



PLATE-FORME FRANCOPHONE
DU VOLONTARIAT
ASBL



1

Dans le cadre du décret Education Permanente

La Plate-forme francophone du Volontariat
présente :

ANALYSE

(18604 signes)

Le volontariat et la certification

*Est-ce qu'une certification des acquis de
l'expérience est possible dans le cadre du
volontariat ?*





Introduction

Précédemment, la Plate-forme francophone du Volontariat a réalisé une analyse portant sur les notions de valorisation et de validation des acquis de l'expérience, et la manière dont ces notions peuvent être liées au volontariat. Nous avons vu comment, dans plusieurs pays européens, ces outils de validation des acquis de l'expérience étaient mis en place, avant d'introduire une distinction entre valorisation et validation et en mettant en évidence les incidences positives mais également les risques liés au concept de validation des compétences. Cette nouvelle analyse s'inscrit dans la continuité de la précédente et va cette fois traiter de la question de la certification. Nous tenterons de répondre à la question « Est-ce qu'une certification des acquis de l'expérience est possible dans le cadre du volontariat ? ».

2

1) Validation et valorisation, deux notions à distinguer

La Plate-forme francophone du Volontariat prend la reconnaissance et la valorisation du volontaire à coeur et, en ce sens, se positionne en faveur d'une valorisation des acquis de l'expérience des volontaires.

Néanmoins, comme nous l'avons déjà montré dans notre précédente analyse à laquelle nous renvoyons pour plus de détails¹, la valorisation ne doit pas être confondue avec un autre concept, la validation des compétences. En effet, si nous voyons la valorisation comme un moyen d'arriver à une reconnaissance du volontariat, nous sommes plus prudents à l'égard de la notion de validation des compétences. Si la validation des compétences est un concept très intéressant qui peut amener certaines implications positives, elle

¹ « La valorisation de l'expérience volontaire »





porte en elle également le risque que le volontariat soit détourné de son sens premier et qu'il soit instrumentalisé dans la seule perspective du renforcement de l'employabilité de la personne sur le marché du travail, voire même de conditionner l'accès à certaines fonctions et secteurs du volontariat au fait de disposer certaines compétences ! Une autre inquiétude vient également du fait que la validation des acquis de l'expérience ne vient pas seule et nécessite une certification. En effet, qui dit validation dit certification ! Et qu'est-ce que la certification ? La certification donne corps à la validation des acquis qui acquiert grâce à la certification une certaine légitimité sociale attestée par des autorités compétentes. La certification des acquis se formalise par la délivrance d'un certificat, d'un titre ou d'un diplôme. Mais cette notion de certification a-t-elle sa place dans le monde du volontariat ? De plus, nous pouvons nous poser d'autres questions : qui certifie ? Comment ? Toutes les certifications se valent-elles ? Certaines sont-elles à rejeter, tandis que d'autres seraient plus adaptées à la notion de volontariat ? C'est à ces questions que nous tenterons de répondre dans cette analyse.

3

2) La reconnaissance des apprentissages non formels

Auparavant, lorsqu'on parlait de « certification », notre imaginaire nous renvoyait essentiellement vers les diplômes scolaires, vers des apprentissages « formels ». Ces dernières années, nous assistons à une reconnaissance progressive de l'expérience comme source légitime de savoirs susceptibles d'être validés. En effet, l'idée qu'on puisse faire des apprentissages valables à l'extérieur du cadre formel de formation semble être de plus en plus communément admise. On prend conscience du fait que le travail et les activités sont producteurs de compétences et de savoirs et que ces derniers peuvent être pris en considération, au même titre que ceux issus de la formation, pour l'obtention des diplômes.





Cet enthousiasme récent pour la reconnaissance des acquis de l'expérience trouve également son origine dans la crise économique et sociale. Face à différents problèmes comme la précarisation des emplois et le chômage, la reconnaissance des acquis gagne en popularité.

