

# PAYS D'AIX Associations



Association de soutien et de promotion de la vie associative du Pays d'Aix

## Conférence des Associations Obligations et opportunités de la formation et de la VAE, au sein de votre association, pour vos salariés et/ou vos bénévoles

Lundi 29 mars  
de 9h30 à 12h30 · Salle 309  
Maison de la Vie Associative  
Lou Ligourès  
Place Romée de Villeneuve  
13090 Aix en Provence



pour en  
**savoir plus**

[www.paysdaixassociations.org](http://www.paysdaixassociations.org)  
**04 42 17 97 00**

# La Réglementation de la Formation Professionnelle



La formation professionnelle est régie par le Code du Travail ainsi que par les conventions collectives qui en définissent les contours, en explicitant les obligations à l'égard des employeurs et les possibilités de formation prévues pour les salariés.

Un impôt lié à la formation professionnelle continue est rendue obligatoire par la législation, et le taux de cotisation dû varie en fonction du secteur d'activité (au travers du rattachement à une convention collective particulière) et de l'effectif de l'entreprise.

De manière générale (et hors spécificités conventionnelles), la participation des employeurs au financement de la FPC s'élève :

- 0,55 % de la masse salariale, pour les entreprises de moins de 10 salariés
- 1,05 % de la masse salariale, pour les entreprises de 10 à 19 salariés
- 1,60 % de la masse salariale, pour les entreprises de plus de 20 salariés

La formation professionnelle est un impôt, et en ce sens la participation financière de l'entreprise s'impose à tous les employeurs, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, le secteur d'activité ou l'effectif.

Le décompte de l'effectif s'entend en équivalents temps plein sur l'année.

La base de calcul de la participation à la FPC est identique à celles des cotisations de sécurité sociale, sous réserve des exonérations spécifiques ou assiettes forfaitaires Urssaf. La période de référence pour le calcul de la participation est l'année civile. Le montant global des contributions doit être versé avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de branche, ou à défaut à un OPCA interprofessionnel.

## Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)

Il existe une centaine d'OPCA, mais la récente réforme de la formation professionnelle prévoit d'en réduire le nombre à une quinzaine d'ici 2011.

Les OPCA, créés par les partenaires sociaux et agréés par l'État, ont pour fonction de collecter les fonds de la formation professionnelle continue.

En contrepartie, ces organismes développent des servi-

ces de proximité au bénéfice des entreprises adhérentes ou des salariés (conseil, information, aide à l'élaboration des projets de formation).

Ils peuvent également prendre en charge, en tout ou partie, le financement d'actions de formations pour les salariés, dans la limite des fonds collectés au niveau national et en fonction de règles de financements spécifiques (fonction du type et de la durée de formation, de son caractère prioritaire...) ■

Source :



# Le financement de la formation professionnelle



Toute demande de prise en charge auprès d'un OPCA est soumise à l'adhésion et au versement de l'entreprise des sommes dues au titre de la formation professionnelle continue.

La constitution par l'entreprise d'une enveloppe propre au titre du plan de formation dépend du montant total de cotisations versées dans ce cadre.

Souvent, les entreprises dont l'effectif et la masse salariale sont faibles ne peuvent bénéficier de fonds propres malgré leurs versements. Elles peuvent alors faire des demandes de prises en charge exceptionnelles auprès de leur OPCA, qui mutualise des fonds auprès de toutes les entreprises dans le but de favoriser la formation au sein des PME.

Dans tous les cas, chaque demande de prise en charge est dépendante de la constitution par l'employeur d'écrits justifiant de sa motivation et du bien fondé de sa demande, en plus des formulaires spécifiques à chaque action de formation remis par son OPCA.

