

Cofinancé par



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan d'investissement dans les compétences

Livrable n° 3 de l'étude sur l'identification et la valorisation des compétences mobilisées par les bénévoles sur les grands événements culturels et/ou sportifs

Étude intermédiaire :

Les principaux enseignements de l'étude sur les compétences développées par les bénévoles des grands événements sportifs et culturels et sur leurs attentes en matière de reconnaissance / valorisation de ces compétences

Octobre 2021

Document réalisé par Article 1, Terre d'Avance et Tous Bénévoles

Auteurs : Bauvet Sébastien, Tagliati Noélie,
Lorre Benjamin, Hoarau Lucile, Persoz Isabelle

Synthèse

Les compétences bénévoles événementielles sont un objet peu étudié et une démarche en faveur de leur reconnaissance nécessite de comprendre leur place dans l'expérience d'engagement dans les Grands événements culturels et sportifs (GECS). Ce document présente les résultats globaux de la première phase de l'étude autour des compétences et de la reconnaissance du bénévolat événementiel. Celle-ci nous a permis de saisir les enjeux socioprofessionnels autour de la reconnaissance de compétences liées au bénévolat et l'expérience bénévole événementielle en tant que telle, et a contribué à l'identification des compétences développées par les bénévoles en GECS et des mécanismes d'apprentissage et de remobilisation associés.

Objectifs

Il s'agissait en particulier de comprendre l'expérience bénévole événementielle afin de pouvoir :

- Identifier les compétences des bénévoles à valoriser (compétences relationnelles, compétences personnelles et compétences spécifique au bénévolat événementiel) ;
- Penser une valorisation accessible à un très grand nombre de personnes (45 000 bénévoles sont visés par Paris 2024, sur l'ensemble du territoire national, en amont, pendant et après les Jeux) ;
- Assurer une valorisation de parcours variés (différentes situations professionnelles, différents parcours d'engagement, etc.).

Cadrage

Le bénévolat est une forme de contribution à la vie publique qui prend de l'ampleur depuis les dernières décennies, dans des contextes humanitaires, professionnels, culturels ou encore sportifs. Les Jeux Olympiques et Paralympiques connaissent eux-mêmes une mobilisation progressive des volontaires depuis les années 1980 : au XXI^e siècle, ils s'appuient systématiquement sur plusieurs dizaines de milliers de bénévoles.

La question des compétences développées et valorisées n'était pas abordée dans la plupart des travaux autour de l'engagement bénévole. Ceci tient à la « nature » des compétences concernées par la majorité des actions bénévoles – événementielles ou non : les compétences transversales, ou *soft skills*, connaissent une visibilité croissante dans les discours publics, rattachées aux enjeux d'employabilité et de reconnaissance de « l'engagement ». Si leur place semble désormais assurée dans les discours des recruteurs et des managers d'une part, et si leur forme se retrouve dans la majorité des travaux ou des documents normatifs portant sur les activités bénévoles d'autre part, leur institutionnalisation demeure encore un processus en cours, traversé par de nombreux enjeux : l'intelligibilité et la compréhension commune de ces compétences transversales, leurs modalités d'évaluation, et leur place dans les processus d'emploi et de travail plus larges et déjà fortement structurés (socialement et techniquement). La reconnaissance des engagements bénévoles événementiels passe par une compréhension de leurs expériences et une clarification des compétences associées – en particulier lorsqu'elles appartiennent au monde des *soft skills* – et dont la place et la valorisation dans les processus d'implication ou de défection est en réalité identifiée dans la littérature sur l'engagement depuis plusieurs décennies.

De nombreux travaux montrent l'intérêt croissant pour l'expérience de bénévolat en termes d'employabilité. Ce phénomène s'inscrit dans la dynamique récente de substitution d'un bénévolat de compétences au bénévolat amateur, dont il s'agit de construire des mécanismes compensatoires en termes de reconnaissance sociale : si l'expérience de bénévolat est de plus en plus reconnue dans l'espace public comme une instance d'acquisition de compétences professionnelles, peu de mécanismes ou d'outils permettent encore de les objectiver du point de vue de la sphère professionnelle. L'engagement bénévole événementiel ferait partie de ces nouvelles formes d'engagement, plus ponctuelles et plus spécifiquement centrées sur la question des compétences ou de l'efficacité.

De fait, les représentations de l'engagement s'étendent progressivement de la sphère des pratiques privées et des convictions personnelles à celles de l'apprentissage et du développement professionnel, offrant une importance croissante aux propriétés des modalités de la mobilisation. Les expériences qu'elles concernent voient ainsi leur position évoluer dans l'espace public et dans leurs supports d'objectivation, notamment ceux qui concernent la vie professionnelle. De façon générale, ces dernières années, les pouvoirs publics ont inscrit dans la loi un principe de reconnaissance de l'engagement impulsant de nouveaux dispositifs.

Si les mondes académiques et professionnels ont progressivement adopté l'approche par compétences pour évaluer les résultats des apprentissages et des activités mais aussi pour mieux saisir les potentiels d'innovation pédagogiques, une partie du monde associatif, lui-même pris dans des besoins de performance, a également fait des compétences un enjeu fort de ses pratiques de recrutement (professionnel, mais aussi bénévole) et a progressivement formalisé une évaluation des apprentissages expérientiels qui s'y produisent.

Si les compétences bénévoles étudiées par le prisme de la professionnalisation du monde associatif peuvent intégrer des dimensions techniques en écho aux injonctions gestionnaires qui pèsent sur ces structures, on remarque que la littérature professionnelle et académique contemporaine s'attache plus particulièrement au rôle des compétences transversales (ou *soft skills*), qui articulent des composantes relationnelles, émotionnelles, méthodologiques, cognitives et conatives, et qui se caractérisent essentiellement par un apprentissage expérientiel.

La revue de littérature académique et professionnelle autour de la reconnaissance des compétences bénévoles montre un paradoxe entre l'admission globale d'un intérêt de valorisation des compétences et les difficultés rencontrées par la plupart des outils et dispositifs de valorisation mis en place depuis plus d'une décennie. À l'approche par compétences s'associe généralement un outil particulier, le référentiel, qui pose aussi une ambivalence, entre formalisation réductrice de la complexité des *agirs* et nécessité de rendre accessible et intelligible des enjeux, un langage, des références, en bref, des formes déjà opérantes – parfois seulement performatives – dans le monde professionnel. On comprend ainsi que les enjeux techniques et sociaux autour des compétences transversales – qui s'associent plus profondément aux caractéristiques personnelles des individus – s'imbriquent et nécessitent pour leurs auteurs et leurs utilisateurs de conserver une lecture attentive des frontières d'inégalités qu'elles tracent. On associe généralement les dispositifs de gratification formelle des compétences à l'aboutissement d'un processus de formation. Pour autant, d'autres approches se sont développées depuis plusieurs années, adossées à certains mécanismes de pédagogie active et/ou au principe selon lequel une démarche réflexive pouvait conduire à réaliser, objectiver et valider des compétences.

Deux grandes catégories de dispositifs, souvent ouverts et généralistes, peuvent être repérées :

- soit dans les tentatives institutionnelles de reconnaissance de l'engagement bénévole (comme le Portefeuille de compétences, initié par la DJEPVA et un ensemble d'acteurs institutionnels et associatifs, gratuit, ou le Passeport bénévole, instauré par France Bénévolat, payant), relayées par des acteurs associatifs importants ;
- soit dans des mouvements plus larges promouvant des mécaniques de reconnaissance alternatifs aux diplômes, par exemple *Open recognition* (« reconnaissance ouverte ») via les *open badges* ou badges numériques, qui ne sont pas nécessairement liés à la seule reconnaissance du bénévolat mais plus largement de l'expérience volontaire, renvoyant au désir d'un élargissement et de diversification de sa portée (symbolique et pratique) à travers celles des expériences d'apprentissage.

Analyses

Les principaux enseignements issus de l'ensemble des travaux menés pendant la première phase de l'étude sont les suivants :

- les compétences et le réseau social apparaissent comme des valeurs et des ressources a posteriori de l'engagement, c'est-à-dire que les bénévoles ne les recherchent pas en amont mais les reconnaissent en aval de l'expérience ;
- les jeunes ont plus d'attentes que les autres en termes de développement de compétences ou d'expérience professionnalisante grâce aux GECS. De même, des personnes en recherche d'emploi pourraient voir leur engagement et les compétences associées témoigner utilement de capacités transposables dans un environnement professionnel ;
- si certains bénévoles bénéficient d'une formation sur des compétences techniques comme les gestes de sécurité en cas d'incendie ou encore les gestes de premiers secours, l'essentiel des formations consiste à un temps d'instruction sur le poste et les missions occupées par les bénévoles et ne débouchent sur aucune reconnaissance formelle des formations suivies.
- les compétences transversales figurent au premier plan des compétences utiles pour les bénévoles en GECS. Ces compétences transversales ne sont pas réductibles aux compétences *relationnelles* : les compétences les plus développées par les bénévoles en GECS sont à la fois interpersonnelles et intrapersonnelles ;
- le diplôme restant la référence principale pour attester une reconnaissance de compétences, la question d'une certification liée aux compétences développées dans le bénévolat se pose, mais la structuration institutionnelle des certifications par France compétences rend difficile d'envisager des certifications professionnelles pour chaque domaine d'intervention du bénévolat ;
- il existe une forte interconnexion entre le bénévolat régulier et événementiel, avec près de 90 % des personnes engagées sur des GECS qui ont également un engagement régulier en parallèle. De plus, les compétences développées ainsi que les attentes en termes de reconnaissance sont comparables entre le bénévolat en grand événement et l'engagement régulier ;
- l'étude confirme l'importance d'une reconnaissance formelle et informelle des compétences, qui se traduit d'un côté par des modalités ou dispositifs de valorisation objectivant et appréciant la mission effectuée, et de l'autre des mécanismes réflexifs et collectifs qui aurait pour vertu de donner envie

aux bénévoles de se réengager, et donc d'alimenter une raison sociétale outre la valorisation des parcours individuels ;

- les dispositifs existants restent discrets : en effet, les entretiens avec les experts et les enquêtes confirment par ailleurs ce qui transparaissait dans la littérature en termes d'usages des dispositifs spécifiques existants : souvent inconnus ou méconnus, ils ne demeurent guère utilisés par les bénévoles.

Ainsi, les bénévoles développent de nombreuses compétences qui dépendent moins de la nature précise des missions que des expériences individuelles. Les principales compétences développées semblent ainsi être des compétences transversales, et potentiellement transférables dans le monde professionnel. Ce travail de recherche a également permis de mettre en évidence de fortes attentes en termes de reconnaissance des expériences bénévoles, même si celle-ci ne semble pas faire partie des motivations premières de l'engagement. Pour plusieurs raisons, les outils et les parcours existants ne semblent pas adaptés aux besoins des bénévoles, et nécessitent la création ou la reconfiguration de dispositifs qui doivent tenir compte des éléments suivants :

- **une démarche plurielle** qui tient compte de la diversité des aspirations des bénévoles et de leur intérêt direct variable en termes de reconnaissance formalisée des compétences ;
- **une attention particulière aux acteurs engagés** dans le processus de reconnaissance, qui doivent être légitimes tant auprès des bénévoles que des organisations utilisatrices d'outils de reconnaissance ;
- **une contribution à la prise de conscience des bénévoles de leurs compétences**, en particulier leurs compétences transversales (ou soft skills), encore peu explicites et peu évidentes à objectiver ;
- **une pluralité des parcours, statuts, profils et perspectives des bénévoles** qui n'ont pas tous les mêmes besoins ni pratiques en termes de démarche (déjà effective ou potentielle) d'(auto-)évaluation ;
- **une adresse vis-à-vis de la formation préalable** à la préparation des grands événements, qui peut prendre des formats variables et dont l'importance est inégalement comprise et vécue par les bénévoles ;
- **un centrage de l'approche sur les compétences transversales** (ou soft skills), au cœur des enjeux de mobilité professionnelle et de recrutement contemporain ;
- **une représentation élargie des processus formels de reconnaissance**, qui ne passent pas nécessairement par un diplôme ou une certification professionnelle mais qui peuvent emprunter des voies alternatives ;
- **une articulation de la reconnaissance formelle et informelle des compétences**, au regard de l'importance accordée aux relations humaines et aux émotions dans l'expérience d'engagement événementiel ;
- **une vision intégrée de l'engagement**, qui ne doit pas opposer engagement événementiel et engagement régulier au regard des pratiques réelles d'engagement, généralement cumulatives.