On voit donc que dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, il s'agit de valider l'expérience personnelle, acquise tout au long de la vie, dans la diversité des contextes et des situations qui la composent. En d'autres termes, dans la mesure où les activités volontaires sont de niveau professionnel en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, elles peuvent entrer en jeu lorsqu'il s'agit de valider l'expérience professionnelle d'un tiers. Mais, tout comme les activités salariées, elles doivent être attestées. Néanmoins, tout cela reste de l'ordre de la théorie, et nous voyons que cela a mis un peu de temps à s'inscrire dans les faits. Ainsi, du côté des volontaires, comme du côté des personnes qui « valident et certifient », valider les compétences acquises dans le cadre du bénévolat ne va pas de soi.

4

3) Quelques exemples de certification

L'objectif de cette sous-partie est de donner quelques exemples de certification et de voir les questions que ces exemples peuvent soulever à l'égard du volontariat.

Des exemples connus de certification renvoient aux différents diplômes obtenus au cours de la scolarité. Sur ces différentes certifications, on peut retrouver certaines informations, différentes en fonction de la dite certification (un diplôme universitaire ne reprend pas les mêmes informations qu'un certificat d'enseignement secondaire inférieur), et portant sur : les activités visées, les compétences nécessaires pour réaliser les activités, les acquis évalués à travers la certification, la structure de la certification, etc. Une





première question que nous pouvons nous poser à ce stade est la suivante : si on devait construire une certification-type pour le volontariat, quelles informations contiendrait-elle ?

Donnons un autre exemple : le Youthpass. Il s'agit d'un certificat individuel que peut recevoir chaque participant à une activité du programme d'action communautaire « Jeunesse en action » (échange de jeunes, service volontaire européen, actions de formation) à l'issue de cette activité. Ce programme permet de cofinancer des échanges et des initiatives de jeunes, des projets de jeunes pour la démocratie, le service volontaire européen, des actions de formation et de mise en réseau, etc. Ce certificat est constitué de deux parties : la première est un résumé de l'activité, ainsi que de ses buts, de son programme, des procédés pédagogiques utilisés, etc. Dans la seconde partie, facultative, on trouve une autoévaluation des compétences acquises par le participant pendant l'activité, rédigée sous sa propre responsabilité, en se référant à un cadre comprenant certaines compétences clés. Le Youthpass est donc plus qu'un certificat remis aux participants d'un programme. Au contraire, il suppose l'établissement d'une démarche pédagogique engageant l'ensemble des acteurs impliqués.

Est-ce que ce système de certification basée sur l'autoévaluation pourrait être une inspiration pour le volontariat ? En tout état de cause, on peut présumer qu'une telle démarche permettrait d'atteindre les objectifs d'autonomisation et de bien-être chers au volontariat.

4) L'incompatibilité supposée entre certification et volontariat





Qui valide et selon quels critères ?

Pour répondre à cette question, reprenons successivement les différentes étapes menant à la certification. Premièrement, lorsque l'on parle de « reconnaissance », il s'agit en fait d'un processus d'identification d'éléments qui forment un « connu ». La « validation » correspond à la fixation d'une « valeur » par rapport à des repères constitués. Lorsque que l'on « certifie », cela signifie que l'acte de validation est formalisé par une autorité responsable de l'entièreté du processus. En d'autres termes peut-être plus simples, pour valider et ensuite certifier, on a besoin de points de repère, d'éléments constituant la base de ce qui doit être connu ou reconnu pour que l'individu en question voie ses compétences être validées et certifiées.

6

On doit donc construire des référentiels de certification. Cette construction est généralement une première étape, accomplie dans le cadre de consultations, voire parfois de négociations. Ensuite est mise en place une procédure visant à vérifier la « valeur » des référentiels par rapport aux principes de contenus et de formes antérieurement déterminés pour chaque type de diplôme. C'est du moins ce qui se passe, par exemple, dans le cadre des apprentissages formels.