Les taux de cotisation relatifs à la participation, calculée sur la masse salariale des CDI et des CDD, varie en fonc-

tion des accords conventionnels. Toutefois, ils tiennent compte des différents éléments suivants :

- Participation au plan de formation
- Participation à la professionnalisation
- Contribution au développement du paritarisme
- Congé de formation des CDI et des CDD

NB : certains contrats aidés ne doivent pas être pris en compte dans le calcul de l'effectif et de la masse salariale pour le calcul de la participation à la FPC (notamment les contrats d'apprentissage – se reporter aux notices d'explications de l'OPCA)

En cas de demande d'aide financière à la formation avant votre première cotisation, il sera généralement demandé à l'entreprise un versement d'avance en fonction de la masse salariale estimée. ■

# Les différents outils de la formation professionnelle



Le recours au plan de formation se fait dans le cadre d'actions de formations généralistes. Mais il est possible d'utiliser d'autres fonds de la formation professionnelle, en fonction de l'action à mettre en place et du profil du stagiaire (type de contrat...).

## Les différents outils

### de la formation professionnelle :

- Le Congé Individuel de Formation (CIF-CDI et CIF-CDD)
- Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
- Le Contrat de Professionnalisation
- La Période de Professionnalisation
- Le Bilan de Compétences
- La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)

### Le Congé Individuel de Formation des Contrats à Durée Indéterminée :

Le CIF-CDI offre aux salariés qui justifient d'une ancienneté minimum de 24 mois (dont 12 dans l'entreprise actuelle) la possibilité de bénéficier, à leur initiative, d'une action de formation de leur choix prise en charge par l'Opacif.

Il permet au salarié de s'absenter pendant ses heures de travail dans le but de suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, avec pour objectif de lui permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification professionnelle, de changer d'activité ou de préparer et passer un examen.

Pendant la durée du CIF, le contrat de travail du salarié est suspendu, mais pas rompu. Il continue de figurer dans les effectifs de l'entreprise et conserve son statut de salarié avec les conditions associées (ancienneté, droit à congés payés...)

La demande de congé de formation doit être formulée par le salarié par écrit, au moins 60 jours à l'avance (pour un stage de moins de 6 mois) ou 120 jours à l'avance (pour un stage de plus de 6 mois). L'employeur doit obligatoirement répondre dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Le congé de formation étant un droit, l'employeur ne peut s'y opposer si les conditions requises sont remplies. La durée du stage pour lequel est faite la demande de congé de formation ne peut être inférieure à 35 heures ni supérieure à 1 an.

La demande de prise en charge par l'OPCA doit lui être envoyée le plus tôt possible. Elle concerne la rémunération du salarié, le coût pédagogique de formation et les éventuels frais annexes. La demande fait l'objet d'un dossier examiné en commission paritaire par l'OPCA qui, sous réserve de critères de priorité, établira un « contrat de prise en charge » avec l'employeur et le salarié.

### Le Congé Individuel de Formation des Contrats à Durée Déterminée :

Pour faire une demande de CIF-CDD, le salarié doit justifier d'une activité salariée de 24 mois au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Dans le cadre du CIF-CDD, le congé de formation va se dérouler généralement après la fin du CDD, et au plus tard 12 mois après le terme du contrat de travail.

Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit remettre au salarié à l'issue de son contrat un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Le salarié doit alors formuler sa demande de CIF et de prise en charge à l'OPCA de son ancien employeur. Le « contrat de prise en charge » est conclu avec le seul salarié, qui se verra verser une rémunération pendant sa période de formation, en même temps que lui sera maintenu sa protection sociale.

### Le Droit Individuel à la Formation :

Le DIF permet à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de forma-

tion de 20 heures par an (21 heures depuis le 1er janvier 2009), dans la limite de 120 heures, cumulées sur 6 ans maximum. Il concerne les salariés en CDI, à temps complet ou à temps partiel, justifiant d'1 an d'ancienneté, et ceux en CDD justifiant de 4 mois de travail au cours des 12 derniers mois.