Sommaire

Synthèse	1
Sommaire	5
Rappel du contexte du projet	7
Objectifs de la présente étude	7
Partis-pris de notre démarche	7
Introduction	8
Première partie - Éléments de cadrage	11
1. Du bénévolat régulier au bénévolat événementiel	11
1.1. Éléments pour une sociohistoire du bénévolat événementiel	11
1.2. Les mutations récentes de l'engagement bénévole	12
1.3. L'importance du bénévolat dans les grands événements	13
2. Reconnaissance sociale, reconnaissance professionnelle	14
2.1. La société de la reconnaissance	14
2.2. La valeur symbolique des expériences extraprofessionnelles	14
2.3. Les enjeux de la reconnaissance de l'engagement dans les politiques d'emploi	15
3. Les enjeux des compétences	16
3.1. Définition des compétences	16
3.2. Les apprentissages expérientiels	17
3.3. Les compétences transversales au cœur de l'engagement bénévole	17
3.4. Appréciations subjectives et sociales des compétences	20
4. Les enjeux autour des dispositifs de reconnaissance des compétences bénévoles	20
4.1. La difficile (re)connaissance... des dispositifs de reconnaissance	20
4.2. Les enjeux liés à la formation des bénévoles	21
4.3. La place des référentiels dans l'évaluation des compétences bénévoles	22
4.4. Dispositifs de gratifications : du papier à l' <i>open badge</i>	23
Résumé méthodologique et composantes de l'étude	26
Seconde partie - Résultats et perspectives de l'étude	27
1. Enjeux pratiques du bénévolat événementiel par le prisme de l'expertise	27
1.1. L'humain, la cause, le désintéressement	27
1.2. Professionnalisation des (attentes des) bénévoles	27
1.3. Typologies de bénévoles	28
1.4. Recrutement et fidélisation des bénévoles	29

1.5. L'incertitude et le projet : des moteurs du bénévolat événementiel	29
1.6. Les facteurs de développement de compétences bénévoles	30
1.7. Relations avec les intervenants professionnels	31
1.8. Questions autour de l'évaluation	32
1.9. Questions autour de la certification	33
1.10. Le rôle des tiers de confiance dans la validation des compétences	34
1.11. Éléments théoriques en faveur d'un parcours de reconnaissance	34
2. Reconnaissance des compétences bénévoles : les principaux enseignements de l'étude	35
2.1. La compétence et le réseau comme valeurs a posteriori de l'engagement	35
2.2. La reconnaissance des compétences : des besoins différenciés socialement	36
2.3. Ambivalence de la formation dans la préparation des grands événements	36
2.4. La prépondérance des compétences transversales	37
2.5. Les contraintes de la reconnaissance par les certifications professionnelles	38
2.6. Engagement événementiel, engagement régulier : un cumul plus qu'une opposition	38
2.7. Une double reconnaissance des compétences : le formel et l'informel	38
2.8. Des dispositifs existants qui restent discrets	39
3. Formalisation des compétences bénévoles en grand événement culturel et sportif	40
3.1. Cartographie des compétences bénévoles événementielles	40
3.2. Référentiel des compétences bénévoles événementielles	41
Références	43
1. Sources académiques	43
2. Sources institutionnelles, journalistiques, professionnelles et associatives	46
3. Guides, outils et référentiels de missions/compétences	48
ANNEXES	49
Annexe A - Présentation du groupement Article 1/Terre d'Avance/Tous Bénévoles	49
Annexe B - Liste des membres du Comité de pilotage	51
Annexe C - Liste des personnalités qualifiées interviewées (janvier-mai 2021)	52
Annexe D - Liste des participants au séminaire d'ouverture (29 janvier 2021)	53
Annexe E - Résultats du pré-questionnaire de contact des bénévoles (janvier 2021)	54

Rappel du contexte du projet

Parce que les bénévoles ont toujours joué un rôle essentiel dans le succès des grands événements qu'ils soient culturels ou sportifs, il est apparu évident aux branches professionnelles représentatives de la filière, au Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 et au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion de se pencher au sein de l'EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) Grands Evénements Culturels et Sportifs sur la question de la valorisation de leurs compétences dans une logique de sécurisation du parcours professionnel.

Ce livrable vient présenter les résultats de la première phase du projet de reconnaissance et la valorisation des compétences et de l'engagement des bénévoles lors de Grands Évènements Culturels et Sportifs (GECS) en réponse à l'axe « Identification et valorisation des compétences développées par les bénévoles » de l'EDEC.

Cette étude intermédiaire s'appuie ainsi sur les résultats des enquêtes, des revues de littérature et des entretiens et groupes de travail menés avec des experts du monde bénévole, des chercheurs, des organisateurs de grands événements, afin de saisir l'ensemble des enjeux autour d'un projet de reconnaissance et la valorisation des compétences et de l'engagement des bénévoles lors de grands Evènements Culturels et Sportifs.

Objectifs de la présente étude

- **Identifier les compétences des bénévoles à valoriser** (compétences techniques, compétences transversales, compétences clés) ;
- **Penser une valorisation accessible à un très grand nombre de personnes** (45 000 bénévoles visés par Paris 2024, sur l'ensemble du territoire national, en amont, pendant et après les Jeux) ;
- **Assurer une valorisation de parcours variés** (différentes situations professionnelles, différents parcours d'engagement, etc.).

Partis-pris de notre démarche

- **S'appuyer sur les retours d'expérience** des manifestations sportives et culturelles de grande ampleur (Euro de foot 2016, Euro de handball 2018, Paris Gay Games 2018, festivals de type Solidays, Eurockéennes...) et des initiatives de valorisation des compétences bénévoles préexistantes (Passeport Bénévole, Compte d'engagement citoyen, soutien d'Uniformation aux bénévoles de l'EHF Euro 2018...).
- **Remettre les individus au cœur de la démarche** pour identifier leurs aspirations et pour mettre à plat les passerelles qui existent entre parcours de mobilisation bénévole et vie professionnelle afin d'ajuster le positionnement des différents outils de valorisation de compétences (qu'ils existent déjà ou qu'ils restent à créer ou à développer) qui pourraient être construits dans le cadre de ces travaux.
- **Ne pas construire un dispositif mais un ensemble de composantes complémentaires, inscrites dans un parcours** qui puisse s'adapter aux différents objectifs et aux besoins des bénévoles, aux enjeux d'opérationnalité des organisateurs, et rencontrer la reconnaissance de façon générale des acteurs du monde professionnel.

Introduction

Si l'importance du bénévolat associatif dans le fonctionnement des sociétés contemporaines n'est plus à démontrer, tant par son poids socioéconomique¹ que par la diversité des domaines et des formes d'intervention qu'il recouvre², certains contextes de mobilisation bénévole ne font pas toujours l'objet d'une représentation précise dans l'espace public, au premier rang desquels la contribution à l'organisation (au sens de préparation et de déroulement) d'un grand événement.

Or le bénévolat est une forme de contribution à la vie publique qui prend de l'ampleur depuis les dernières décennies³, dans des contextes humanitaires, professionnels, culturels ou encore sportif – domaine d'activité concernant plus de 15 millions d'adhérents en France (Martinache, 2020). À ce titre, les observations sur le sujet dévoilent une massification du public des grands événements culturels (Vauclaire, 2009) et une croissance sans précédent du nombre de Grands événements sportifs internationaux (GESI). Si en 1912, ils étaient au nombre de 20, en 2005, plus de 1000 événements sportifs mondiaux sont organisés chaque année sur le globe (Andreff, 2011). L'organisation de plus en plus importante d'événements sportifs internationaux contribue à l'excellence sportive et la tenue de ces événements ne serait pas envisageable sans la mobilisation massive de bénévoles, constat valable sur la majorité des Grands événements culturels et sportifs (indiqués « GECS » dans la suite de l'étude).

Les Jeux Olympiques et Paralympiques connaissent eux-mêmes une mobilisation progressive des volontaires depuis les années 1980 – pouvant même conduire à une forme de déni du travail salarié dans leur préparation (Fleuriel, 2006) – selon une volonté claire du Comité International Olympique qui soutient des programmes de formation des comités d'organisation de chaque édition. Les bénévoles mobilisés dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques sont au cœur de l'organisation, depuis 1948 et la première participation de volontaires à la préparation de l'événement (London 2012, 2012 : 14). Quatre ans plus tard, on dénombre 2 200 personnes qui s'engagent pour les mêmes raisons aux Jeux d'Helsinki. Au début du siècle suivant, les Jeux Olympiques s'appuient sur l'aide indispensable de dizaines de milliers de bénévoles : 70 000 aux Jeux de Londres en 2012⁴, 50 000 aux Jeux de Rio en 2016, qui est proche du chiffre attendu aux Jeux de Paris 2024⁵.

¹ Au tournant des années 2010, on estimait que les ressources bénévoles en association variaient entre 1 % et 2 % du PIB à partir des calculs en ETP (équivalent temps plein) de la contribution des individus (Archambault, Prouteau, 2010) – fourchette affinée à 1,2-1,3 % du PIB en 2017, soit 26 à 29 milliards d'euros (Prouteau, 2018). En 2019, d'après les données de l'INSEE, 37 % des Français donnaient de leur temps bénévolement – au sein d'une association ou non (Bazin et al., 2019).

² Ce qui peut s'apprécier en termes de domaines d'activités – à ce titre, nous pouvons reprendre la catégorisation proposée par Lionel Prouteau (2018) : Culture, Sport, Loisir, Social, Santé, Défense de droits, de causes, d'intérêts, Éducation et formation, Développement économique et local – comme dans les formes d'actions engagées, qui peuvent être individuelles ou collectives, formelles ou informelles, régulières ou ponctuelles, auprès de tout public et dans tout contexte, à n'importe quel moment du jour, de la semaine ou de l'année.

³ La rédaction du présent rapport dans le contexte de crise sanitaire et des contraintes liées à la Covid-19 empêche à ce stade tout ajustement de l'analyse aux restrictions durables de l'accès aux événements.

⁴ Conformément à l'estimation initiale qui prévoyait une mobilisation d'environ 100 000 personnes, dont 3 000 personnes directement (et antérieurement) employées par le comité d'organisation et 27 000 contractuels, intérimaires, etc. (Experian, 2006 : 2-3).

⁵ 35 000 aux Jeux de Barcelone (1992), 54 000 aux Jeux d'Atlanta (1996), 60 000 aux Jeux de Sydney (2000), 45 000 aux Jeux d'Athènes (2004) (Experian, 2006 : 11). 45 000 bénévoles sont attendus pour cet événement, dont

L'ensemble de ces expériences bénévoles fait l'objet d'un grand intérêt de la part de nombreux acteurs, mais la majorité des recherches sur la question s'est concentrée sur la professionnalisation du monde associatif (Hély, 2009 ; Chanut-Guieu, 2009), celui-ci étant notamment contraint, au-delà de la salarisation de ses membres, à adopter un mode de fonctionnement et des recherches de financement par projet et à porter une attention croissante aux compétences de ses membres – salariés ou non – afin de gagner en « efficacité » dans son action dans une « dynamique gestionnaire et salariale » (Cottin-Marx, 2019). Extérieurement au monde associatif, la valorisation par le recrutement de l'investissement bénévole n'est pas nouvelle mais semblait, jusqu'au début du XXI^e siècle, surtout concerner le recrutement sur des postes de cadres dans des contextes où recruteurs et recrutés⁶, passant par les mêmes écoles favorisant notamment l'engagement associatif étudiant, avaient conscience des compétences développées dans ce type de contexte (Lazuech, 2000).

Si l'idée n'est pas neuve, comme en attestent les attentions portées au « professionnalisme » des bénévoles à l'aube de la Coupe du Monde de Football 1998 en France (De Vendeuil, 1997), le soutien à la reconnaissance des compétences bénévoles à l'extérieur du champ associatif a néanmoins rencontré une certaine attention depuis une dizaine d'années, notamment à travers la publication d'études et la mise en place de dispositifs, la plupart du temps ouverts et réflexifs, empruntant aux principes de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), afin que les bénévoles portent un regard rétrospectif sur leurs activités d'engagement, afin de dégager quelques traits forts en termes de compétences. Dans le monde associatif, des outils tels les portfolios de compétences ont été construits afin d'accompagner les bénévoles à prendre conscience de leurs compétences (DJEPVA, 2011 ; Animafac, 2016), mais leur usage reste confidentiel et leur effet en termes d'insertion professionnelle n'a pas encore été démontré. Dans le monde événementiel, si certains acteurs ont pu faire un effort de formalisation des profils et des aptitudes nécessaires sur certaines fonctions – nous pensons en particulier au livre des *Missions des volontaires* de la dernière Coupe du monde de rugby masculin en France (Coupe du monde de Rugby, 2007) –, la littérature sur le sujet est restreinte.

Certaines études, interrogeant la dimension « héritage » des Grands événements sportifs internationaux (GESI), confirment « un certain déficit en termes de dispositifs de capitalisation / transfert de compétences entre grands événements sportifs en France » (CNDS, 2016 : 76), et promeuvent une évaluation des GESI et de leur efficacité, ainsi que l'intégration anticipée de la notion d'héritage et la mise en commun de l'expertise issue de leur organisation, ce qui pourrait semble-t-il inclure les retours des bénévoles, situés au cœur de l'action. La multiplication des grands événements et le contexte particulier des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 sont, à travers l'importance symbolique de l'événement et des effectifs mobilisés⁷, une opportunité à la fois pour comprendre et valoriser les compétences que mobilisent et développent les bénévoles engagés.

31 500 pour les Jeux olympiques et 13 500 pour les Jeux paralympiques (Lepeltier, 2021). Plus de 70 000 bénévoles, plus âgés que la moyenne habituelle sur ce type de grands événements, se sont mobilisés pour les Jeux de Tokyo en dépit des restrictions du public.

⁶ Nous employons le genre masculin à des fins génériques dans le présent document.

⁷ L'importance des volumes de bénévoles comme objectivation de la réussite d'un événement est un élément clé de la communication institutionnelle, comme dans le cas de Lille capitale européenne de la culture en 2004, dont le bilan officiel présente « le concours de 17800 ambassadeurs bénévoles » inscrits sur le site internet de l'événement alors que l'étude de la mobilisation établit plutôt l'effectif à « 2 000 à participer activement » (Dusseaux, 2020 : 27), les autres étant essentiellement décrits comme des « relais » plus que comme les « médiateurs » initialement souhaités (Da Lage, 2008).

