondu à l'enquête.

Contexte professionnel et engagement bénévole : porosité entre les deux univers

L'intervenante explique qu'à travers l'analyse des discours des personnes salariées, il existe des passerelles explicites entre les activités bénévoles et les métiers. Ces salariés évoquent différentes compétences acquises lors de missions de bénévolat qui sont mobilisées dans le cadre professionnel. Ces dernières ont pour principales caractéristique d'être de l'ordre du transversal/global, rattaché à des éléments relationnels, d'adaptation, d'analyse, d'encadrement, de réflexivité.

Il y a donc un réel mécanisme de transfert entre les deux mondes, conscientisé et explicité par les personnes interrogées. Et ces transferts n'impliquent pas une proximité sectorielle entre l'activité professionnelle et l'activité bénévole. Des compétences peuvent être mobilisées y compris quand, a priori, rien ne semble rapprocher l'activité professionnelle des salariés de leurs engagements bénévoles.

Cette porosité nécessite une attitude réflexive de la part des salariés. L'intervenante souligne la nécessaire phase de prise de recul de la part des salariés sur leur expérience vécue, qui entraîne un mécanisme de conceptualisation issue de l'analyse rétrospective de l'activité. Cela n'est donc permis que par une capacité préalable à tirer les enseignements/apprentissages des diverses situations vécues. La palette des compétences sera d'autant plus grande que les situations vécues auront été nombreuses et que les acquis auront été organisés/classés à la suite d'une opération de conscientisation.

Engagement bénévole et développement personnel

Les retombées d'un engagement bénévole ne se limitent pas au développement de compétences transférable entre l'univers du bénévolat et le monde professionnel. Madame KHASANZYANOVA mentionne l'importance, aux yeux des personnes interrogées, de l'expérience bénévole dans leur développement personnel.

Des éléments relevant du savoir être et des qualités humaines sont largement évoqués par les salariés de l'enquête. Parmi les points mentionnés se trouvent : la patience, l'écoute, l'empathie, l'ouverture aux autres. Ce sont là des postures et des compétences acquises qui ont vocation à être réinvesties dans la vie quotidienne, dont fait partie l'univers professionnel. L'engagement bénévole est donc associé à l'enrichissement intérieur, à la confiance en soi, à l'épanouissement personnel, il participe à une transformation globale de l'individu par l'expérience.

De l'expérience bénévole découlent des retombées en termes de capacité d'intégration sociale et professionnelle.

Les structures associatives comme espaces de socialisation

Les différents entretiens menés par l'intervenante lui ont permis de noter la force intégratrice, sur le plan socio-professionnel, des associations. Elargissement du réseau social, confrontation à divers milieux sociaux, vie sociale enrichie, autant de témoignages qui révèlent l'impact de l'activité bénévole en association pour renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe.

Conclusion

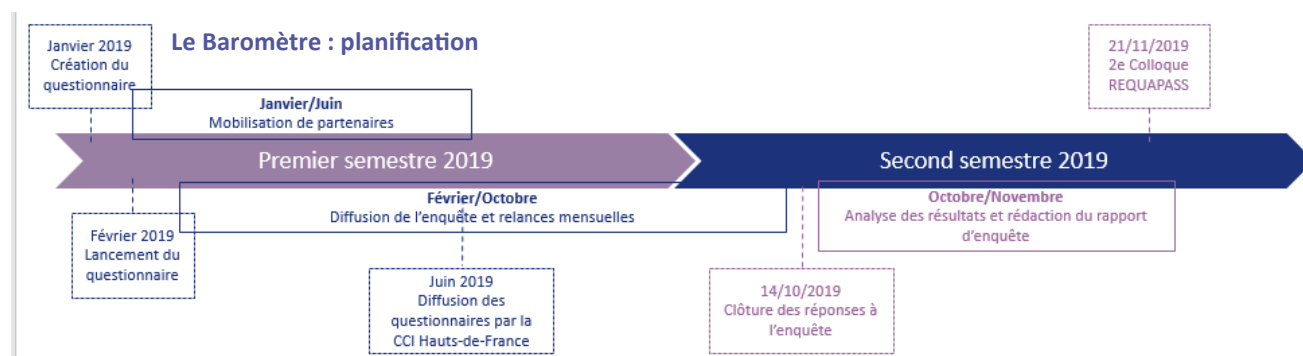
Les enquêtes menées par l'intervenante, dont elle présentait les résultats durant cette conférence en ouverture, permettent de confirmer l'hypothèse selon laquelle le milieu associatif est un lieu de développement des individus qui y renforcent leur capital humain à travers une intégration sociale enrichie et des compétences globales transférables à d'autres contextes.