L'employeur a l'obligation d'informer par écrit et chaque année à chacun de ses salariés des heures acquises au titre du DIF. La mise en œuvre de ce droit est à l'initiative du salarié mais nécessite l'accord de l'employeur qui a la maîtrise du financement et le choix de la formation. Ce dernier a 1 mois pour notifier sa réponse, faute de quoi l'absence de réponse vaut acceptation de la demande. L'accord concernant la demande de DIF doit être formalisé par écrit entre l'employeur et le salarié.

Le recours au plan de formation se fait dans le cadre d'actions de formations généralistes. Mais il est possible d'utiliser d'autres fonds de la formation professionnelle, en fonction de l'action à mettre en place et du profil du stagiaire (type de contrat...).

## Les différents outils

### de la formation professionnelle :

- Le Congé Individuel de Formation (CIF-CDI et CIF-CDD)
- Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
- Le Contrat de Professionnalisation
- La Période de Professionnalisation
- Le Bilan de Compétences
- La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)

### Le Congé Individuel de Formation des Contrats à Durée Indéterminée :

Le CIF-CDI offre aux salariés qui justifient d'une ancienneté minimum de 24 mois (dont 12 dans l'entreprise actuelle) la possibilité de bénéficier, à leur initiative, d'une action de formation de leur choix prise en charge par l'Opacif.

Il permet au salarié de s'absenter pendant ses heures de travail dans le but de suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, avec pour objectif de lui permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification professionnelle, de changer d'activité ou de préparer et passer un examen.

Pendant la durée du CIF, le contrat de travail du salarié est suspendu, mais pas rompu. Il continue de figurer dans les effectifs de l'entreprise et conserve son statut de salarié avec les conditions associées (ancienneté, droit à congés payés...)

La demande de congé de formation doit être formulée par le salarié par écrit, au moins 60 jours à l'avance (pour un stage de moins de 6 mois) ou 120 jours à l'avance (pour un stage de plus de 6 mois). L'employeur doit obligatoirement répondre dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Le congé de formation étant un droit, l'employeur ne peut s'y opposer si les conditions requises sont remplies. La durée du stage pour lequel est faite la demande de congé de formation ne peut être inférieure à 35 heures ni supérieure à 1 an.

La demande de prise en charge par l'OPCA doit lui être envoyée le plus tôt possible. Elle concerne la rémunération du salarié, le coût pédagogique de formation et les éventuels frais annexes. La demande fait l'objet d'un dossier examiné en commission paritaire par l'OPCA qui, sous réserve de critères de priorité, établira un « contrat de prise en charge » avec l'employeur et le salarié.

### Le Congé Individuel de Formation des Contrats à Durée Déterminée :

Pour faire une demande de CIF-CDD, le salarié doit justifier d'une activité salariée de 24 mois au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Dans le cadre du CIF-CDD, le congé de formation va se dérouler géné-

ralement après la fin du CDD, et au plus tard 12 mois après le terme du contrat de travail.

Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit remettre au salarié à l'issue de son contrat un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Le salarié doit alors formuler sa demande de CIF et de prise en charge à l'OPCA de son ancien employeur. Le « contrat de prise en charge » est conclu avec le seul salarié, qui se verra verser une rémunération pendant sa période de formation, en même temps que lui sera maintenu sa protection sociale.

### **Le Droit Individuel à la Formation :**

Le DIF permet à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an (21 heures depuis le 1er janvier 2009), dans la limite de 120 heures, cumulées sur 6 ans maximum. Il concerne les salariés en CDI, à temps complet ou à temps partiel, justifiant d'1 an d'ancienneté, et ceux en CDD justifiant de 4 mois de travail au cours des 12 derniers mois.

L'employeur a l'obligation d'informer par écrit et chaque année à chacun de ses salariés des heures acquises au titre du DIF. La mise en œuvre de ce droit est à l'initiative du salarié mais nécessite l'accord de l'employeur qui a la maîtrise du financement et le choix de la formation. Ce dernier a 1 mois pour notifier sa réponse, faute de quoi l'absence de réponse vaut acceptation de la demande. L'accord concernant la demande de DIF doit être formalisé par écrit entre l'employeur et le salarié.