À travers une approche en termes « d'héritage social » (Collinet, Schut, 2020), le Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024 se veut attentif aux impacts sociaux des Jeux sur les publics fragiles (Richard et al., 2020), ainsi que sur les bénévoles⁸, et met notamment en place un suivi de la littérature sur la question. Une réflexion autour de la portée sociale des Jeux olympiques et paralympiques a été amorcée début 2020 dans un numéro spécial de la revue *Movement & Sport Sciences*. En particulier, un article a posé les premiers jalons empiriques à partir de l'exemple de l'Euro 2016, positionnant notamment la formation, l'expérience et la mobilisation des bénévoles et des volontaires dans des perspectives d'éducation et de capacitation intéressantes (Charrier et al., 2020), et rappelant les effets positifs de la participation bénévole à l'organisation d'événements sportifs. Toutefois, la question des compétences développées et valorisées n'était pas abordée dans ces travaux.

Une partie de la réponse, qui figure dans le présent rapport, tient à la « nature » des compétences concernées par la majorité des actions bénévoles – événementielles ou non : **les compétences transversales, ou *soft skills*⁹, connaissent une visibilité croissante dans les discours publics, rattachées aux enjeux d'employabilité et de reconnaissance de « l'engagement »**. Si leur place semble désormais assurée dans les discours des recruteurs et des managers d'une part, et si leur forme se retrouve dans la majorité des travaux ou des documents normatifs portant sur les activités bénévoles d'autre part, leur institutionnalisation demeure encore un processus en cours traversé par de nombreux enjeux : l'intelligibilité et la compréhension commune de ces compétences transversales, leurs modalités d'évaluation, et leur place dans les processus d'emploi et de travail plus larges et déjà fortement structurés (socialement et techniquement). La reconnaissance des engagements bénévoles événementiels passe par une compréhension de leurs expériences et une clarification des compétences associées – en particulier lorsqu'elles appartiennent au monde des *soft skills* – et dont la place et la valorisation dans les processus d'implication ou de défection est en réalité identifiée dans la littérature sur l'engagement depuis plusieurs décennies (Wilson, 2000).

Le présent rapport, qui reprend une partie des résultats détaillés dans d'autres documents¹⁰ tout en prolongeant la réflexion, s'organise en deux grandes parties :

- la première partie présente un cadre théorique interdisciplinaire et une revue de littérature mixte (académique et professionnelle) afin de comprendre ce que sont – et ce que font – les compétences bénévoles événementielles ;
- la seconde partie présente une version synthétique des résultats de l'étude et des premières perspectives qu'ils permettent d'adopter, particulièrement en vue de la construction d'un parcours de reconnaissance de ces compétences bénévoles événementielles.

⁸ Nous employons le terme « bénévole » dans cette étude même si, par transfert linguistique dans la langue anglaise, la dénomination « volontaire » (*volunteer*) est très répandue dans le bénévolat événementiel.

⁹ Si une analyse sémantique de ces expressions reste à produire, on les emploiera de manière synonymiques dans ce rapport, sachant qu'elles s'inscrivent dans un champ lexical plus large et plus normatif, incluant des notions telles que savoir-être, compétences relationnelles, compétences socioémotionnelles, compétences comportementales, etc. (Faure, Cucci, 2020). Ces notions seront développées plus avant dans le texte.

¹⁰ « Note de synthèse des données qualitatives issues de l'enquête exploratoire par entretiens auprès des bénévoles (n=21) » (Avril 2021), « Note de synthèse des données quantitatives issues de l'enquête par questionnaire auprès des bénévoles (n=1049) » (Mai 2021) et « Cartographie et référentiel des compétences bénévoles événementielles » (Juin 2021).

Première partie - Éléments de cadrage

1. Du bénévolat régulier au bénévolat événementiel

Du point de vue des sciences sociales, l'événement peut être appréhendé principalement de deux manières différentes : dans son surgissement ou dans son cérémoniel. Dans les deux cas, il n'est jamais « donné » avant sa constitution symbolique par le rapport à un observateur » (Frاندji, 2021), comme une externalité tierce face à la saillance des protagonistes et le tableau collectif composé par ceux à qui ils s'adressent – que ce soit à échelle locale, régionale, nationale ou internationale. Dans les événements organisés contemporains, le public n'est pas le seul « producteur caché » (Champagne, 2011) de l'événement. Les personnes qui participent à sa préparation et son exécution sont essentielles dans le potentiel à « faire événement ». Si la complexité technique, l'inflation des normes et les impératifs médiatiques associés semblent nécessiter des modalités « professionnelles » d'intervention, de nombreux grands événements font appel à des centaines, voire des milliers de bénévoles pour leur donner corps.

1.1. Éléments pour une sociohistoire du bénévolat événementiel

Le bénévolat, au-delà de ses origines religieuses, professionnelles, militantes et sociales sur lesquelles il n'est pas possible de revenir dans le cadre de cette étude, est historiquement passé de logiques corporatistes et/ou communautaires à des formes d'implications dans des structures (Ferrand-Bechmann, 2000 ; Demoustier, 2002), essentiellement sous la forme associative, mais fait encore rarement l'objet d'analyses en termes d'activités.

Si le sens contemporain de l'engagement bénévole consacre la distinction entre « dévouement » et « solidarité » – la seconde l'emportant sur la première en désindividualisant la relation d'aide du point de vue du risque de sentiment de « dette » (Klebers, 2005) –, **il reste encore difficile de caractériser les comportements bénévoles au regard de la pluralité des représentations du bénévolat et des difficultés d'articulation entre ses composantes, y compris dans son rapport au travail, avec lesquelles les frontières restent « poreuses »** (Prouteau, 2018 : 10). On peut considérer que la définition « don de soi librement consenti et gratuit » proposée par le Ministère de l'éducation nationale (2011 : 3) ne fait pas consensus.

Aborder la réalité du bénévolat par le prisme de leur engagement dans des événements permet de mettre en lumière un contexte peu étudié et pourtant évident : du gala de bienfaisance annuel à la compétition sportive hebdomadaire, l'image de l'action bénévole est facilement associable aux moments collectifs, sources de sociabilité et de solidarité.

Dans le champ de l'intervention militante, qui n'est pas au cœur de notre étude, les sociologues et les politistes ont pu montrer que si l'apparition de « nouveaux » mouvements sociaux (Neveu, 2011) a pu mettre en lumière certaines formes d'action nourrissant une sociologie de la mobilisation, cette dernière a maintenu dans l'analyse des pratiques et des trajectoires militantes une méconnaissance des effets d'organisation et une négligence du « polyengagement » ou des « trajectoires longues d'engagement » (Sawicki, Siméant, 2009). Précédemment, d'autres travaux autour de l'évolution du militantisme avaient déjà pointé l'intérêt pour l'expérience personnelle et la progression du besoin de résultats plus rapides comme fruit de l'engagement, en opposition à la vision classique (et « classiste ») du militantisme (Ion, 1997). Pour autant, ce champ donne bien à voir les comportements

liés à l'engagement régulier (information et adhésion politique ou syndicale) et sa mise en action événementielle (ou contre-événementielle) bénévole (manifestations, grèves, etc.).

1.2. Les mutations récentes de l'engagement bénévole

De nombreux travaux montrent l'intérêt croissant pour l'expérience de bénévolat en termes d'employabilité. Ce phénomène s'inscrit dans la dynamique récente de substitution d'un bénévolat de compétences au bénévolat amateur (Bernardeau-Moreau, 2018), dont il s'agit de construire des mécanismes compensatoires en termes de reconnaissance sociale : **si l'expérience de bénévolat est de plus en plus conçue dans l'espace public comme une instance d'acquisition de compétences professionnelles, peu de mécanismes ou d'outils permettent encore de les objectiver du point de vue de la sphère professionnelle.** Quelques institutions et structures ont certes pu établir des référentiels de compétences liées au bénévolat, qui restent encore confidentiels (Bernardeau-Moreau, 2018) et qui, pour la plupart, reposent sur une démarche personnelle et non formalisée.

Le projet au cœur du présent rapport s'inscrit ainsi dans la perspective de l'expérience du bénévolat comme un tremplin vers l'emploi notamment pour les jeunes travailleurs, dont les capacités de communication, de travail en équipe, de résolution de problèmes ou encore de leadership sont le cœur des compétences mobilisées et développées pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques (International Olympic Committee, 2020 : 4). Cette problématique entre en résonance avec la progression récente de la part des jeunes dans l'engagement bénévole. On sait par exemple que plus d'un quart des étudiants adhèrent désormais à des associations étudiantes (Observatoire de la vie étudiante, 2017 : 14). Plus globalement, la proportion de personnes de moins de 35 ans qui donnent bénévolement du temps pour les autres augmente de façon continue depuis une décennie, pour atteindre 37 % (Bazin, Malet, 2019 : 7) de nos jours.

L'engagement bénévole événementiel ferait partie de ces nouvelles formes d'engagement, plus ponctuelles et plus spécifiquement centrées sur la question des compétences ou de l'efficacité (Hustinx, Lammertyn, 2003), à l'instar de cette forme en expansion qu'est le mécénat de compétences (HCVA, 2016)¹¹. De façon plus commune, on peut définir, avec les travaux de Recherches & Solidarités, le « bénévolat ponctuel ou occasionnel » comme le fait de « donner du temps à une période précise de l'année ou à l'occasion d'un événement, quelques heures ou quelques jours par an, et pas tout au long de l'année » (Pascaud, 2019 : 7). Les études constatent un accroissement de la part de cette catégorie dans l'engagement associatif : 29 % en 2019 contre 20 % en 2010 (Pascaud, 2019 : 7), même s'il faut rappeler que l'engagement associatif actif ne se recoupe pas avec l'adhésion associative : de fait le bénévolat en grand événement figure a priori hors des cadres statutaires associatifs¹².

Parmi les non-bénévoles interrogés dans les travaux de Recherches & Solidarités sur les raisons qui pourraient conduire au bénévolat, environ un quart peuvent évoquer « Un évènement majeur ou de graves difficultés (catastrophe naturelle, crise économique, crise sanitaire...) » (Pascaud, 2019 : 17), autrement dit un engagement à l'impulsion « négative », face à l'urgence. Le bénévolat en grand événement culturel ou sportif, que l'on peut considérer à l'opposé, à savoir conduit dans un cadre

¹¹ Une entreprise met à la disposition d'une association un salarié dans le cadre de son temps de travail, afin d'y apporter ses compétences et son expertise.

¹² Des données de l'INJEP à la même période auprès des adhérents montrent que qu'environ 10 % donnent du temps « seulement pendant certaines périodes ou les vacances » ou « occasionnellement ou rarement » (INJEP, 2019 : 25), ce qui signifie que toutes les personnes engagées, régulièrement ou sur un événement, ne sont pas forcément adhérentes d'une association.

positif et fortement organisé, n'apparaît pas forcément dans le champ de vision des engagements contemporains – ce qui explique aussi en partie, comme on le verra dans la Seconde partie, que les participants aux grands événements sont généralement déjà engagés dans des structures associatives. Même si la majorité des associations fonctionnent sans salariés¹³, on peut enfin considérer que l'engagement bénévole sur un (grand) événement constitue aussi un pas de côté avec les difficultés liées à la tension travail/engagement des activités du monde associatif (Cottin-Marx, 2019).

1.3. L'importance du bénévolat dans les grands événements

Le monde du sport apparaît comme un domaine particulièrement intéressant pour saisir l'importance du bénévolat. On peut d'emblée noter que la professionnalisation du sport est plutôt récente par rapport à d'autres grands domaines (social, santé, éducation), d'où des modèles hybrides et pluriels dans l'organisation des événements de façon générale. Par exemple, certains grands événements font appel à des bénévoles sur certaines missions et d'autres à des professionnels¹⁴.

Le maillage territorial des associations sportives contribue à l'effet massif du bénévolat dans ce domaine – des travaux montrant que « c'est dans le sport que la contribution du bénévolat régulier au bénévolat total du domaine est la plus forte » (Prouteau, 2018 : 183). Ceci explique aussi l'importance de l'engagement associatif sportif rural, au sein duquel la participation aux événements locaux (matches, tournois, etc.) s'inscrit dans le fil de l'engagement régulier. On peut également remarquer que, par l'existence de la compétition tant au niveau amateur qu'au niveau professionnel, il existe une « culture » de l'événement qui peut expliquer l'engouement qui ressort des réponses et témoignages issus de l'enquête qui sera développée dans la Seconde partie. Il convient néanmoins de distinguer le bénévolat événementiel local du bénévolat en grand événement qui ne se rattache pas à une structure ou collectivité locale mais à une fédération ou à une échelle nationale ou internationale, ne s'inscrivant pas dans le prolongement logique de l'activité sportive ordinaire (séances d'entraînement, etc.).

En adoptant un point de vue plus macrosocial, on peut comprendre **que l'ensemble de ces actions bénévoles contribue à la vitalité d'activités occupant le devant de la scène médiatique à un niveau national ou international, parfois pendant plusieurs semaines.** En 2012, la dépense sportive nationale représentait près de 2 % du PIB (soit 36,5 milliards d'euros). Le bénévolat n'étant pas comptabilisé dans ce calcul, cette dépense pourrait en réalité être valorisée de 7 milliards d'euros supplémentaires (CNDS, 2016 : 5). La contribution des bénévoles sur les GECS semble poursuivre des objectifs communicationnels et pratiques, concrètement illustrés pour les Jeux de Tokyo par un double recrutement de bénévoles des Jeux (*Games Volunteers*) et de bénévoles de la Ville (*City Volunteers*), comme pour les Jeux de Londres qui distinguaient les *Games Makers* et les *London Ambassadors* (Tokyo 2020, 2016 : 3-4).

¹³ Cela concerne 88 % des structures sportives et 89 % du secteur de la culture, des spectacles et des activités artistiques, qui se situent dans la moyenne nationale (89 %) (INJEP, 2019 : 5).