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE : « LA PRISE EN COMPTE DES PARCOURS ASSOCIATIFS LORS DES RECRUTEMENTS »

Cette enquête dont les résultats sont présentés durant ce colloque est née d'un constat très simple en début de projet : les porteurs du projet REQUAPASS n'ont aucun élément factuel sur lequel fonder leur avis concernant la vision qu'ont les entreprises du secteur marchand, et plus largement les recruteurs tous secteurs confondus, à propos de l'investissement des candidats dans des engagements extra-professionnels.

Par ailleurs, la volonté initiale à travers la démarche REQUAPASS est de participer à l'évolution des points de vue portée sur l'engagement bénévole ou volontaire en vue d'une meilleure reconnaissance.

Partant de là, il est apparu pertinent de développer une méthode de mesure – un baromètre – afin de recenser non seulement le regard des recruteurs sur l'engagement bénévole, mais aussi son évolution durant le temps du projet.



Débutée en janvier 2019 avec la création d'un questionnaire spécifique, cette enquête a été diffusée auprès du grand public - l'ensemble des recruteurs potentiels du territoire - à partir du mois de février jusqu'en octobre 2019.

Le relais réalisé par la CCI Hauts de France en juin 2019 a permis de toucher un nombre satisfaisant d'entreprises du secteur marchand.

Les analyses des données récoltées ont pu avoir lieu en octobre- novembre 2019 pour une présentation des résultats au colloque du 21 Novembre à Charleroi.

La répartition géographique :

Avec seulement 3% de l'échantillon constitué par des structures belges, il y a un net déséquilibre territorial au sein de cette étude. C'est le département du Nord, et plus largement l'ancienne région Nord-Pas-de-Calais qui constitue la majeure partie de l'échantillon. Un effort devra donc être réalisé par la suite pour obtenir davantage de réponses en Picardie et en Belgique.

Caractéristiques des entreprises répondantes :

Parmi les 210 questionnaires validés, 145 sont produits par des entreprises du secteur marchand, 53 proviennent du secteur associatif et 12 correspondent à des établissements publics.

2/3 des structures répondantes ont moins de 10 salariés, 1 entreprise sur 4 comprend 10 à 99 salariés et 1 sur 10 embauches plus de 100 salariés.

Caractéristiques des recruteurs répondants :

Plus que la typologie de la structure, c'est le profil des recruteurs répondants qui peut avoir un impact significatif sur le degré de prise en compte des parcours associatifs dans les processus de recrutement.

Parmi les 210 recruteurs, 104 sont des hommes et 99 sont des femmes. 109 d'entre eux n'ont pas suivi de cursus en RH ou en Management contre 94 qui ont eu un parcours étudiant dans ce domaine. Une grande majorité réalisent des activités bénévoles – 128 sur les 210 répondants.

Toutes les catégories d'âges sont représentées à part égale, à l'exception des 46-55 ans, légèrement surreprésentés (1 répondant sur 3).

Près d'un recruteur sur deux dans l'échantillon a une expérience de recrutement de 10 années ou plus. 1 répondant sur 4 procède à des recrutements depuis 3 à 10 ans. Contre 28% qui en réalisent depuis moins de 3 ans. Une majorité de répondants - 57% - réalisent moins de 5 recrutements au cours de l'année.