La demande de DIF concerne généralement des actions de formation visant le développement de connaissances et de compétences du salarié, qui ne sont pas visées dans le plan de formation.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser ses heures de DIF, qui peut en disposer totalement ou partiellement en fonction des actions de formations choisies. Il lui est également impossible d'utiliser, à sa convenance, les heures de DIF du salarié pour des formations normalement prévues dans le cadre du plan.

Par contre, des actions de VAE et de Bilan de Compétences peuvent être conclues dans le cadre du DIF, sous réserve que la demande provienne du salarié.

Le stage de formation peut se dérouler pendant et/ou en dehors des heures de travail. Lorsque le DIF est mis en œuvre pendant le temps de travail, le salarié perçoit sa rémunération normale de son employeur. Dans le cas contraire, le salarié perçoit de son employeur une allocation de formation, égale à 50% du salaire net.

La demande de prise en charge auprès de l'OPCA est faite par l'employeur. L'OPCA peut par ailleurs financer directement et en totalité l'organisme dispensaire de la formation. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut faire valoir ses heures au titre du DIF pendant la durée de son préavis, pour une utilisation pendant cette période ou après rupture du contrat.

### **Le Contrat de Professionnalisation :**

Son objectif est de favoriser l'insertion des jeunes de 16 à 26 ans et la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Il leur permet d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue dans la convention collective de branche.

Il s'agit d'un contrat de travail alternant des périodes de formation et de mise en situation de travail. Sa durée varie entre 6 et 12 mois, et il peut être conclu sous forme de CDD ou de CDI. L'action de formation doit durer au minimum 150 heures et représenter 15 à 25% de la durée du contrat.

Que ce soit pendant ses périodes de formation ou d'emploi, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est considéré comme salarié et à ce titre perçoit sa rémunération de manière normale. L'OPCA peut néanmoins intervenir en partie au niveau d'une aide à la rémunération pour l'employeur.

De part son volet « formation », le contrat de professionnalisation doit être visé notamment par la DDTEFP et par l'OPCA qui en assurera le financement (coût pédagogique, frais annexes, tutorat). La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est dépendante de son âge et de son niveau de formation, et varie ainsi entre 70%, 80% et 100% du SMIC au minimum.

Des aides et exonérations spécifiques, en fonction de l'âge du bénéficiaire peuvent être accordées à l'employeur par l'Urssaf ou le Pôle Emploi.

Dans tous les cas, l'employeur doit se rapprocher de son OPCA après avoir conclu le contrat de travail, complété le document Cerfa et signé la convention de formation avec l'organisme prestataire.

### **La Période de Professionnalisation :**

Elle a pour objet de permettre à certains salariés sous contrat à durée

indéterminée de favoriser leur maintien à l'emploi par la formation et l'acquisition de diplômes qualifiants en relation avec leur activité professionnelle.

Les salariés concernés sont :

- ceux dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et organisationnelles
- ceux qui ont plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'ancienneté
- ceux qui ont un faible niveau de qualification (diplômes de niveaux V et VI)
- ceux qui ont occupé durablement des emplois à temps partiels ...

La période de professionnalisation se déroule en principe pendant le temps de travail. La formation suivie pendant la période de professionnalisation peut être dispensée par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Les formations qualifiantes touchées dans ce cadre sont généralement longues et coûteuses. Elles proposent souvent au salarié un suivi sous forme de tutorat, qui peut faire l'objet d'une demande de prise en charge spécifique par l'OPCA, en plus des frais annexes de formation.