¹⁴ Les événements culturels offrent aussi une pluralité de modes de fonctionnement, de l'utilisation directe de bénévoles à leur absence (par exemple le Festival d'Avignon), en passant par des modèles hybrides (délégation du recrutement de plus de 3000 bénévoles à une association, Animaje, pour le festival Hellfest ; bénévolat organisationnel minimal pour la Fête de l'Huma, au profit du bénévolat militant autonome sur chaque stand).

2. Reconnaissance sociale, reconnaissance professionnelle

La notion de reconnaissance a fait l'objet d'une forte attention dans le champ de la philosophie et des sciences sociales depuis le début des années 2000, en particulier grâce aux réflexions du philosophe et sociologue allemand Axel Honneth (2004, 2013). La reconnaissance articule le comportement de l'individu à l'apprentissage de valeurs dans l'altérité : l'interaction sociale stimule l'individu en lui donnant la preuve de son existence et de sa valorisation par le regard d'autrui (Honneth, 2004). Ce mécanisme traverse de nombreuses analyses des catégories sociales et du monde du travail, et semble pertinent pour saisir les enjeux du rapport à l'engagement.

2.1. La société de la reconnaissance

On peut considérer que la reconnaissance est traversée par « deux versants : l'un objectif, qui concerne les propriétés qui peuvent faire l'objet d'une reconnaissance et servir de variables focales, l'autre subjectif, qui consiste à savoir ce que les hommes désirent voir reconnu » (Lazzeri, Caillé, 2004 : 90). On comprend que le versant subjectif renvoie notamment à la valeur, au sens, que les individus attribuent à l'activité, et que le versant objectif concerne la possibilité de constituer un capital (professionnel) transférable par la reconnaissance d'une « valeur » reconnue, s'attachant à l'individu et non au contexte (poste, mission, etc.) de son activité.

Les représentations de l'engagement s'étendent progressivement de la sphère des pratiques privées et des convictions personnelles à celles de l'apprentissage et du développement professionnel, offrant une importance croissante aux propriétés des modalités de la mobilisation. Les expériences qu'elles concernent voient ainsi leur position évoluer dans l'espace public et dans leurs supports d'objectivation, notamment ceux qui concernent la vie professionnelle.

2.2. La valeur symbolique des expériences extraprofessionnelles

En effet, jusqu'à récemment, les expériences extraprofessionnelles (loisirs, passions, engagements) étaient essentiellement perçues comme relevant des centres d'intérêt ou des hobbies – ce qu'on appelle aussi parfois les « bas de CV » – et une étude de 2010 menée pour l'AFEV rappelait que « peu de jeunes mentionnent leur expérience bénévole ou alors ne la mettent pas bien en avant alors que ce sont des compétences professionnalisantes » (AFEV, 2010). Cependant, **l'engagement bénévole connaît aujourd'hui des connotations majoritairement positives puisqu'il renvoie à des logiques à la fois de construction personnelle et d'action progressistes pour la société (être utile, agir pour les autres, défendre une cause, etc.).**

Une étude menée par l'incubateur Make.org Foundation (2020) dans le cadre de la construction de la reconnaissance de l'engagement a par exemple mis en évidence une attente plus forte au sein de la population étudiante sur l'évolution de leur employabilité grâce à leurs expériences de bénévolat, notamment par le développement des *soft skills* associées (Khasanzyanova, 2017). Tout d'abord, les jeunes s'engagent de plus en plus et cela s'explique notamment par un contexte instable qui rend de plus en plus difficile leur accès à l'emploi. Le bénévolat se présente donc comme un levier professionnel non négligeable pour les étudiants (Testi, 2016). Les représentations sociales d'un programme fort pour les bénévoles conduiraient à la perception d'une « opportunité significative d'augmenter l'employabilité des personnes exclues socialement » (Experian, 2006 : 8. *Nous tradisons.*). La valeur symbolique *des expériences* précédentes contribue aussi à forger la

représentation de *l'expérience* au sens large de la personne concernée, et la valorisation des compétences développées au cours d'expériences diverses comme le bénévolat permet entre autres de combler certains écarts de certifications en rendant légitime l'acquisition de savoirs expérientiels (Lochard, 2007).

2.3. Les enjeux de la reconnaissance de l'engagement dans les politiques d'emploi

Si le monde associatif est un véritable « monde du travail » (Hély, 2009) qui adopte de plus en plus fréquemment des stratégies de recrutement par compétence, celles que développent les bénévoles demeurent encore faiblement reconnues à l'extérieur. **La volonté de reconnaître les dimensions formatives de l'engagement est pourtant présente, comme dans le contexte des Jeux de Londres, auxquels il s'agissait d'associer les demandeurs d'emploi locaux (c'est-à-dire dans les villes accueillant les Jeux), avec la recommandation d'utiliser le programme bénévoles et les dispositifs associés (essais, formations, mentorat, etc.) comme une opportunité de montrer ses compétences aux employeurs** (Experian, 2016 : 53). Dans une autre perspective, une étude autour du bénévolat dans le sport dans le contexte japonais de préparation aux Jeux de Tokyo 2020 montrait que 22,8 % des personnes interrogées imaginent qu'une pleine extension des récompenses et gratifications de l'engagement dans les activités bénévoles serait un levier d'encouragement à l'engagement (Tokyo 2020, 2016 : 34. *Nous traduisons.*). La reconnaissance de l'engagement est une dynamique civique et professionnelle.

De fait et de façon générale, ces dernières années, les pouvoirs publics ont inscrit dans la loi un principe de reconnaissance de l'engagement impulsant de nouveaux dispositifs. Le plus généraliste d'entre eux concerne la création du Compte d'Engagement Citoyen (CEC) issu de la loi du 8 août 2016 dite « Loi Travail » qui gratifie, sous conditions, les personnes ayant effectué une mission de service civique et les dirigeants ou responsables associatifs. L'attention s'est néanmoins surtout portée sur l'engagement étudiant, à travers le décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle dans le cadre de la loi Egalité et Citoyenneté, qui oblige tous les établissements d'enseignement supérieur, depuis la rentrée 2017/2018, à mettre en place un dispositif de reconnaissance des compétences et aptitudes acquises dans le cadre d'une activité bénévole au sein d'une association (mais aussi des activités professionnelles, du service civique, etc.).

Dans la littérature institutionnelle consacrée, les compétences apparaissent principalement comme non-techniques, à l'instar des productions de Pôle emploi qui se réfèrent tour à tour aux savoir-être professionnels, aux soft skills ou aux compétences comportementales¹⁵. Les attentes des employeurs font écho à ces enjeux, toujours d'après les travaux de Pôle emploi (Lainé, 2018), y compris vis-à-vis des publics les plus fragiles comme les NEETS (Dumouilla, 2018)¹⁶ et ces aspects sont de plus en plus présents à la conscience des catégories construisant leur « employabilité », et des domaines comme l'engagement bénévole, la gestion de projet ou les *soft skills* sont des enjeux de plus en plus connus par les jeunes ou futurs diplômés (Battaglia, 2021), et l'objet de dispositifs connaissant du succès, comme en témoignent les ateliers d'aide à l'orientation et à l'insertion mis en place au sein de

¹⁵ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-recherches/bien-vous-organiser/quest-ce-que-le-savoir-etre.html>

¹⁶ NEET (“Not in Education, Employment or Training”) renvoie aux personnes, généralement âgées de moins de 30 ans, et qui ne sont ni étudiantes, ni travailleuses, ni en formation professionnelle. Il est intéressant de noter que les critères de construction et de conviction dans les discours accompagnent l'attention aux *soft skills* des recruteurs (Dumouilla, 2018).

l'Université Paris 8 et donnant une place importante à ce type de compétences (Gourdon, 2021). Si la formulation des « compétences comportementales » comporte encore des aspects normatifs quand elle confond « bonne conduite » et « bonnes pratiques »¹⁷, elles sont de façon générale de plus en plus identifiables et légitimées.

3. Les enjeux des compétences

Angle d'analyse majeur des parcours et des qualités professionnelles, l'approche par compétences est un sujet complexe qui dépasse largement le cadre de la problématique de la reconnaissance de l'engagement bénévole¹⁸. Les processus de définition et d'objectivation sont multiples, allant d'une reconnaissance en tant que « processus d'identification » à la « certification » en tant qu'acte de validation formalisé par une autorité responsable du processus » (Charraud, 2003). Le propos suivant vise à donner un éclairage global du sujet et à présenter quelques partis-pris, sans prétendre pour autant résoudre la difficulté du sujet.

3.1. Définition des compétences

Appréhendée comme une capacité et/ou comme une mobilisation de ressources, la compétence renvoie à la fois à la performance et au savoir-agir avec pertinence (Le Bortef, 1999), à une intelligence pratique et efficace (Zarifian, 2009). Les compétences sont prises dans des enjeux stratégiques des organisations qui en assurent la « gestion », pour qui généralement « le développement des compétences est orienté vers la maximisation de l'autonomie individuelle au travail. Déterminé par les objectifs de l'entreprise, il contribue à l'adaptabilité des salariés » (Zimmermann, 2011 : 177). Les débats conceptuels autour des compétences n'étant pas solubles dans ce rapport, nous reprendrons comme cadre général l'une des définitions les plus couramment citées, il s'agit d'un « savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations » (Tardif, 2006 : 22). **Il y a donc une tension que l'on retrouve dans tous les débats théoriques et/ou pratiques autour de l'évaluation des compétences, entre le fait que l'évaluation pertinente est nécessairement contextualisée et a posteriori (performance) d'une part, et que le fait que la compétence établie permette son exercice ailleurs (potentiel) d'autre part.** L'impossible certitude conduit à la croyance selon laquelle la démultiplication des situations de proximité augmente les probabilités d'efficacité de mobilisation des ressources dans un nouveau contexte, mais cette idée est elle-même mise en tension avec le fait que l'expérience singulière dans le cours ordinaire du social – le « pas de côté », volontaire ou non – peut s'apparenter à une bifurcation pouvant conduire à une reconversion (Negroni, 2005).

¹⁷ La prescription du guide de la Coupe du Monde de Biathlon de 2017 précisait : « être ponctuel aux réunions et pour ma mission ; me référer à mon responsable et respecter les consignes ; entretenir l'esprit d'équipe ; porter la tenue officielle remise par l'organisation, ne pas porter de signe distinctif modifiant la tenue, je veille à son entretien ; porter l'accréditation nominative de manière apparente ; ne pas fumer ni consommer d'alcool pendant ma mission ; rester courtois dans toutes situations. Je peux toutefois interpellier gentiment les personnes dont la conduite est incorrecte ; faire preuve de réserve vis-à-vis de l'ensemble des publics (athlètes, spectateurs, médias, partenaires, officiels...) ; ramasser les déchets lorsqu'ils se présentent sur ma route ; utiliser au maximum les transports en commun [...] Et n'oubliez jamais : vous contribuez très largement à l'image de l'événement, venez toujours avec votre bonne humeur ! » (IBU World Cup Biathlon, 2017 : 20).

¹⁸ Mentionnons l'important débat autour de la substitution de l'approche par compétences aux logiques de qualifications, c'est-à-dire reposant principalement et durablement sur les diplômes, longtemps dominantes dans le monde professionnel et dans la construction des carrières (Paradeise, Lichtenberger, 2001 ; Batal, Fernagu Oudet, 2013).

3.2. Les apprentissages expérientiels

L'approche classique (en pédagogie du développement des compétences) de la compréhension du résultat de ses actions nécessite de penser l'expérience comme un champ d'apprentissage dépassant la vision d'une finalité rationnellement anticipée. Il s'agit plutôt d'un point de repère dans un processus qui se poursuit en aval des réalités au sein desquelles les individus opèrent. Les travaux de David Kolb (1984) mettent en avant une **dynamique d'apprentissage où se succèdent expérience, explicitation (réflexivité), explication (remontée vers les connaissances) et expérimentation (construction d'un nouveau passage à l'action). L'expérience seule ne construit pas d'apprentissage : il s'agit de mettre en mots cette expérience, y compris dans ses dimensions internes (i.e. la description rationnelle des actions est insuffisante). L'analyse réflexive à posteriori de l'expérience est donc indispensable** pour améliorer l'apprentissage par immersion (Pastré, 2006) et pour l'appropriation du réel de l'activité.

Si les mondes académiques et professionnels ont progressivement adopté l'approche par compétences pour évaluer les résultats des apprentissages et des activités mais aussi pour mieux saisir les potentiels d'innovation pédagogiques, comme par exemple chez les éducateurs sportifs (Bernardeau-Moreau, Delalandre, 2019), **une partie du monde associatif, lui-même pris dans des besoins de performance, a également fait des compétences un enjeu fort de ses pratiques de recrutement (professionnel, mais aussi bénévole) et a progressivement formalisé une évaluation des apprentissages expérientiels qui s'y produisent.** Même les organisateurs d'événements témoignent d'une sensibilité variable aux compétences, et parfois légère, comme on peut le lire dans les documents préparatoires au recrutement des bénévoles de Tokyo 2020, où les rôles et les actions prévues ne s'accompagnaient pas d'une perspectives en termes de compétences¹⁹, la tendance plus globale est en faveur de la reconnaissance de compétences qui, développées dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques, s'avèreraient un véritable « tremplin pour l'emploi » (International Labour Organization, 2020).

Certaines structures associatives défendent l'idée que l'engagement bénévole permet d'acquérir des compétences complémentaires au parcours académique (AFEV, 2010), ce qui a été renforcé institutionnellement par les politiques publiques de reconnaissance de l'engagement citoyen à partir de la deuxième partie des années 2010. En effet, **les politiques publiques de l'enseignement supérieur, à travers la reconnaissance académique de l'engagement ont mis l'accent sur l'intérêt d'intégrer aux cursus des dispositifs attestant de l'acquisition de compétences transversales, notamment par le bénévolat** (Testi, 2016). Pour le moment toutefois, ces dispositifs demeurent essentiellement développés dans le cadre d'une valorisation interne (obtention de crédits ECTS, UE de compétences découvertes, etc.).