Les résultats

La perception du bénévolat par les recruteurs

Le premier enseignement évoqué par l'intervenant concerne la perception globalement positive qu'ont les recruteurs au sujet des activités de bénévolat. Une différence de perception est toutefois à noter entre les recruteurs œuvrant dans le champ de l'ESS et ceux qui évoluent dans le secteur marchand.

L'engagement des entreprises du secteur marchand

Le niveau d'engagement dans des politiques de RSE est fortement dépendant de la taille de l'entreprise en nombre de salariés. Plus les structures sont grandes, plus elles s'engagent dans des politiques de RSE.

L'implication des entreprises du secteur marchand dans des démarches de mécénat/bénévolat de compétences est encore faible à ce jour, quelle que soit la taille de la structure.

Le soutien financier, matériel ou logistique à des associations reste la modalité d'engagement la plus répandue parmi les entreprises, indépendamment de la taille de celles-ci.

Les critères attendus lors d'un recrutement

Les attentes les plus fortement exprimées par les recruteurs dans le cadre de processus de sélection des candidats sont relatives à des compétences de l'ordre du relationnel et de la personnalité, et plus globalement du contact humain. Ce phénomène est encore plus important parmi les recruteurs qui ont suivi un cursus RH/Management.

Le niveau de diplôme est, de manière surprenante, positionnée en dernière place parmi les attentes évoquées. Il est possible de considérer que le diplôme est un « méta-critère » qui intervient en amont même de la phase de sélection, un filtre tellement intériorisé qu'il n'apparaît plus dans les considérations comme un critère parmi d'autres.

L'analyse des CV des candidats

Il apparaît qu'une très grande majorité des recruteurs ayant répondu à l'enquête prennent en compte régulièrement ou toujours la catégorie « centres d'intérêts » lors de la lecture du CV.

Nombreux sont les recruteurs qui considèrent que les expériences bénévoles ou volontaires figurant dans le CV peuvent avoir la même valeur ou combler un manque d'expérience professionnelle.

Ils sont très nombreux à penser que la rubrique « centres d'intérêts » est mal utilisée par les candidats.

Si beaucoup pensent que tous les éléments de la rubrique « activités extraprofessionnelles » ne se valent pas, seulement la moitié considère que les activités bénévoles ou volontaires sont plus importantes que les autres éléments de la rubrique.

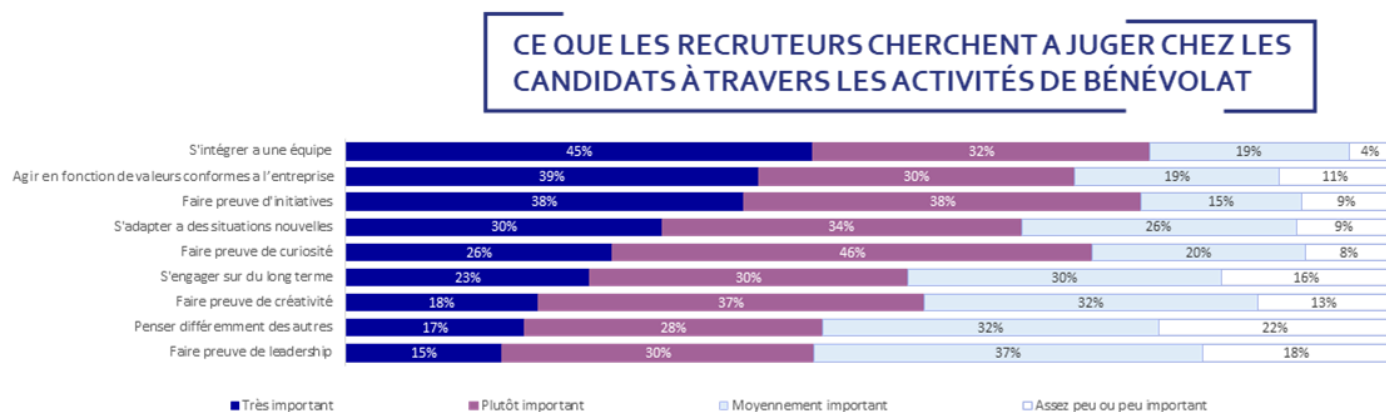
Et finalement une écrasante majorité des recruteurs n'imaginent pas qu'un salarié ayant des activités bénévoles sera moins impliqué dans son travail.