La rémunération du salarié en formation est assurée normalement par l'employeur, mais ce dernier se voit indemnisé par l'OPCA sur la base d'un forfait de 9,15 € par heure de formation, quel qu'en soit le coût pédagogique global. Au-delà, les dépenses de formation sont imputables sur le plan.

Comme pour toute demande spécifique, la prise en charge est soumise à accord préalable de l'OPCA et le remboursement effectif est subordonné à la transmission des pièces justificatives (facture, justificatifs, états de présence).

### **Le Bilan de Compétences :**

Tout salarié à droit, sur demande adressée à son employeur et sous réserve de justifier d'une ancienneté de 5 ans minimum, à un congé pour réaliser un bilan de compétences. Il peut également en bénéficier dans le cadre de formations prévues au plan ou dans le cadre de son DIF, à son initiative.

Le Bilan de Compétences se déroule en 3 phases :

- une phase préliminaire pendant laquelle le salarié est informé des conditions de déroulement du bilan, des méthodes et des techniques utilisées.
- une phase d'investigation permettant au salarié d'analyser et identifier ses besoins, déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- une phase de conclusions au cours de laquelle les résultats sont présentés.

### **La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) :**

La VAE permet à toute personne de faire reconnaître par un jury de validation son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Elle prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, d'une durée au moins égale à 3 ans, en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme.

Comme pour le bilan de compétences, la VAE peut faire l'objet d'une formation prévue au plan par l'employeur, être financée au titre du DIF, ou faire l'objet d'un congé de formation spécifique, à l'initiative du salarié.

La VAE concerne aussi bien les salariés en CDI que ceux en CDD.

La formation est dispensée par un organisme habilité intervenant en vue de la validation des acquis du candidat, auprès duquel est conclu une convention de formation tripartite qui précise notamment :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé
- la période de réalisation
- les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

Le salarié bénéficiaire conserve son statut (rémunération, protection sociale) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur.

Dans le cadre du congé de VAE, aucune ancienneté n'est requise pour le salarié en CDI, tandis que le titulaire d'un CDD doit justifier de 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années.

La demande de congé obéit aux mêmes règles que dans le cadre du CIF.

La prise en charge du coût d'accompagnement à la VAE et du coût global est plafonnée, selon un barème propre aux OPCA. ■

# VAE, Diagnostics et propositions



Contribution rédigée par le groupe de travail VAE de la Fonda

## Exposé des motifs

Dans un contexte où la formation professionnelle et la mise en œuvre de la VAE font l'objet de réflexions ministérielles approfondies, la Fonda estime qu'elle peut faire valoir son expertise, ses analyses et ses propositions, afin que la VAE bénévole prenne toute sa place dans les dispositifs de qualification et de professionnalisation :

► la réussite et le développement quantitatif de la validation des acquis de l'expérience bénévole pourraient contribuer à atteindre les objectifs statistiques assignés par le plan gouvernemental lancé en 2006 : en effet, la validation du bénévolat est loin d'avoir atteint toute son efficacité ;

► la montée en puissance de la validation des acquis de l'expérience bénévole constitue également un puissant levier de promotion sociale individuelle et collective - particulièrement auprès de publics exclus du marché du travail - en lien avec les enjeux de l'heure : modernisation du marché du travail, mobilité et reconversion des salariés, vivre ensemble... ;

► les difficultés et les résistances que rencontre la VAE du bénévolat sont particulièrement importantes :

- elles participent des difficultés et résistances communes, relevées pour l'ensemble du dispositif (cf. rapport Besson),

- elles sont également spécifiques d'une VAE du bénévolat dont n'ont pas été assez mesurées les résistances à dépasser : publics ayant souvent des savoirs très éloignés de l'écrit et de la VAE, entreprises associatives de petite taille, guère sensibilisées à la VAE et insuffisamment informées de ses modalités, parcours de qualification particulièrement précaires et discontinus, etc. ;

► des expériences et des expérimentations qui ouvrent des pistes restent par trop confidentielles et n'essaient pas assez :