3.3. Les compétences transversales au cœur de l'engagement bénévole

La reconnaissance de l'engagement ne s'arrête pas à l'attribution de valeur du point de vue civique : ce que les bénévoles développent dans leur engagement renvoie à des compétences dont les recruteurs ont de plus en plus conscience, et dont la réputation est déclarée décisive dans les

¹⁹ Tout juste peut-on lire, à l'exception du rappel de l'importance de parler une ou plusieurs langues étrangères, l'importance pour les responsables de volontaires (*leaders*) de disposer de bonnes capacités d'écoute (*good listening skills*) et de la capacité à voir les choses du point de vue des organisateurs (*ability to see things from the perspective of team members*) (Tokyo 2020, 2016).

pratiques de recrutement et – de façon plus discrète – dans la gestion des mobilités professionnelles contemporaines (Lainé, Diaye, 2018 ; Kahloun, Pautrat, 2019).

Toujours selon l'étude menée par le cabinet d'études DSetO pour l'AFEV, rapporte que « 59,24 % des recruteurs considèrent que les anciens bénévoles s'intègrent plus rapidement dans l'entreprise » (AFEV, 2010). Le cabinet rappelle, à la suite de travaux de Lionel Prouteau et François-Charles Wolff (Prouteau, Wolff, 2006) que « les volontaires semblent être des salariés plus productifs » (AFEV, 2010). Une étude plus récente reposant sur une expérimentation consistant à faire évaluer par des DRH des CV présentant des parcours atypiques montre que l'engagement dans une association étudiante, synonyme de compétences sociales, présente de manière significative une évaluation plus positive toute chose égale par ailleurs (Albandea, 2020).

Si les compétences bénévoles étudiées par le prisme de la professionnalisation du monde associatif peuvent intégrer des dimensions techniques en écho aux injonctions gestionnaires qui pèsent sur ces structures, on remarque que la littérature professionnelle et académique contemporaine s'attache plus particulièrement au rôle des compétences transversales déjà mentionnées. La littérature académique et professionnelle n'est pas consensuelle sur le sujet des compétences transversales ou des *soft skills*, mais on peut suivre la définition de cadrage autour de la modélisation dominante des compétences transversales proposée par Gay et al. (2019), pour qui :

les « compétences transversales » représenteraient des ressources requises dans un grand nombre de situations et d'activités professionnelles. Il s'agit notamment des ressources cognitives, comportementales et relationnelles. Les ressources cognitives peuvent porter sur la capacité d'analyse, de raisonnement, de résolution de problème, sur la capacité d'adaptation (« réajuster son action en fonction des résultats obtenus »), la capacité d'apprentissage, la capacité à « mettre en place des stratégies pour relier ses propres compétences à la demande de l'environnement ». Les ressources ayant une dimension sociale ou relationnelle peuvent porter sur la capacité à entrer en relation avec les autres, à interagir avec eux, à travailler en équipe, à saisir les attentes implicites des personnes... D'autres ressources sont liées au « rapport à soi », on les nomme parfois « compétences comportementales ». Ces ressources sont toujours mobilisées dans une situation, une activité professionnelle, pour une réalisation, un résultat. L'activité mise en œuvre requiert également des ressources techniques professionnelles, des connaissances spécifiques. (Gay et al. 2019 : 83)

Une autre définition institutionnelle plus récente des compétences transversales non techniques ou comportementales propose une approche plus utile de ces compétences :









[E]lles permettent de faire face à des situations de travail comme le contact avec le public, la charge émotionnelle (public difficile ou fragile, conflits au travail), le travail en équipe ou encore le travail sous pression. Elles sont également liées à des modalités d'organisation du travail quand il impose d'encadrer ou de superviser des équipes, et de gérer des risques qualité ou financiers. Elles sont aussi le reflet de savoirs de base numériques ou cognitifs pour accomplir des activités impliquant l'usage d'un ordinateur, résoudre de façon autonome des problèmes techniques rencontrés ou apprendre des choses nouvelles. Elles peuvent enfin correspondre à la mobilisation de savoirs de base dans les domaines de la littérature, de la numérotique et du numérique. (Rey et al., 2021 : 9)


Enfin, une dernière définition, cette fois-ci des *soft skills*, permet de comprendre le cadre d'apprentissage dynamique dans lequel ces conceptions sont situées. Pour cette psychologue et directrice de Recherche & Développement dans une entreprise de tests psychométriques, les *soft skills* sont :

Un ensemble de savoir-être favorisant l'adaptation à son environnement, aux autres et à soi-même, grâce à la mise en œuvre de compétences inter- et intrapersonnelles. Soutenues par certaines habiletés cognitives excluant toute forme de savoir, les soft skills s'expriment principalement à travers nos traits de personnalité, notre manière de composer avec nos émotions, de résoudre des problèmes complexes, ou encore de communiquer. Les soft skills ont la particularité d'être transférables à différentes situations clés d'influence, de prise de décision, d'efficacité, ou encore de collaboration. Enfin, elles évoluent tout au long de la vie. (Didry, 2020 : 13-14)

Ces compétences prennent une place majeure dans les représentations du recrutement : dans une étude de 2017 Pôle emploi/BEVA/Crédoc, 60 % des recruteurs interrogés déclaraient que « les compétences comportementales sont plus importantes que les compétences techniques » (Lainé, 2018 : 2-4).

Pour de nombreux auteurs, les situations qui mobilisent des compétences transversales, c'est à dire en lien avec le contact avec le public, la charge émotionnelle ou encore le travail en équipe, augmentent de façon générale, et plus particulièrement par la hausse de l'emploi dans la santé, le sport et la culture (Rey et al., 2021 : 14). Dans sa synthèse de trois études récentes sur le sujet dans le contexte français, Julien Berthaud (2021) confirme l'importance des compétences transversales dans l'insertion et l'évolution professionnelle²⁰ et détaille quelques compétences appartenant à ces grandes catégories :

2 Les compétences transversales qui influent sur l'accès et les conditions de l'emploi			
Compétences valorisées par les recruteurs pour accéder à l'emploi [7] [8] 	Compétences associées à la probabilité d'être en CDI / à temps plein [8] 	Compétences associées à la probabilité d'avoir un poste de cadre [8] 	Compétences associées à une plus forte rémunération [8] [9] 
<i>Travail en équipe</i> <i>Dynamisme</i> <i>Organisation</i> <i>Sens des responsabilités</i> <i>Initiative</i> <i>Innovation</i> 	<i>Autonomie</i> <i>Ethique professionnelle</i> <i>Innovation</i> <i>Curiosité</i> <i>Minutie</i> 	<i>Autonomie</i> <i>Communication</i> 	<i>Autonomie</i> <i>Ethique professionnelle</i> <i>Estime de soi</i> <i>Prise de risque</i> <i>Communication</i> <i>Persévérance</i> 

Source : Céreq, résultats issus des 3 études présentées. 

Sans entrer dans le détail de la synthèse, on peut remarquer que toutes les compétences transversales ne présentent pas le même intérêt à différentes étapes du parcours d'insertion professionnelle, et qu'une démarche de reconnaissance des compétences développées dans le cadre bénévole – événementiel ou non – doit se doter d'un niveau de lecture assez fin des capacités mises en œuvre, et ne pas s'en tenir aux grandes catégories telles que les « compétences relationnelles » ou les « compétences émotionnelles ». De fait, la littérature professionnelle montre qu'il **existe des compétences transversales plus implicites et d'autres plus recherchées, avec des classements donnant à voir certains aspects essentiellement expérientiels – mais aussi parfois renvoyant à des processus d'apprentissage fondamentaux**²¹.

²⁰ Les trois études, mobilisées par ailleurs dans le présent document, sont : Albandea, Giret, 2016 [9] ; Morlaix, Nohu, 2019 [8] ; Albandea, 2020 [7].

²¹ On le lit sur le site du Ministère de la Jeunesse et des Sports qui reproduit une étude de LinkedIn Learning présentant les 5 *soft skills* et les 10 *hard skills* les plus recherchées (pour les *soft skills* : 1 - Esprit d'équipe ; 2 -

3.4. Appréciations subjectives et sociales des compétences

Si les compétences peuvent se lier à la formation, qui constitue un enjeu fort du bénévolat (Bazin, Malet, 2019), elles n'apparaissent pas toujours premières dans les processus d'engagement bénévole. Toutefois, leur reconnaissance in situ ou a posteriori renvoie à la fois à la construction du sentiment de compétence et à sa légitimité dans le monde social.

La question des compétences tacites et de leur manque de reconnaissance (matérielle et symbolique) dans l'activité de travail, classique en sociologie du travail par exemple, a été traitée par de nombreux courants méthodologiques liés à l'observation directe, permettant notamment dans l'analyse des relations de service de mettre au jour le poids des rapports sociaux dans les interactions (Schütz, 2006). Ainsi, certaines capacités cachées comptent pour fluidifier les situations et contribuer à la réussite d'une activité, d'un projet, d'un événement – celui-ci pouvant être considéré comme une interface où l'objectif des organisateurs est de construire une forme de naturalité dans le fonctionnement et les interactions –, comme on peut l'observer dans le contexte des salons professionnels (Favre, Brailly, 2016) – construction à laquelle les bénévoles contribuent fortement.

La vision mécaniste de la compétence a longtemps conduit à sous-estimer les compétences relationnelles – à l'exception des métiers où ces capacités étaient situées au cœur de l'activité – mais la généralisation de l'approche compétences dans de nombreux domaines de la vie professionnelle et plus largement dans le fonctionnement de structures a conduit à l'intégration de ces représentations de l'activité. Des travaux autour de certains métiers montrent que les compétences intrapersonnelles – conscientisées ou non – participent à la gestion des situations difficiles (Bauvet, 2017 ; Gay, Genoud, 2020).

Ainsi, **les enquêtes auprès de bénévoles montrent que si la compétence n'est pas une « entrée » dans l'engagement, celle-ci constitue un enjeu.** Une enquête du début des années 2010 montrait que le sentiment de ne pas disposer de compétences ne touchait qu'une minorité de bénévoles – soit 10 % d'après le Baromètre d'opinion des bénévoles (BOB) de Recherches & Solidarités, avec une variabilité selon les contextes, comme a pu l'observer l'organisme dans le cadre d'une étude pour l'Association française contre les myopathies où ce taux s'élevait à 20 % (Bazin et al., 2010).

4. Les enjeux autour des dispositifs de reconnaissance des compétences bénévoles

4.1. La difficile (re)connaissance... des dispositifs de reconnaissance

La revue de littérature académique et professionnelle autour de la reconnaissance des compétences bénévoles montre un **paradoxe entre l'admission globale d'un intérêt de valorisation des compétences et les difficultés rencontrées par la plupart des outils et dispositifs mis en place depuis plus d'une décennie.** Ceci n'est peut-être pas sans lien avec le fait que les démarches volontaires d'évaluation et de validation de ses propres compétences restent liées à un contexte de nécessité, à l'instar de l'utilisation encore modeste et marginale du bilan de compétences : en effet, une note récente du Centre d'Études de l'Emploi et du Travail (CEET) rappelle que le bilan de compétences, né en 1991, reste encore pris en charge par des dispositifs de formation professionnelle et réalisé hors

Gestion du temps ; 3 - Persuasion ; 4 - Rédaction ; 5 - Créativité) <https://jeunes.gouv.fr/Les-15-compétences-les-plus#:~:text=les%20%22soft%20skills%22%20sont%20des,dessiner%20ou%20r%C3%A9aliser%20des%20vid%C3%A9os> [20 février 2020].

du temps de travail pour plus de trois quart des salariés, et principalement motivé par l'expérience vécue (négative) au travail (Gonnet, 2021).

Par ricochet, on comprend qu'une démarche volontaire, positive, portée par un intérêt réflexif et sans impératif de court terme, reste marginale. Les droits liés à la reconnaissance des compétences bénévoles restaient discrets jusqu'à récemment - ainsi l'édition 2011 (année européenne du bénévolat et du volontariat) du « Livret du bénévole » évoquant simplement une démarche de VAE « pour les bénévoles justifiant d'une expérience d'au moins 3 ans dans une activité en rapport direct avec le titre ou le diplôme souhaité » auprès du DAVA (Dispositif académique de validation des acquis) (Ministère de l'Education nationale, 2011 : 12).

Ce genre de dispositif existe aussi dans la sphère associative et nécessite un important accompagnement qualitatif. S'il peut rencontrer un succès important, à l'instar des travaux de l'Institut de l'Engagement qui a accompagné 3800 personnes en sept années d'existence (Institut de l'Engagement, 2019), il demeure en proie à la sélectivité et opère à échelle limitée (pour rester sur l'Institut de l'Engagement, la structure doit mobiliser chaque année plus d'un millier d'examineurs). De façon plus générale, d'autres critères tels que l'intériorisation ou non d'un besoin de reconnaissance chez les bénévoles, la diffusion de l'information quant aux dispositifs de reconnaissance des compétences bénévoles, la nature des interfaces utilisées ou encore la légitimation des outils dans la sphère extra-associative, peuvent expliquer les limites rencontrées par la plupart des initiatives autour de ce sujet.