Une très grande majorité des répondants considère que les activités bénévoles peuvent apparaître dans la catégorie « expériences professionnelles », notamment lorsque le candidat est en mesure d'expliquer en quoi l'activité bénévole a contribué au développement de compétences utilisables en milieu professionnel.

Ce que les recruteurs jugent à travers les activités bénévoles mentionnées par les candidats

Parmi toutes les compétences sur lesquelles ont été interrogés les recruteurs, on constate des différences d'appréciation.

Certaines apparaissent plus importantes que d'autres. Ce qui permet de savoir sur quels éléments insister pour faire évoluer le regard général portée à l'égard des activités bénévoles dans le cadre de démarche d'insertion professionnelle.



ATELIERS LUDIQUES

Lors de la pause déjeuner, les participants ont eu l'opportunité de découvrir et tester divers outils développés dans le projet REQUAPASS et faisant partie du parcours de formation des acteurs du monde associatif intitulé : **Découvertes associatives transfrontalières**.

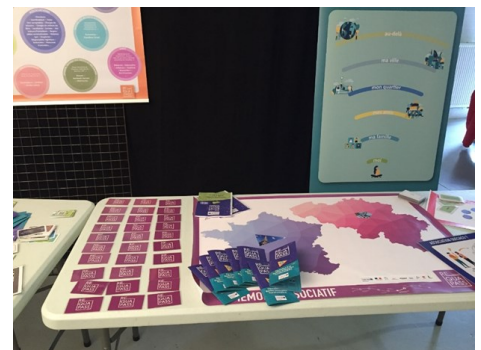
Durant l'année, les parcours ont permis de créer de nombreux outils pour valoriser les compétences acquises par les bénévoles pendant leur parcours associatifs. Ces outils, souvent ludiques et collectifs, sont adressés dans le cadre du parcours 1 à un public éloigné du secteur associatif. Ce sont donc des outils de sensibilisation et de promotion du secteur associatif pour un public qui ne s'y connaît pas ou peu.

Présentés à l'entrée de la salle, les outils présentés étaient variés (vous trouverez [ICI](#) des informations plus détaillées sur chacun de ces outils) :

Le wifi associatif et le memory associatif

Le wifi associatif permet aux participants de prendre conscience de la diversité du milieu associatif et de l'environnement associatif dans lesquels ils évoluent sans forcément les percevoir.

Le memory associatif permet au public de découvrir différences et similitudes entre le secteur associatif belge et le système associatif français.

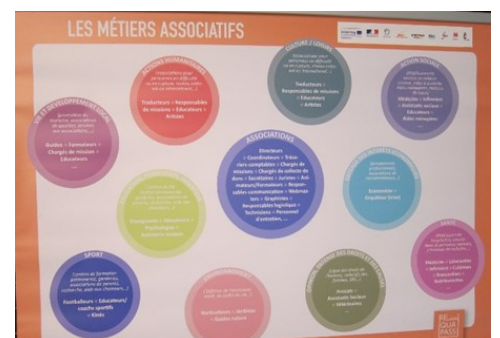


La découverte du tiers-secteur

Grâce à un plateau et des logos d'associations, entreprises et associations belges, françaises et internationales, les participants découvrent comment les associations participent aux économies locales, nationales ou encore globales.