- un accompagnement qui se fait dans ou à partir de structures associatives qui travaillent sur leurs actions et sur la valorisation de ce qu'elles apportent,

- une meilleure appréciation des compétences et des savoir-faire spécifiques des responsables associatifs,

- la promotion, en interne comme en externe, d'une véritable culture de la valorisation de l'expérience bénévole dans les associations, avec ses lieux et temps d'acquisition réelle de capacités professionnelles,

- la reconnaissance de l'acquisition de compétences qualifiantes dans les responsabilités associatives, mais également dans des temps non professionnels.

## Éléments d'analyse

La validation de l'expérience bénévole est loin d'avoir atteint toute son efficacité :

► le système de certification professionnelle est complexe et peu lisible : calé sur les référentiels professionnels et les référentiels de formation, il s'avère tout particulièrement rébarbatif pour des bénévoles, surtout lorsqu'ils sont peu qualifiés et très éloignés de la VAE et, pour certains, d'un niveau de culture général peu élevé ;

► la méconnaissance du dispositif de la VAE par des petites entreprises associatives participe du déficit d'information sur le dispositif ;

► l'absence de suivi et de traces du parcours des bénévoles, par les associations qui ne sont pas équipées à ce jour pour ce faire : lorsqu'elles ont des salariés, elles se sont généralement dotées d'une gestion de leurs ressources humaines salariées, mais pas de leurs ressources bénévoles (définition des responsabilités, relevé des expériences, liens entre bénévoles et salariés...);

► la longueur et la complexité des procédures d'accès à la VAE et la place suréminente que tient l'écrit accroissent pour les bénévoles le caractère de « parcours du combattant » du dispositif : grande est l'inhibition que produit la démarche descendante actuelle qui vérifie la conformité des expériences à travers le filtre de référentiels ;

► la double contrainte des cinq années ou « du tout ou rien » s'avère tout à fait réhabilitaire pour une partie des bénévoles. Le dispositif d'un diplôme « un et indivisible », à obtenir dans les cinq ans, sous peine de perdre les acquis partiels obtenus est à faire évoluer ;

► des « poches de compétences » professionnelles originales et spécifiques de l'expérience bénévole associative, comme d'ailleurs syndicale, ne trouvent pas leur place ou ne sont que très partiellement prises en compte par les référentiels des titres et des diplômes professionnels accessibles par la validation des acquis : capacités à travailler au sein d'équipes très diverses, articulation de financements publics, de ressources marchandes et du don gratuit... ;

► le manque de données statistiques sur la montée en puissance de la validation des acquis de l'expérience bénévole conduit à un pilotage « en aveugle » : le manque de données statistiques sur la montée en puissance de la validation des acquis de l'expérience bénévole conduit à un pilotage « en aveugle » : le repérage de quelques trajectoires ne suffit pas.

## Propositions et pistes de travail

Les propositions et pistes de travail qui suivent rejoignent celles qui sont faites pour la VAE en général. Pour certaines, elles sont spécifiques du bénévolat. L'enjeu est que la VAE bénévole trouve toute sa place dans le droit commun.

### Une meilleure information et lisibilité du dispositif de la VAE bénévole

► Cibler, dans les campagnes d'information à venir, les publics associatifs et syndicaux, en prenant acte de leur diversité et de leur éparpillement ; examiner comment et avec qui améliorer cette information :

- information des syndicats d'employeurs associatifs des branches professionnelles de l'économie sociale ;
- mise à disposition d'information dans les centres ressources associatifs, maisons des associations, services municipaux de la vie associative...

► Sensibiliser et outiller les associations pour qu'elles mettent en place un suivi des responsabilités de leurs bénévoles et une valorisation de leurs compétences :

- livret du bénévolat ou document du même type ;
- actions de sensibilisation à la gestion des ressources humaines bénévoles, en référence aux objectifs d'éducation permanente et de promotion sociale explicites ou sous-jacents à de nombreux projets associatifs ;
- travail sur la spécificité/complexité des responsabilités bénévoles ;

- valorisation de parcours réussis de VAE bénévole (exemples en Aquitaine).