4.2. Les enjeux liés à la formation des bénévoles

Si les activités des bénévoles sont pourvoyeuses de nouvelles connaissances et de compétences interpersonnelles et intrapersonnelles (Cortessis, Guisan, 2016), leur formation fait l'objet d'enjeux importants aussi bien dans le monde associatif qu'en contexte de GECS. Dans le contexte associatif, on assiste à une augmentation des formations destinées aux bénévoles, qu'une auteure ayant travaillé sur les centres sociaux catégorise entre formations qui visent l'acquisition de compétences techniques, formations transversales et formations « centrées sur l'appropriation du projet associatif » (Bourgoin-Tardif, 2013). **La formation connaît en effet plusieurs acceptions et plusieurs pratiques depuis la sensibilisation à la formation technique, en passant par la transmission de connaissances ou de valeurs, ou la mise en situation pratique à des fins d'anticipation.**

De façon intéressante, plusieurs auteurs rappellent que la formation professionnelle axée sur le développement de compétences conduit à un nouveau paradigme : le passage de la logique d'enseignement à la logique d'apprentissage (Carré, 2015). D'une certaine manière, la « formation expérientielle » (Lochard, 2007) qui a généralement cours dans la formation des bénévoles – avec son cortège de mises en situation d'urgence, de responsabilité, etc. (Mohib, 2011) – s'inscrit dans cette tendance plus générale.

Ceci peut conduire à une double recherche d'évaluation et de reconnaissance de la formation des bénévoles. Une enquête de *Recherches & Solidarités* sur le sujet de la formation montre que « près de 20 % des responsables associatifs affirment que le savoir-faire de leurs bénévoles est inadapté. Ils ont identifié les compétences qui leur font le plus défaut : le montage de projet et la recherche de financements, l'évènementiel et la communication, la réglementation, le projet associatif. » (Bazin et

al., 2011 : 7). Selon la même enquête, 26 % des bénévoles interrogés aimeraient progresser sur le fait d'organiser des événements et des campagnes de communication (Bazin et al., 2011 : 14)²².

Certains grands thèmes de la formation peuvent apparaître davantage spécifiques à l'univers ou à l'esprit bénévole, par exemple liés à la volonté « d'héritage » (*legacy*) en lien avec des valeurs et des comportements, qu'à des enjeux de performance techniques, comme par exemple les programmes des volontaires initialement prévus dans le cadre de l'organisation des Championnats d'Europe d'Athlétisme Paris 2020, finalement annulés²³ ou dans la stratégie pour les Jeux de Tokyo²⁴. Cette dernière prévoyait comme grands thèmes de formation : Valeurs et histoires olympiques et paralympiques ; l'esprit *omotenashi* - le sens de l'hospitalité japonaise ; la compréhension et la promotion de la diversité ; le comportement et les services ; des connaissances sur les Jeux ; le développement durable (Tokyo 2020, 2016 : 17-18. *Nous traduisons.*).

4.3. La place des référentiels dans l'évaluation des compétences bénévoles

À l'approche par compétences s'associe généralement un outil particulier, le référentiel, qui pose aussi une ambivalence, entre formalisation réductrice de la complexité des *agirs* et nécessité de rendre accessible et intelligible des enjeux, un langage, des références, en bref, des formes déjà opérantes – parfois seulement performatives – dans le monde professionnel. On comprend ainsi que les enjeux techniques et sociaux autour des compétences transversales – qui s'associent plus profondément aux caractéristiques personnelles des individus – s'imbriquent et nécessitent pour leurs auteurs et leurs utilisateurs de conserver une lecture attentive des frontières d'inégalités qu'elles tracent (Bauvet, 2019a). S'il n'est pas question ici de produire une analyse exhaustive de ce type de formalisation, quelques remarques s'imposent :

- Tout d'abord, la majorité des intitulés à l'œuvre dans les référentiels de compétences transversales ou *soft skills* s'écartent de la norme de l'approche par compétence telle qu'elle est développée classiquement en milieu professionnel, à savoir la définition d'une activité réussie dans un contexte particulier – définition généralement impulsée par un verbe d'action. Les compétences transversales sont généralement définies à partir d'un substantif, sans contexte précis, pouvant emprunter à un langage plus complexe et/ou conceptuel : *leadership*, intelligence émotionnelle, apprendre à apprendre sont des expressions polysémiques (linguistiquement et socialement) et parfois peu accessibles.

- Ensuite, il existe une hétérogénéité dans les processus de catégorisation : certains référentiels sont en réalité une liste d'une dizaine d'items non définis, tandis que d'autres utilisent une arborescence à deux ou trois niveaux, chaque compétence pouvant par ailleurs faire l'objet d'une appréciation graduelle selon les critères exprimés. Ceci amène un point de vigilance quant à la normativité présente dans ce type de catégorisation. De la même manière, le champ sémantique des compétences transversales varie selon les sources d'inspiration des producteurs des référentiels. Il y a par exemple

²² On trouve plusieurs domaines techniques parmi les choix proposés, mais également des thèmes relevant des *soft skills*, comme « capacité personnelle de travailler en équipe » (19 %), « capacité de former vous-mêmes d'autres bénévoles » (23 %), « s'exprimer et communiquer avec aisance » (27 %), « capacité d'écoute » (27 %), « capacité de diriger, d'organiser et de déléguer » (27 %).

²³ <https://www.athle2020.paris/volontaires/veca/>.

²⁴ Et ici, la perspective de l'engagement en héritage qui va jusqu'au dévouement peut toutefois rencontrer des limites lorsque le manque de reconnaissance va jusqu'au déni des conditions de l'activité, comme cela a pu être observé sur les Jeux de Rio (Ribeiro, Correia, 2020).

une grande différence entre ceux qui ont pour cadre de départ les compétences clés (dont la transversalité apparaît à la fois plus étendue que les *soft skills* – on peut prendre l'exemple de la mobilisation des raisonnements mathématiques dans le référentiel AEFA/Erasmus+ – mais dont les contenus sont aussi plus élémentaires) et ceux qui détaillent des capacités interpersonnelles ou intrapersonnelles très précises (on peut prendre l'exemple de la « capacité à faire des choix constructifs et respectueux d'autrui » dans les travaux du Syn-Lab, dont on imagine toute la complexité d'appréciation).

- Certains référentiels sont imprégnés de références à la psychologie (un exemple évident concerne la « résilience »²⁵, que l'on retrouve dans les travaux du Syn-Lab ou dans la solution Hello Elton), tandis que d'autres sont orientés vers la performance et/ou l'activité (du Portefeuille de compétences au référentiel RECTEC) et dépouillés de références aux compétences intrapersonnelles.

- On constate également une grande variabilité de la présence de certaines compétences, entre celles dont les intitulés reviennent quasi systématiquement (par exemple, la communication, le travail en équipe, l'adaptabilité) et d'autres qui apparaissent comme des raretés renvoyant généralement à la complexité de la frontière entre *soft skill* et autre type de compétence ou qualité humaine (la « capacité de mémorisation » dans l'étude Boosters, la « loyauté » sur la plateforme You-Trust).

- Enfin, on peut remarquer que ces compétences peuvent faire l'objet d'une variabilité d'intitulés (auxquels il faudrait ajouter celle de leurs définitions). Par exemple, les domaines de l'adaptabilité et du rapport au stress et/ou aux imprévus rendent comme compétences : gestion du stress ; gérer son stress ; agir face aux imprévus ; s'adapter, faire preuve d'agilité, de flexibilité ; adaptabilité ; adaptabilité et flexibilité ; capacité d'adaptation ; adapter son action face à des aléas et à des situations d'urgence ; capacité à travailler sous pression ; gestion de l'incertitude et du changement. La comparaison entre les deux premiers items mériterait à elle seule un long développement, mais l'on se contentera de remarquer qu'entre la gestion « du » stress et celle « de son » stress, il existe une différence de focale et de positionnement de l'individu et de sa responsabilité personnelle en situation. De façon générale, un enjeu de reconnaissance des compétences bénévoles – transversales ou non – passe par la lisibilité de leur définition et des critères attribués à leur évaluation.

4.4. Dispositifs de gratifications : du papier à l'*open badge*

On associe généralement les dispositifs de gratification formelle des compétences à l'aboutissement d'un processus de formation. Pour autant, au-delà de la VAE qui a remis en question le caractère synchrone formation/gratification, d'autres approches se sont développées depuis plusieurs années, adossées à certains mécanismes de pédagogie active et/ou au principe selon lequel une démarche réflexive – précisément comme dans la VAE – pouvait conduire à réaliser, objectiver et valider des compétences.

²⁵ La synthèse qu'en fait Marie Anaut (2015) donne à voir un double statut de la résilience dans le rapport aux compétences, en tant que contributeur à l'acquisition de compétences et/ou en tant que capacité elle-même liée à d'autres facteurs individuels ou familiaux. Nous excluons pour notre part la résilience du champ des compétences transversales, considérant que les contours de la résilience sont trop complexes et que son apprentissage expérientiel demeure trop fortement lié à la personnalité et à la situation traumatique (i.e. non éthiquement constructible en formation ou souhaitable en tant qu'expérience) pour en définir clairement les mécanismes.

Deux grandes catégories de dispositifs, souvent ouverts et généralistes, peuvent être repérées :

- soit dans les **tentatives institutionnelles de reconnaissance de l'engagement bénévole** (comme le Portefeuille de compétences, initié par la DJEPVA et un ensemble d'acteurs institutionnels et associatifs, gratuit, ou le Passeport bénévole, instauré par France Bénévolat, payant), relayées par des acteurs associatifs importants²⁶. Ces solutions, adossées à des référentiels, sont liées au besoin de « prouver » les compétences acquises par les expériences bénévoles, prennent la forme d'une « méthode d'élaboration d'un classeur des expériences bénévoles, propriété du bénévole et renseigné par lui-même, lui permettant de formaliser tout au long de la vie ses activités bénévoles », à l'image du « Carnet de vie bénévole » (CVB) mis en place par le CNOSF²⁷ pour conserver des traces de leurs expériences (Marrec, Gautier, 2008). Elles sont originellement liées à un besoin d'homogénéisation pour valoriser les expériences au sein d'une ou plusieurs associations, et à leur possibles usages au sein des jurys de VAE. Une structure comme AnimaFac a ainsi élaboré en 2011 un portfolio de compétences permettant aux étudiants impliqués de faire le point sur leurs capacités développées dans le cadre associatif, allant parfois jusqu'à des compétences en gestion de projet (AnimaFac, 2016).

Les compétences bénévoles adressées dans les référentiels se répartissent souvent entre compétences cognitives, techniques et sociales (Bernardeau-Moreau, 2018). Les analyses témoignent d'un intérêt particulier pour les compétences « telles que la prise de responsabilité, l'esprit d'initiative, le sens de la communication, les capacités d'organisation, les capacités relationnelles et la capacité d'autonomie » (Marrec, Gautier, 2008 : 35). Notons que les organisateurs d'événements peuvent se voir demander des lettres de recommandation, et d'après différents témoignages ont plus ou moins le temps (ou les moyens) de répondre à ce type de demandes. Il n'existe a priori pas de dispositif automatique de cet ordre allant plus loin que l'attestation de participation. Les « jokers » - dont l'enquête montre que ce n'est pas une catégorie particulièrement utilisée – ou conscientisée par les bénévoles – peuvent faire l'objet d'une lettre de mission explicitant les dimensions adaptables.

- soit dans **des mouvements plus larges promouvant des mécanismes de reconnaissance alternatifs aux diplômes**, par exemple *Open recognition* (« reconnaissance ouverte ») via les *open badges* ou badges numériques²⁸, qui ne sont pas nécessairement liés à la seule reconnaissance du bénévolat mais plus largement de l'expérience volontaire, renvoyant au désir d'un élargissement et de diversification de sa portée (symbolique et pratique) à travers celles des expériences d'apprentissage (Ravet, 2017). Une méta-analyse récente montre l'intérêt des *open badges* et l'importance de la réputation qui s'y associe, pas seulement celle du porteur de badge, mais également de celle des badges en eux-mêmes et des univers d'échanges (*medium of exchange*) où leur valeur s'exerce. (Motheeram et al., 2018 : 8. *Nous traduisons.*)

Les badges numériques peuvent apparaître comme la résultante « naturelle » d'un processus de micro-certification alternatif aux formations classiques, comme avec les MOOC (Dussarps, 2018). Ils demeurent toutefois, dans certains contextes, dépendants d'évaluations tierces et des institutions

²⁶ <https://www.croix-rouge.fr/Je-m-engage/Benevolat/Vous-avez-des-competences-specifiques>

²⁷ Actuellement indisponible.

²⁸ Un badge numérique est une « représentation ou indicateur valide d'une action, d'une aptitude, d'un intérêt, d'une affiliation, d'une expérience ou d'une compétence qui est visualisable et disponible en ligne ». Son prolongement par les travaux de In Mozilla et de la Fondation MacArthur est celui d'une validité technique, les badges étant « basés sur des normes et un codage en métadonnées garantissant une compétence spécifique ou une réalisation par une communication fiable et sécurisée » (Motheeram et al., 2018 : 6-7. *Nous traduisons.*)

associées, comme pour les étudiants de la reconnaissance des enseignants ou d'autres étudiants (Cieply, Grand, 2019). Cette démarche peut renvoyer aux principes de « l'évaluation à 360 ° » que l'on peut trouver dans certaines entreprises ou formations managériales (Bégin, Véniard, 2013), c'est-à-dire ne mobilisant pas seulement la hiérarchie mais également les pairs et le propre regard réflexif de la personne concernée, afin que les contours de la compétence – y compris dans ses dimensions les plus humaines, relationnelles, complexes – soient validées selon le principe d'un succès consensuel.