Les métiers associatifs

Au travers de cette animation, les participants découvrent la diversité des métiers exercés au sein du monde associatifs et les secteurs qui le composent. Elle permet également de mettre en exergue les compétences des participants et leur permet de les envisager sous le prisme associatif.



Association QUESACO ?

Le petit guide ludique de l'association, animé par un tiers. Les participants s'interrogent sur leur perception des associations, leurs buts et objectifs, leurs compétences et celles qu'elles font développer chez les bénévoles qui s'y investissent.



MANIPULER LES OUTILS DE VALORISATION DES COMPÉTENCES BÉNÉVOLES

Référentiel de compétences

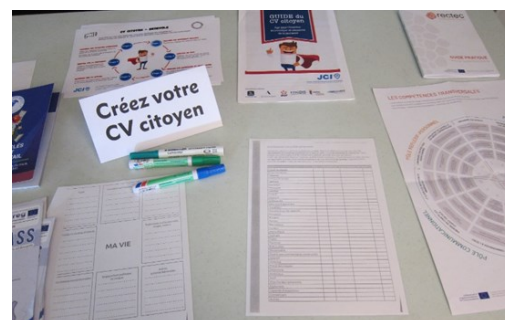
De l'autre côté de la pièce, les participants au colloque ont eu l'occasion de s'exercer à une gymnastique des compétences associatives.

Ainsi, ils ont pu s'interroger sur le référentiel de compétences du XIXème siècle. Grâce à du matériel de vote ludique et par un système de réponse par gradation, les participants pouvaient ainsi s'exprimer sur la question « Quelle compétence vous semble importante à mobiliser en association ? » en choisissant parmi les compétences du référentiel : « Créativité, coopération, esprit critique, communication ». Si l'esprit critique recueille le moins de votre, la coopération et la créativité semblent jugée plus importantes par les participants.



Le « CV citoyen »

Les participants ont également eu l'occasion de s'essayer à dresser leur « CV citoyen », en analysant leurs actions quotidiennes, leurs investissements et leurs compétences bénévoles. Ce « CV citoyen » propose de manière ludique d'étudier ses softs skills à réinvestir tant dans la vie associative que professionnelle ou personnelle.



Badg'athon

Toute la journée, les participants pouvaient concevoir leurs propres badges sur le stand du badg'athon. Au programme, badges à l'effigie de REQUAPASS, choix multiples de soft skills, émoticônes expressives. Vous avez été nombreux à y participer et à nous aider ainsi à donner une forme physique aux badges de compétences REQUAPASS !



Sonomathon

Afin de conserver une trace des avis des participants du colloque REQUAPASS sur la valorisation des compétences des bénévoles, l'équipe franco-belge a choisi de faire appel à une association lilloise, Orpist, qui est venue installer sa cabine à la MPA de Charleroi.

4 questions étaient posées aux participants et tout le processus était mis en place dans une cabine équipée de matériel d'enregistrement audio. L'enregistré jouait le jeu des questions/réponses lui-même :

- [Pour toi, c'est quoi le bénévolat ?](#)
- [Est-ce qu'on naît bénévole ou est-ce qu'on le devient ? Pourquoi ?](#)
- [Citez 2 choses qui favorisent et/ou 2 choses qui freinent selon vous le bénévolat aujourd'hui ?](#)
- [Si le bénévolat était un bruit, une chanson, lequel serait-il ?](#)

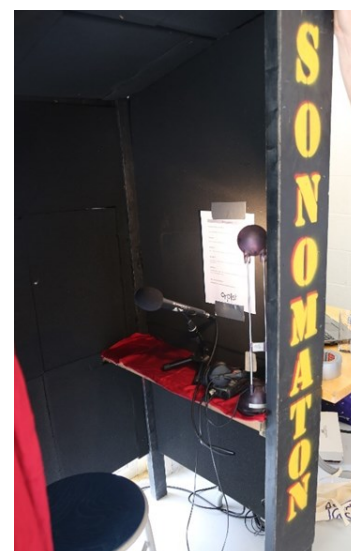


TABLE-RONDE « DES BADGES DE COMPÉTENCES ASSOCIATIFS : UNE SOLUTION POUR VALORISER LES COMPÉTENCES DES BÉNÉVOLES »

Pièce de théâtre sur les badges de compétences proposée par Collectif K-D'Abra pour reprendre après la pause déjeuner.