► Informer les organismes valideurs et les jurys en charge de la VAE des spécificités des parcours de professionnalisation par le bénévolat et, du coup, des conditions particulières d'une validation réussie du bénévolat.

► Mettre en place un suivi statistique fiable de la validation de l'activité bénévole, avec des outils pour prendre également en compte le bénévolat là où il est entremêlé avec des expériences professionnelles.

### Des certifications plus adaptées aux compétences spécifiques du bénévolat

► Prendre en compte les « poches de compétences » spécifiques de l'expérience bénévole dans les référentiels de compétences et de formation.

Ce n'est pas le moindre des défis à relever que celui d'enrichir les référentiels en prenant en compte un certain nombre de spécificités partagées d'ailleurs par le bénévolat syndical. Ces compétences sont absentes ou peu présentes dans les référentiels, alors qu'importantes en matière d'employabilité :

- exploration de la notion de « capacitation » liée à la vie associative par des spécialistes de l'approche des qualifications, l'enjeu étant la reconnaissance de capacités et de savoirs associatifs spécifiques comme « travailler au sein d'équipes mixtes, alliant notamment des salariés et des bénévoles », « susciter des démarches collectives entre partenaires d'horizons et de statuts divers » ; une étude pourrait être confiée en ce sens au Cereq ;

- exploration d'une approche du diplôme « à la carte », sous la forme d'un assemblage entre un tronc commun et des modules optionnels, en rapport avec l'expérience.

► Mettre en place une autre approche du diplôme par la VAE :

- garder à vie le bénéfice des validations « partielles » des acquis de l'expérience bénévole, c'est-à-dire ne pas les limiter à cinq ans ;

- offrir aux candidats bénévoles à la VAE qui échouent des possibilités de rattrapage, comme ceux que les centres de formation offrent aux salariés ;

- diminuer la place accordée à la culture de l'écrit, en ouvrant d'autres modalités de vérification des acquis qu'une rédaction écrite de l'expérience.

► Élargir les jurys de validation à des représentants du secteur de l'économie sociale et des syndicats, au fait de la qualification par la validation de l'expérience bénévole et de ce qui est acquis dans des temps non professionnels :

- sollicitation de réseaux associatifs et pas seule initiative individuelle.

### Un accompagnement des candidats à la validation de l'expérience bénévole

► Diffuser des expériences réussies de « compagnonnage » et d'appui :

- expérience lyonnaise.

► Développer des démarches collectives d'accès à la VAE, réunissant au plan territorial un ensemble d'associations et un ensemble de candidats à la VAE :

- constitution de regroupement de candidats à la VAE bénévole par des réseaux (ex : Maisons des associations, France Bénévolat).

### Un développement du financement

► Accroître le financement des dispositifs d'information et de sensibilisation des associations à la validation des acquis de l'expérience bénévole :

- transferts d'expériences réussies.

► Limiter l'écart entre les coûts pratiqués par les organismes valideurs, afin d'éviter que les candidats choisissent le diplôme le moins onéreux.

► Permettre le financement de dispositifs collectifs de compagnonnage et d'appui à la validation des acquis de l'expérience bénévole, dispositifs.

### La consolidation et la capitalisation des expériences de VAE bénévole

► Encourager la consolidation et la mutualisation de réflexions, de propositions et d'initiatives susceptibles de développer la VAE bénévole entre les associations, au sein de l'économie sociale et avec le monde syndical.

► Capitaliser et diffuser ces réflexions, propositions et initiatives auprès de l'ensemble des acteurs de la VAE, pour les convaincre tant des enjeux de la VAE bénévole que des méthodes à inventer pour la réussir et la développer.