Mais comment choisir et déterminer des référentiels dans le cadre du volontariat ? Les activités volontaires regroupent des réalités tellement diverses qu'il est difficile d'imaginer qu'il soit possible de créer des « référentiels » utilisables dans tous les secteurs du volontariat. Dès lors, adapter ce type de référentiels n'est-il pas un danger pour la diversité du volontariat ? Est-il possible d'imaginer différents référentiels en fonction du secteur concerné ?

Ensuite, posons-nous une nouvelle question : qui valide ? Comme nous venons de le voir, la « validation des acquis » vise à déterminer si l'individu possède suffisamment d'acquis pour que lui soit délivré le certificat, le titre ou le diplôme qu'il recherche. Mais cet acte doit bien être réalisé par quelqu'un ou par un ensemble de personnes. L'application de ce concept de « validation » implique l'existence





d'un « jury » ou d'une instance, qui a pour mission d'examiner la « valeur » ou la « conformité » du candidat par rapport aux référentiels évoqués ci-dessus. Comment sont constitués ces jurys ? Dans les jurys de validation des acquis de l'expérience « ordinaires », on peut trouver des représentants du monde de la formation (directeurs d'établissement, enseignants, enseignants-chercheurs, etc.) et du monde du travail (professionnels issus du champ d'activité du candidat), etc. En résumé, la fonction du jury est de mettre en lien l'expérience de l'individu avec les « référentiels ». Dans le cadre des activités volontaires, qui pourrait valider ? Qui pourrait constituer le jury ? Plus haut, nous avons parlé « d'autorités compétentes » : de qui pourrait-il s'agir dans le cadre du volontariat ? Professionnaliser le jury ne serait-il pas un mauvais signal à envoyer aux volontaires ? Cela nous amène à la question suivante.

7

Vers une uniformisation du volontariat ?

Nous voyons donc que ces idées de construction de référentiels et de mise en place de jurys spécialisés portent en elles quelques risques. Comment s'assurer que la constitution de ces référentiels n'altère pas le volontariat dans sa diversité ? Comment se protéger contre le risque d'uniformisation que portent en eux ces référentiels ? Il faut absolument garder toujours à l'esprit que le volontariat recouvre des réalités diverses, qui ne peuvent en aucun cas être regroupées sous les mêmes référentiels. S'il devait y avoir certification dans le domaine du volontariat, il faudra que ces référentiels se distinguent entre eux en termes de contenu, pour ne pas courir le risque de l'uniformisation du volontariat.

Frein à l'accès pour tous au volontariat ?

Est-ce que le fait de devoir rentrer dans des critères préétablis n'entraîne pas un risque de voir se créer une « hiérarchisation » entre les volontaires en fonction de leurs compétences respectives ? Est-ce que cette hiérarchisation ne serait pas un frein à l'accès pour tous au volontariat ?





En effet, le problème de la certification est que chacun va être évalué en fonction de référentiels similaires. Or, pouvons-nous attendre d'une personne porteuse d'un handicap, ou encore d'une personne parlant à peine notre langue et voyant son activité volontaire comme un moyen d'intégration sociale, qu'elle réponde aux mêmes critères qu'une personne en bonne santé et bien intégrée dans la société ? Est-ce que cela ne serait pas un risque de voir le chemin du volontariat sinon bloqué, du moins rendu ardu, pour les personnes dites plus vulnérables ?

5) Néanmoins, des possibilités existent

Nous venons de dresser les principales questions et critiques qui pouvaient être soulevées concernant la relation entre certification et volontariat. Mais il ne faut pas minimiser un élément important : la validation des acquis de l'expérience permet de reconnaître que l'engagement désintéressé est bel et bien une expérience dans laquelle se bâtissent des compétences et que ces compétences constituent une participation active du citoyen à la vie de la communauté humaine. Dans cette sous-partie, nous allons donc tenter de voir si des solutions ne peuvent être trouvées à ces problèmes et si certains types de certification ne seraient pas compatibles, voire même intéressants, avec l'expérience volontaire.