Quels que soient les modes d'évaluation et de formalisation retenus, les outils restent potentiellement toujours soumis à un usage et un intérêt différenciés socialement, à une aisance variable vis-à-vis des interfaces, des codes, du langage, des besoins, et doivent donc faire l'objet d'une attention sociologique pour compenser les risques d'inégalités potentielles par ailleurs inhérents à toute politique publique.

Résumé méthodologique et composantes de l'étude

Pour comprendre empiriquement le fonctionnement des GECS, les expériences bénévoles événementielles et les compétences associées, ainsi que les attentes en termes de reconnaissance, nous avons mené une enquête mixte et une étude documentaire nourrissant des réflexions autour des compétences liées au bénévolat événementiel.

Outre la revue documentaire qui a été exploitée dans la première partie, nous avons mené une enquête qualitative et quantitative organisée en trois temps²⁹ :

- outre les membres du comité de pilotage, **30 experts ont été interviewés afin de procéder au cadrage théorique, pratique et culturel** autour de l'organisation des grands événements culturels et sportifs (GECS) et des logiques sociales et psychologiques inhérentes au bénévolat : 16 experts du monde associatif et/ou du monde du sport, 8 chercheurs en sociologie, psychologie, neurosciences, management du sport et 7 membres d'institutions publiques ou d'organisations à mission publique (voir Annexes B et C pour consulter la liste des personnes et des organisations). Par ailleurs, 35 experts notamment issus des fédérations sportives ou d'associations organisatrices de grands événements, et dont une dizaine ont également participé à la campagne d'interviews, ont été réunis lors d'un séminaire de travail le 29 janvier 2021 afin d'explorer les mécanismes de la mobilisation et de la reconnaissance des compétences des bénévoles en grands événements (voir Annexe D pour consulter la liste des personnes et des organisations).

- nous avons mené **21 entretiens semi-directifs auprès de bénévoles ayant participé à des GECS**, d'une durée moyenne d'une heure. Les enquêtés ont été contactés suite à la diffusion d'un court questionnaire exploratoire (voir Annexe E pour les résultats aux questions « de fond » posées à cette occasion) par plusieurs fédérations sportives (Fédération française de handball, Fédération française d'escrime, Fédération française de basket-ball, Fédération française de gymnastique, Fédération française du sport universitaire), un festival de musique (Festival interceltique de Lorient) et une association (Tous bénévoles). Ce questionnaire faisait appel à des volontaires pour répondre à une interview dans le cadre du projet. De fait, 440 des 727 répondants avaient donné leur accord de principe pour être contactés pour un entretien.

- la revue de littérature et les deux sources qualitatives précédentes ont contribué à la construction d'un questionnaire diffusé à large échelle par plusieurs fédérations sportives, associations et organisations membres du comité de pilotage, adressé aux personnes ayant un engagement bénévole, et notamment celles ayant connu au moins une expérience événementielle, dont il s'agissait de récolter les attentes, l'expérience vécue, les mécanismes d'apprentissage, les ressentis et les émotions nécessaires en termes de développement de compétence (Kerjean, 2006). Il s'agissait de « réactiver les souvenirs des enquêtés par des moyens appropriés » (Prouteau, 2018 : 15). Nous avons également cherché à renseigner les connaissances, les pratiques et/ou les éventuelles attentes vis-à-vis de dispositifs de reconnaissance des compétences mobilisées ou développées dans le cadre du bénévolat. **Ce questionnaire a recueilli 1049 réponses, dont 732 de la part de personnes qui avaient participé bénévolement à au moins un grand événement (69,8 %)**, dont 644 déclarant par ailleurs une activité bénévole régulière.

²⁹ Voir pour davantage de détails les documents « Note de synthèse des données qualitatives issues de l'enquête exploratoire par entretiens auprès des bénévoles (n=21) » (Avril 2021) et « Note de synthèse des données quantitatives issues de l'enquête par questionnaire auprès des bénévoles (n=1049) » (Mai 2021).

Seconde partie - Résultats et perspectives de l'étude

1. Enjeux pratiques du bénévolat événementiel par le prisme de l'expertise

1.1. L'humain, la cause, le désintéressement

Les domaines d'engagement autour du sport (ou de la culture ou des loisirs) ne doivent pas être représentés par opposition à des engagements plus sociaux, politiques, militants, ni conduire à euphémiser le rapport à la « cause » et au « sens », central dans l'engagement régulier et dans les processus d'abnégation qu'il comporte (Renault, 2007 ; Ferrand-Bechmann, 2017). Les grands événements culturels et sportifs peuvent d'ailleurs mixer « grandes causes » et activités, comme le Téléthon, Solidays, Handisport Open Paris. Sur ce dernier, les experts expliquent que les bénévoles reviennent d'une année sur l'autre parce qu'ils sont fortement attachés à la cause représentée par l'événement.

Les bénévoles interrogés placent avant tout leur engagement sous le signe de « l'humain » au service de l'événement, appuient l'importance du relationnel et l'épanouissement que le bénévolat leur procure – ce qui se retrouve dans l'intensité des témoignages directs ou médiatisés (FIFATV, 2019). De nombreux bénévoles semblent particulièrement passionnés par leur engagement, et cela se traduit par l'accumulation des participations aux GECS. Au-delà de ces éléments, les bénévoles interrogés avaient conscience de développer de nombreuses compétences sur leurs expériences, avec des compétences majoritairement transversales et qu'ils remobilisent tant sur d'autres engagements que dans leur activité professionnelle.

Si les bénévoles insistent sur le fait d'être volontaires « sans rien attendre en retour », ils apprécient les remerciements pour le travail effectué et montrent un fort intérêt pour valoriser leurs expériences ainsi que les compétences qu'ils ont développées. Cependant, même pour les bénévoles expérimentés, **les dispositifs existants sont largement sous-utilisés** et ils expliquent cela par **la complexité perçue de leur utilisation, le manque d'informations sur l'utilité concrète de ces dispositifs ou encore par leur format inadapté**.

1.2. Professionnalisation des (attentes des) bénévoles

Bien que le bénévolat événementiel soit parfois marqué par une volonté de s'éloigner du monde du travail, avec par exemple l'absence de hiérarchie (salariale) ou encore de contrat de travail, les expériences d'engagement semblent répondre à des logiques professionnelles. En effet, au fil des événements, les bénévoles développent un réseau qui leur permet d'accéder à d'autres événements. Tous les bénévoles interrogés dans l'enquête qualitative perçoivent un aspect compétitif au recrutement sur les GECS, notamment pour les recrutements des JOP de Paris 2024 à venir. Les bénévoles estiment que leurs expériences peuvent leur permettre d'avoir plus de chances d'accéder à ces événements très prisés, ou encore d'accéder à des postes avec plus de responsabilités. Ainsi, **le bénévolat peut être reconnu comme une expérience professionnalisante à part entière**, et la reconnaissance des expériences en GECS ainsi que des compétences développées semblent être un enjeu fort pour valoriser ces expériences bénévoles.

L'enquête par questionnaire fait ressortir des résultats très hétérogènes : les attentes et les pratiques des bénévoles sont très diversifiées et ne dessinent pas de tendance particulièrement forte. De plus,

les outils existants ne semblent pas faire consensus car ils sont peu connus et peu utilisés, bien que le peu de bénévoles ayant utilisé l'un des dispositifs émettent des avis plutôt favorables quant à leur utilisation. Ces éléments plaident pour la construction voire la mutualisation de plusieurs voies de valorisation, proposant différentes portes d'entrée ou produits de sortie, de façon à combler une pluralité d'attentes, liées à différents types de parcours. Ces outils seront préférentiellement digitaux et doivent permettre de répondre à des besoins différents selon les cibles. Nous avons pu mettre en avant le fait que si la compétence n'est pas au cœur de l'engagement, sa reconnaissance est souhaitée, avec des attentes et des besoins en termes de retombées professionnelles plus fortes pour les jeunes et la population étudiante.

Cette enquête nous a aussi permis de montrer que les compétences utiles pour les bénévoles en GECS sont essentiellement des compétences transversales, qui ne sont pas principalement corrélées aux missions réalisées mais aux situations rencontrées. De façon générale, nos résultats tendent à la préconisation d'une **reconnaissance formelle couplée à une reconnaissance informelle** car les questions de l'épanouissement personnel et de sa propre « capacitation » sont au centre des retours exprimés par les bénévoles. Ces aspects généraux sont cohérents avec les témoignages de la majorité des experts interrogés qui pointent l'importance de ne pas dévoyer l'esprit du bénévolat. Pour autant, la question de la valorisation formelle des compétences est jugée clé pour leur donner une contenance, avec en filigrane la question du bon « tiers de confiance », sur lequel nous reviendrons.

1.3. Typologies de bénévoles

Les experts faisant état d'une longue expérience d'organisation de grands événements catégorisent les bénévoles selon des dimensions propres à leur approche de l'événement. Une typologie est repérable dans certains discours, dans des contextes aussi divers que les événements d'OXFAM ou dans les Championnats du monde de Lutte, où on trouve trois grandes catégories : les militants réguliers ou *aficionados* proches du sport qui peuvent venir sur les événements, les *locaux* qui sont attachés au lieu de l'événement – phénomène moins observable en région parisienne qu'ailleurs, même s'il existe des *event junkies* nationaux ; les plus jeunes, généralement *nouveaux*, qui découvrent l'événementiel. On peut trouver d'autres catégorisations indigènes, opposant par exemple les bénévoles chargés d'organiser un grand événement associatif et ceux qui sont impliqués dans les actions ordinaires et régulières de l'association en question – ce que certains experts illustrent par l'opposition humoristique entre *saltimbanques* et *sacrificiels*.

Il n'y a pas a priori de catégorie qui garantisse le succès d'un grand événement, même si chacune rencontre ses problématiques. Pour certains organisateurs, il est décrit l'importance croissante de l'ancrage et de l'appui sur les parties prenantes locales, notamment pour favoriser l'endurance ou la persévérance. De même, la connaissance préalable du sport concerné n'est pas synonyme de compétences, car la passion peut aussi être un frein dans l'implication sur les missions, notamment pour certains bénévoles déjà engagés dans le sport dont il est question. L'enquête par questionnaire montre que parmi les compétences les plus utiles figurent « acquérir des connaissances liées à l'événement » (qui fait partie des quelques compétences non-transversales repérées) et « démontrer son implication, sa motivation », ce qui ne signifie pas pour autant que le point de vue des bénévoles et des organisateurs sur la « réussite » de l'événement est identique.

1.4. Recrutement et fidélisation des bénévoles

En ce qui concerne les recrutements de nouveaux bénévoles, certaines organisations remarquent que les catégories les plus jeunes en particulier se trouvent pris dans une concurrence événementielle (via notamment l'attribution de *goodies*) rendant l'attraction et la fidélisation plus difficile pour les ONG. Différentes stratégies peuvent être mises en œuvre, comme des programmes de formation de jeunes ambassadeurs locaux motivés afin de relayer – notamment médiatiquement – les informations autour des événements, ou des systèmes de gratifications pour le bénévolat étudiant, bien connus dans la littérature sur les compétences transversales, permettant par exemple de rétribuer en crédits ECTS un engagement, événementiel ou non. Sur les événements, ce sont des systèmes de certificats remis à tous les participants.

Des témoignages recueillis chez différents acteurs – organisateurs comme bénévoles – montrent que **le bénévolat événementiel suit parfois des logiques de cooptation une fois la première expérience vécue positivement par toutes les parties prenantes** – pouvant aller jusqu'au recrutement sur CDD d'anciens volontaires. De façon générale, les bénévoles mobilisés sur des postes à responsabilité sont contactés par les organisateurs, et ne passent pas forcément par les processus classiques de recrutement. De façon plus générale, il semblerait que le souhait parfois exprimé par les organisateurs de disposer de bénévoles détenant de fortes compétences techniques n'est jamais exaucé. Pour un expert organisateur d'événements sportifs depuis une décennie : « On ne fait jamais le tri par les compétences techniques. » De fait, pour lui, le bénévole n'est pas rendu compétent sur de « l'événementiel technique ».

Le caractère exceptionnel saisi dans le vécu bénévole événementiel conduit à une appréciation positive de la primo-expérience – soutenu par des dispositifs d'animation des bénévoles, qui eux-mêmes animent l'événement : jeux concours et espaces de détente dans les GECS sont aussi des dispositifs construits pour les bénévoles – qui se complètent informellement par les gratifications hors-dispositifs, comme les rencontres avec les athlètes et les stars des événements, ce qui ressort dans certains entretiens dans l'enquête qualitative. Nous avons observé dans le questionnaire que « si l'événement était à refaire », 67,1 % personnes ont indiqué qu'elles y participeraient de la même façon et 30,3 % de façon différente³⁰. Les bénévoles restent la plupart du temps... volontaires pour d'autres missions, au point de suggérer la mise en place d'outils de recensement des bénévoles³¹ – sachant que certains organisateurs utilisent des logiciels de gestion des bénévoles, illustrant les processus de professionnalisation du bénévolat³².

1.5. L'incertitude et le projet : des moteurs du bénévolat événementiel

Pour autant, il semble que **la force de la participation bénévole à l'événement repose aussi en partie sur l'incertitude qui la compose, tant sur le contenu – la grande compétition sportive trouvant ici**

³⁰ Seules 19 personnes dans toute l'étude quantitative déclarent qu'elles n'y participeraient pas (avec la plupart expliquant cette réponse par le poids des contraintes personnelles).