La table ronde « Des badges de compétences associatifs : une solution pour valoriser les compétences des bénévoles » réunissait trois intervenants autour de Stéphanie Bost d'Interphaz : Adrien Mogenet, animateur fédéral Les Scouts Asbl, Alexandra Vitu, chargée de mission ID6 et Jean-Yves Jeannas, directeur adjoint de l'innovation pédagogique de l'Université de Lille.

Première mention de la valorisation des compétences par des badges, cette table ronde permettait de resituer les badges de compétences REQUAPASS dans un contexte plus large d'expérimentations nationales françaises et belge au travers de trois initiatives différentes.

« Open Badges » : valoriser les compétences informelles

Avec Alexandra Vitu, chargée de mission chez ID6 (International Développement Système). Cette entreprise de l'Economie sociale et solidaire « développe des solutions et dispositifs pédagogiques à fort potentiel d'innovation à destination des professionnels de l'éducation-formation ».

« Open Badges » est une initiative de création et diffusion de badges qui se décline au niveau régional.

Faire valoir de compétences diverses, du *soft skill* (s'exprimer en public, par exemple) au *hard skill* (savoir cuisiner, par exemple), le badge n'est pas nécessairement une initiative physique. Il s'agit d'une image avec des métadonnées. C'est-à-dire qu'hébergé sur une plateforme, un badge correspond à une compétence précise qu'il est possible de trouver définie sur la page internet référente à l'image du badge. Ces métadonnées donnent de la consistance au badge : on y trouve alors des informations telles que le nom de la personne et/ou de la structure qui octroie le badge, le nom de la personne qui le reçoit, les critères d'obtention, la description du badge, les preuves de la validation des critères, la date d'émission et si nécessaire la date de péremption du badge, un url pour vérifier qu'il est authentique, des mots clés, un référentiel.

Un standard est utilisé pour concevoir les badges : le Standard IMS global : il permet d'avoir des badges toujours identiques.

- La création de badge se fait alors en plusieurs étapes :
- Création du badge: ce qu'on met derrière (les métadonnées)
- Définition de l'émetteur : qui le donne ?
- Définition du bénéficiaire : vient-il.elle le chercher ou lui donne-t-on ?
- Comment est-il reconnu ? (Notion de confiance).

Valoriser les badges dans un écosystème complet (sous le standard, avec référentiel et reconnu par tous) permettrait de s'affranchir du CV en valorisant les acquis de manière imagées.

Les Hauts-de-France possèdent une plateforme de centralisation de métadonnées et de badges. En cours de construction, elle est issue de l'initiative « Badgeons les territoires » et se nomme DIVA et une perspective transfrontalière pourrait très bien y être intégrée. Un badge ID6 transfrontalier, émis en France et reconnu en Flandres existe d'ores et déjà, suite à une demande de la Métropole européenne de Lille (MEL) pour envoyer en Flandre des chercheurs d'emplois que la Flandre recherche.

La plateforme DIVA offrira la possibilité en tant que structure de créer un badge, avec un formulaire préconçu. L'utilisateur peut visiter la plateforme sans y être inscrit, ce qui est un plus pour intégrer des recruteurs dans la démarche.