Comme nous venons de le voir, pour éviter que la certification ne fasse du volontariat quelque chose d'exclusif, il faut que les référentiels sur lesquels va se baser la certification soient souples, diversifiés en fonction du secteur dans lequel le volontaire évolue et son rôle réel, mais surtout qu'ils ne soient pas comme vus comme des objectifs à atteindre en soi, mais plutôt comme un « guide ». De plus, comme nous l'avions déjà signalé dans une étude précédente, la validation et la certification sont totalement acceptables dans le cadre d'une activité volontaire si elles sont pratiquées de manière





interne au sein du secteur associatif dans le but de contribuer au bien-être et à l'autonomisation du volontaire et si cette certification devient un outil de valorisation des acquis que le volontaire peut choisir, ou non, d'utiliser. Le problème est plutôt quand le « jury » qui valide et certifie est totalement extérieur au monde associatif et que le but de la certification est uniquement d'améliorer « l'employabilité » du volontaire sur le marché du travail. De plus, il faut toujours garder à l'esprit que le volontariat doit rester accessible à tous, indépendamment des éventuelles difficultés de la vie (pauvreté, handicap, etc.). Il est donc important d'insister une nouvelle fois sur l'importance que la certification du volontariat ne soit pas quelque chose de complètement formalisé et surtout, que cela ne devienne pas une obligation pour pouvoir accéder à une activité volontaire.

9

Réfléchissons à différentes méthodes possibles. Une première méthode est celle dont nous avons déjà parlé plus haut en évoquant le Youthpass : l'auto-évaluation. Une telle méthode participerait sans aucun doute aux objectifs de bien-être et d'autonomisation du volontaire, en n'étant pas trop rigide en termes de critères puisque c'est le volontaire qui, subjectivement, pose ses propres référentiels.

Une autre méthode de certification et de validation des acquis de l'expérience est l'écriture sur soi. Le but est de raconter son expérience par écrit. Cette méthode se base sur la croyance qui consiste à penser que l'on peut se reconstruire, et particulièrement reconstruire son identité, à partir de son propre récit de vie. Nous sommes encore ici dans une espèce d'auto-évaluation puisqu'il s'agit d'une forme d'examen auto-administré des qualités professionnelles et personnelles, dont l'objectif est de mettre en avant des savoir-faire invisibles et de permettre au candidat de mettre en lumière ses compétences acquises « sur le tas » lors d'activités professionnelles ou volontaires. S'analyser soi-même par un contrôle écrit de « ce que l'on fait » joue un rôle d'activateur de réflexion sur soi, sur ses gestes, sur l'enchaînement de ceux-ci.





Une dernière méthode de certification que nous aborderons dans la présente étude concerne les brevets d'animateur et de coordinateur de centres de vacances qui peuvent être obtenus à l'issue d'une formation dispensée par un organisme habilité par la Communauté française. Et qui sont ces organismes ? Pour la plupart, il s'agit des organisations de jeunesse (les Scouts, les Guides Catholiques de Belgique - GCB -, le Patro, Jeunesse et Santé, etc.). Ceux-ci proposent des formations, à la suite desquelles la personne formée obtient un brevet d'animateur ou de coordinateur de centres de vacances, reconnu par la Communauté française dans le cadre du décret « Centre de vacances » (décret du Gouvernement de la Communauté française du 17 mai 1999)². Ces organisations proposent ces formations à des jeunes qui sont déjà actifs au sein de celles-ci (c'est notamment le cas des mouvements de jeunesse comme les Patros ou les mouvements GCB et Scouts), soit à des personnes qui souhaitent simplement se lancer dans l'animation, sans être des membres actifs d'une association. Ces formations allient une partie plus théorique à une partie plus pratique, qui peut être le camp de vacances en lui-même par exemple. Le brevet est obtenu suite à l'achèvement de ces deux volets de formation. Comme nous l'avons déjà mentionné, ce brevet est reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles, est parfaitement valable sur un CV et permet d'exercer la fonction d'animateur dans d'autres organisations. En instaurant des conditions d'agrément communes à toutes les organisations de jeunesse, la Fédération Wallonie-Bruxelles met en place un label de qualité et une reconnaissance officielle de ces animations pour les jeunes. Les principes et modalités de cette formation sont définis dans le décret « Centre de vacances », évoqué plus haut. Ce décret fixe les conditions d'homologation des brevets d'animateur et de coordinateur de centres de vacances, ainsi que le cadre minimum,