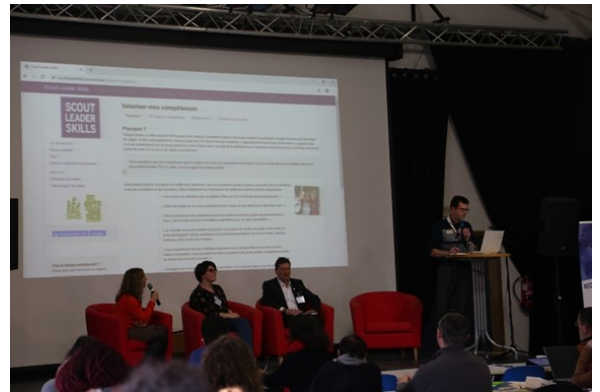
Scout Leader Skill

Avec Adrien Mogenet, animateur fédéral Les Scouts Asbl.

Les Scouts belges utilisent déjà un système de valorisation des compétences de leurs animateurs qui ont entre 22 et 25 ans, depuis plusieurs années.

Un bilan de compétences en 100 questions est d'abord réalisé. Les réponses se répartissent sur une échelle qui mène à un bilan de compétences personnalisées (à l'image des tests de personnalité). Elles permettent de mettre en valeur des compétences personnelles, interpersonnelles et parfois même des valeurs, soit autant des *hard skills* que des *soft skills*.

Plus d'informations sur le projet à *cette adresse*.



Evènement Co-construire : intelligence collective, un badge spécifique à l'évènement

Avec Jean-Yves Jeannas, directeur adjoint de l'innovation pédagogique de l'Université de Lille.

Lors de sa présentation, Jean-Yves Jeannas a posé de nombreuses questions sur les badges, nuancant et précisant leurs usages et objectifs, l'important étant pour les bénéficiaires de pouvoir prouver l'existence de leurs badges et de les valider, ainsi que leurs compétences.

Le badge se rapproche d'une récompense positive à l'acquisition d'une compétence. Mais c'est également souvent une validation d'apprentissages sociaux et peut répondre à un besoin d'estime d'une bénéficiaire.



La mise en œuvre du badge est claire : reconnaître, demander, délivrer. Mais qui valide le badge ? Comment est-il attribué ? par les pairs ? par soi-même ? par une ou des personnes extérieures ?

Lorsque le badge est disponible en ligne, il est possible de le publier, c'est-à-dire montrer aux autres sa compétence acquise. Lorsque les autres le voient et le commente, le bénéficiaire comblerait un besoin d'estime, ce qui génère de la motivation : pour en acquérir d'autre, pour monter de niveau dans la compétence (et sur le badge) ou pour se mobiliser activement.

Les plateformes qui réunissent les badges comme DIVA ou les différentes initiatives régionales comme « Badgeons la Normandie » portent une notion de portfolio. L'activité est disponible en ligne, rapidement et il est possible de la valoriser sur un CV, par exemple, à l'aide d'une URL.

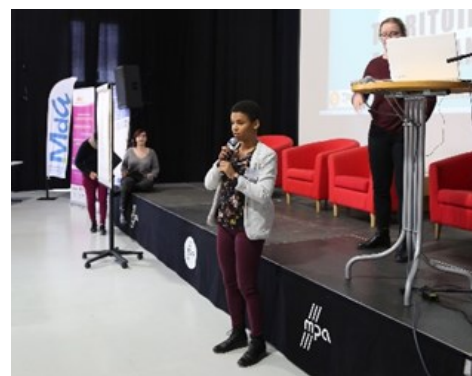
ATELIERS AUTOUR DES BADGES ET DES OUTILS NUMÉRIQUES DE VALORISATION

Quatre ateliers étaient proposés aux participants pour leur permettre d'appréhender directement la notion des badges avec quatre invités utilisateurs ou diffuseurs de badges pour la valorisation des compétences bénévoles : Le collectif Badgeons 62, le collectif K-D'Abra, ID6 et CLISS 21.

Atelier 1 :

Comment développer un badge de compétence (Collectif Badgeons 62)

Animé par la Ligue de l'enseignement du 62, cet atelier permettait de revenir sur les fondamentaux des badges de compétences et leurs usages pour « les badgeurs ».