² http://www.centres-de-vacances.be/fileadmin/user_upload/Textes_de_reference/decret_CD_V_version_coordonnee.pdf





commun à tous les organisateurs de formation, au niveau des contenus de formation, des normes d'encadrement des participants, etc. Si le contenu général de ces formations est similaire, chaque organisme développe ses propres spécificités (une approche pédagogique plus particulière, etc.).

Le point commun entre ces différentes méthodes de certification est qu'elles permettent une certification, tout en évitant les pièges et en soulignant la qualité de l'activité du volontaire mais également du volontaire lui-même.

Conclusions

Tout au long de cette analyse, nous avons voulu éviter les partis pris pour voir si, quoi qu'on puisse en dire, la notion de certification est bel et bien inconciliable avec le volontariat, ou pas. Nous avons dans un premier temps défini la certification, avant de mettre en garde contre les risques qui peuvent être encourus pour le volontariat si on le met en lien avec la notion de certification. Enfin, nous avons voulu voir si certaines certifications étaient possibles dans le domaine du volontariat.

En conclusion, nous voyons que plusieurs précautions doivent être prises, mais moyennant une certaine prudence et une prise de conscience des risques encourus, certaines méthodes de certification peuvent être envisagées et sont même valorisantes pour le volontariat et le volontaire.

Lucie Dugardin





Sources

- ASTIER, Isabelle, « Ecriture de soi, une injonction réflexive. L'exemple de la Validation des acquis de l'expérience », *Sociologie et sociétés*, vol.40, n°2, 2008, pp.51-68
- BACCALA, Gilles, « Mobilité internationale des jeunes et reconnaissance de l'éducation non formelle », *Presses de Science Po*, Agora débats/jeunesses, 2008/4, n°50, pp.86-88
- CHARRAUD, Anne-Marie, « Reconnaissance, validation, certification : principes et concepts », *Actualité de la formation permanente*, janvier-février 2003, pp.37-38
- JULIEN, Christine, « Activités professionnelles et bénévoles », pp.66-68, in BOUTINET, Jean-Pierre, *L'ABC de la VAE*, ERES, Education-Formation, 2009
- LIETARD, Bernard, « Se reconnaître dans les maquis des acquis », *Education Permanente*, n°133/1997-4, pp.65-74
- MAYEN, Patrick, METRAL, Jean-François, « Compétences et validation des acquis de l'expérience, *Formation emploi* [En ligne], 101, janvier-mars 2008, mis en ligne le 31 mars 2010.
- MEHAUT, Philippe, WINCH, Christopher, « Le cadre européen des certifications : quelles stratégies nationales d'adaptation ? », *Formation emploi* (en ligne), 108, octobre-décembre 2009, mis en ligne le 1^{er} janvier 2012.
- « *Formation à la gestion de projets de coopération culturelle transnationale. Réflexions et défis sur la validation et la certification* », Etude réalisée sous la direction de la Fondation Marcel Hicter ASBL, en collaboration avec CUPORE, International Intelligence on Culture, EVREMATHIA, Bruxelles, 2007.





- <http://www.centres-de-vacances.be/animateur/brevets-animateur-et-coordonateur-de-centres-de-vacances/index.html>
- [http://www.centres-de-vacances.be/fileadmin/user_upload/Textes de reference/dec ret_CDV version coordonnee.pdf](http://www.centres-de-vacances.be/fileadmin/user_upload/Textes_de_reference/dec ret_CDV_version_cooronnee.pdf)