Atelier 2 : Expliciter des compétences bénévoles (Collectif K-D'Abra)

Nommer et identifier des compétences est un exercice parfois périlleux. Grâce à une méthode d'intelligence collective, le Collectif K-D'Abra de Saint-Pol sur Ternoise accompagne les coopérateurs dans cette démarche.



Atelier 3 : De l'expérience de terrain à la compétence par le jeu numérique (ID6)

Les participants ont pu découvrir et essayer une méthode ludique (mini jeu) pour identifier et décomposer les situations associatives en compétences transférables à d'autres secteurs.



Atelier 4 : Faciliter la valorisation du bénévolat dans l'association via le numérique (CLISS 21)

Cliss 21 présentait sa plateforme benevalibre, un outil pour aider à la valorisation des bénévoles impliqués en association. Cette valorisation peut avoir lieu sur plusieurs plans : comptable, reconnaissance, compétence...



ANNEXE

Programme de la journée

RE
QUA
PASS



(RE)connaissance et QUALification des Parcours aSSociatifs

Colloque annuel REQUAPASS

VALORISER LES BENEVOLES : parcours associatifs et compétences

Jeudi 21 novembre 2019 de 9h30 à 16h30

à la Maison pour Associations de Charleroi
Route de Mons 80, 6030 Marchienne-au-Pont, Belgique

En présence des partenaires du projet et d'intervenants spécialisés de Belgique et de France

9h30 ACCUEIL et CAFE

10h00 INTRODUCTION DU PROGRAMME DE LA JOURNEE
Remise des Certificats de Formation à la Gestion Associative
Transfrontalières

10h15 Les avancées du projet Requapass
Intervenants : MdA de Tourcoing, Roubaix, MpA de Charleroi et Interphaz

10h45 Conférence "Les apports de la prise en compte des compétences du bénévolat"
Intervenante : **Albina Khasanzyanova**, docteur en sciences de l'éducation sur les compétences en milieu associatif, bénévolat, apprentissage non formel et informel

11h45 Résultat du Baromètre "La prise en compte des parcours associatifs lors des recrutements"
Présentation interactive

12h30 COCKTAIL DEJEUNATOIRE

13h00 Ateliers ludiques
- Découvertes associatives transfrontalières
- Manipuler les outils de valorisation des compétences bénévoles

14h15 Reprise : surprise du Collectif K-D'Abra
Table-ronde "Des badges de compétences associatifs : une solution pour valoriser les compétences des bénévoles"
- Adrien Mogenet, animateur fédéral Les scouts Asbl
- Alexandra Vitu, chargée de mission ID6
- Jean-Yves Jeannas, directeur adjoint de l'innovation pédagogique de l'université de Lille

15h00 Ateliers autour des badges et des outils numériques de valorisation
4 ateliers au choix pour comprendre le fonctionnement des badges et les enjeux de l'accompagnement des publics à ces nouvelles pratiques
Atelier 1 : Comment développer un badge de compétence ? (Collectif Badgeons 62)
Atelier 2 : Expliciter des compétences bénévoles (Coopérative K-Dabra)
Atelier 3 : De l'expérience de terrain à la compétence par le jeu numérique (ID6)
Atelier 4 : Faciliter la valorisation du bénévolat dans l'association via le numérique (CLISS 21)

16h15 VERRE DE L'AMITIE (sponsorisé par la Fondation Chimay-Wartoise)



Renseignement et inscription :
a.defretin@mda-tourcoing.fr
03 20 26 72 38
Infos pratiques : transport par bus

LES PARTENAIRES DU PROJET



LES OPERATEURS DU PROJET



Contact :
Maison des Associations
de Tourcoing
Agathe DEFRETIN
Chargée de Mission
+33 (0)320 26 72 38
a.defretin@mda-tourcoing.fr