³¹ Dans l'enquête qualitative comme dans certaines questions ouvertes de l'enquête quantitative, on peut trouver des suggestions telles que : « création d'une base de données où seraient regroupés les bénévoles d'événements sportifs et les différents événements disponibles pour pouvoir postuler sans avoir à re-remplir un formulaire à chaque fois » ; « avoir un outil (passeport, base de données, ...) qui reconnaisse le fait que le bénévole a telle ou telle compétence » ; « prévoir une base de données des bénévoles, commune ou qui peut se transmettre entre les événements ou organisateurs ».

³² Vol'Up 2.0 de la société Volunteers4sports (<https://volunteers4sport.fr/>) est un exemple partagé au séminaire du 29 janvier 2021.

des points de comparaison avec le champ de l'innovation – que sur le déroulement – au-delà de la prescription liée à la mission, les rencontres humaines, les problèmes à résoudre, sont autant d'instances pourvoyeuses d'expérience. Il faut également ajouter les gratifications symboliques, relationnelles et expérientielles particulières (les micro-événements s'ajoutant à l'événements), liées tant à la « grandeur » (ou au caractère « puissant » ou « exceptionnel ») de l'événement (dans des dimensions diverses : médiatique, multiculturelle, patriotique, réputationnelle, etc.) qui se traduit parfois par une importante concurrence dans le recrutement (par exemple pour le festival des Solidays d'après plusieurs experts), pourvoyeur de capital symbolique via des mécanismes de gratification différée³³, à l'accès aux « coulisses », aux nouvelles « connaissances » acquises sur un univers faisant déjà l'objet d'un « goût », aux contacts privilégiés avec les « stars » des événements et à la « richesse » des rencontres fortement valorisées dans les entretiens comme dans le questionnaire. **L'événement fait appel à des processus de coopérations et de collaborations, pouvant être appliqués ici aux bénévoles ou aux professionnels de l'événementiel et qui nécessitent « de collaborer rapidement sans se connaître »** (Benghozi, 2006) et en tenant compte également des accords de contractualisation, de partages des responsabilités et des tâches, processus devant être traité en accord avec la disponibilité temporelle des acteurs pour assurer la réalisation de la manifestation. Le bénévolat événementiel s'apparente à un fonctionnement par projet longtemps réservé aux nouvelles méthodes de management en entreprise (Boutinet, 1998), pour lequel les bénévoles peuvent être sollicités bien en amont de la livraison du projet final que serait l'événement, comme l'illustre ici ce cas-limite en termes de temps : « *Quand on a travaillé un an ou dix-huit mois dessus avant c'est un peu la fin d'une aventure* » (entretien avec Bernard, bénévole de 67 ans, retraité).

1.6. Les facteurs de développement de compétences bénévoles

Les experts considèrent que les effets de l'expérience en bénévolat événementiel en termes de développement de compétences sont variables selon les individus et les contextes. Tel organisateur de grands événements sportifs considère que les bénévoles « trouvent beaucoup plus que ce qu'ils viennent chercher », notamment en termes de montée en compétences, tandis que tel autre, tout aussi expérimenté, estime qu'une expérience de volontaire de « quelques journées », de façon générale, « n'a pas la valeur d'un stage en entreprise ou d'une formation professionnelle », même si pour autant, le plaisir, la prise de responsabilités ou d'initiative dans ce cadre peuvent conduire certains bénévoles à « se révéler ». Un expert rappelle que « dans les programmes volontaires, vous avez l'occasion de prendre des fonctions de management que vous n'avez pas l'occasion d'avoir dans votre vie ».

L'avènement d'une nouvelle forme d'engagement, que certains experts nomment « engagement par objectif », qui tend à l'emporter sur l'« engagement pérenne », semble s'accorder davantage à une lecture en termes de compétences. De même, l'intensité de l'expérience peut être davantage pourvoyeuse de compétences – et à l'inverse, les bénévoles peuvent se montrer particulièrement déçus de ne pas avoir été « assez utilisés », non seulement du point de vue du vécu de l'événement, mais aussi en lien avec les contraintes liées à la participation à l'événement (par exemple, avoir posé des jours de congés pour se rendre disponibles). Plusieurs experts ont partagé le fait qu'un indicateur d'événement réussi du point de vue des bénévoles serait le taux de défection pendant la semaine³⁴,

³³ Ce mécanisme psychologique repose sur le renoncement à une récompense immédiate au profit d'une récompense plus importante ultérieurement.

³⁴ Il s'agirait bien sûr d'une corrélation négative.

et remarquent que les anciens d'un événement abandonnent généralement moins souvent que les nouveaux.

Les conditions pratiques ne sont pas pour autant les seuls facteurs de développement des compétences. Les opérations de dénomination des compétences – donc d'accessibilité des intitulés et des définitions – sont fondamentales pour conscientiser ses compétences, pour accompagner l'opération de perception de ses propres compétences. En cela, les outils construits par les organisateurs et mis à disposition des bénévoles – par exemple, les fiches missions – ne doivent pas être seulement appréhendés par leur valeur cognitive (la prescription de l'organisateur) mais aussi par leur potentiel expressif (la réappropriation par le bénévole, qui fera notamment un travail d'articulation entre cette prescription et la réalité de l'activité par la médiation du langage des compétences.). En amont de l'événement, les bénévoles se mobilisent sur un grand événement majoritairement pour se rendre utile (66 %), vivre leur passion et découvrir les coulisses d'un GECS (62 %), vivre une expérience humaine (61 %) et on retrouve 19 % des bénévoles qui s'engagent pour développer des compétences et avoir une expérience professionnalisante. En amont de l'événement, la compétence n'est donc pas au cœur de l'engagement. Toutefois, des experts confient que « dans l'instant, on retient les tâches ; dans le temps et avec l'expérience, on arrive sur les compétences ».

La prise de conscience des compétences par la réflexivité nécessite parfois un accompagnement au-delà de la formalisation des activités, notamment en ce qui concerne les freins au développement des compétences. Un neuroscientifique explique ainsi que **dans les processus d'ouverture socioculturelle, la prise de consciences des stéréotypes doit s'ajouter aux expériences pratiques des rencontres.** On peut considérer qu'une partie de ce travail peut aussi concerner la formation en amont de l'événement. Notons enfin que la réflexivité post-événement, qui permet de faire le point sur les compétences développées, amène les bénévoles à exprimer le souhait de la reconnaissance de ces compétences.

Les pratiques renseignées confirment le sentiment déjà présent à l'issue de la revue de littérature : la forme et la gestion de guides ou fiches missions des bénévoles varient considérablement d'un événement à l'autre. Ces documents peuvent être succincts et rappeler des normes générales de comportement ou se montrer aussi exhaustifs qu'une fiche de poste professionnelle. Par ailleurs, certains organisateurs ne les distribuent qu'au moment de l'événement, préférant concentrer les échanges préalables sur les informations générales et le lien entre bénévoles (par exemple chez OXFAM), tandis que d'autres font l'objet d'un travail d'appariement entre compétences des candidats bénévoles et compétences attendues sur des missions établies de façon aussi précise qu'une fiche de poste (par exemple chez Sport dans la Ville).

1.7. Relations avec les intervenants professionnels

La question du relationnel entre intervenants – ne serait-ce qu'entre les différents professionnels – est centrale dans les témoignages des experts de l'événementiel ou des métiers en lien avec l'événementiel, et la complexité des relations entre professionnels et bénévoles observée dans l'engagement régulier (Ferrand-Bechmann, 2011) se retrouve largement sur la scène des GECS. **Les experts insistent sur l'importance du management des bénévoles, et sur le fait que leur implication dans l'évaluation qualitative des compétences des bénévoles pourrait aussi contribuer à convaincre les recruteurs en entreprises.** Il ne faut d'ailleurs pas réduire le rôle des référents de l'expérience à l'enregistrement/la confirmation des compétences prescrites par l'organisateur et/ou souhaitées par le bénévole, mais aussi comme une personne pouvant cerner des compétences supplémentaires.

Par ailleurs, s'il est avéré que lors des grands événements majeurs, on peut faire appel à des prestataires de service pour les besoins en termes de compétences techniques, **il ne s'agit pas pour autant d'opposer bénévoles et professionnels sur le terrain des compétences :**

- d'une part, **certains événements engagent des bénévoles qui mobilisent ou développent des connaissances ou des compétences techniques**, comme le montre bien l'enquête par questionnaire et comme le rappellent les experts (pratique d'une langue étrangère, manipulation et gestion de matériel, formations spécifiques comme la conduite et l'utilisation de véhicules TPMR (Transport de personnes à mobilité réduite), « formation attentats » après 2015, etc. ;

- d'autre part, **les intervenants professionnels externes ne sont pas toujours formés (ou ne serait-ce que sensibilisés) aux problématiques relationnelles spécifiques aux événements**, que ce soit dans la gestion de la relation avec les bénévoles (qui sont parfois experts de l'objet d'un grand événement – par exemple le sport auquel il est consacré – sans se voir reconnus), ou dans la « bonne distance » à trouver avec les protagonistes – comme nous le confie un expert, dans le cadre du Handisport Open Paris, par exemple *en ne poussant pas le fauteuil roulant d'un athlète de haut niveau*.

1.8. Questions autour de l'évaluation

La possibilité d'une évaluation spécifique au bénévolat événementiel – tout comme celle de la certification que nous aborderons par la suite – n'entraîne pas de position tranchée chez les experts. Pour certains, la reconnaissance des compétences – au-delà de sa dimension symbolique – n'a de sens que si elle permet l'accès à l'emploi ou l'évolution professionnelle, dans le même esprit que la formation professionnelle, voire la validation des acquis du salariat (Julien, Liétard, 2004), autrement dit si elle est reconnue sur le marché du travail et par ceux qui le constituent (recruteurs, managers, collègues, etc.). De fait, **l'attention aux engagements bénévoles et aux activités extraprofessionnelles, perçues comme synonymes a minima de « compétences humaines » et d'implication, est de plus en plus importante dans les phases de recrutement**. Il s'agit donc d'inscrire ce processus dans les cadres existants, par exemple par le repérage des blocs de compétences compatibles avec les compétences bénévoles au sein des certifications existantes. Elle nécessiterait d'inclure des mécanismes classiques de l'évaluation des compétences, comme la présence de niveaux de compétences, qui peuvent être l'interface de conciliation entre reconnaissance sociale (avec un ou plusieurs niveaux ou descriptifs attestant de l'implication) et reconnaissance professionnelle (avec un ou plusieurs niveaux ou descriptifs, supérieurs, attestant de la performance et de sa transférabilité – qui ne fait aucun doute pour les experts). Il demeure toutefois difficile d'un point de vue pratique d'appliquer les mêmes mécanismes d'évaluation en GECS qu'en milieu professionnel (où l'évaluation est intégrée à plus long terme dans les *process* managériaux, faisant l'objet de pratiques plus ou moins codifiées, par de l'observation, des entretiens, etc.).

D'autres experts présentent des approches plutôt cumulatives des expériences, par exemple avec l'idée d'une carte de bénévolat avec laquelle les bénévoles pourraient cumuler des points de compétences au fil de leurs missions, et estiment que les « niveaux » de compétences porteraient le risque de hiérarchiser les bénévoles et de conduire à des logiques utilitaristes dans l'action d'engagement. Cette vision semble trouver une correspondance avec les logiques de valorisation de l'ancienneté et de conservation de points de repères collectifs prévalant dans le modèle de la qualification du monde professionnel.

Il n'est en tout cas pas tenable de lier de certitude les démarches d'identification, d'évaluation et de certification des compétences bénévoles, au regard de la complexité des enjeux psychologiques, sociologiques et institutionnels : si l'évaluation des compétences renvoie à la recherche d'une forme de « permanence », les protocoles associées risquent de s'éloigner de la philosophie de l'engagement ; si elle évalue la performance dans une expérience particulière, elle ne peut faire l'économie ni des motivations contextuelles (limitant la portée en termes de transférabilité), ni des variables contextuelles (compétences collectives ou facteurs environnementaux) qui, de façon générale dans l'évaluation des compétences, sont largement sous-adressées.

1.9. Questions autour de la certification

De façon générale dans les activités académiques ou professionnelles contemporaines, **la prise en compte des compétences transversales (ou *soft skills*) est un sujet lui-même encore inégalement traité, avec des niveaux d'appropriation variés en fonction des entreprises ou des interlocuteurs.** Les travaux récents du Céreq montrent que les compétences transversales – par exemple, les compétences sociales – intégrées aux métiers apparaissent généralement imbriquées au sein d'unités de certifications présentant des dimensions techniques et spécifiques, même si certaines spécialités industrielles présentent un autre cas de figure : ces compétences sociales sont listées à part, sous le terme « d'attitudes professionnelles », et ne sont pas destinées à être évaluées, même si l'on reconnaît qu'elles sont nécessairement mobilisées en cours d'épreuve.

Plus généralement, dans le cadre des référentiels professionnels, ces compétences sont formalisées différemment selon les spécialités (et parfois le niveau du diplôme) mais rarement de manière autonome, et peu évaluées. Elles sont en effet complètement mêlées à des compétences plus techniques et spécialisées, relatives aux métiers et aux emplois visés par le diplôme, et relèveraient davantage de ce fait de « postures professionnelles » (Galli, Paddeu, 2021 : 3). Les micro-certifications sont généralement associées à des micro-formations sur des procédures ou des techniques professionnelles spécifiques (des habilitations ou des habiletés techniques, comme on l'observe par exemple dans la sécurité privée). Il existe néanmoins, outre les solutions innovantes de start-ups ou d'associations qui vont de l'identification à l'évaluation voire à la micro-certification³⁵, des certifications spécifiquement dédiées aux compétences transversales, comme le Certificat Cléa, qui s'appuie sur un référentiel plutôt en lien avec le concept de compétences clés qui semblent renvoyer, par leurs caractères fondamentaux, aux prérequis de l'entrée dans la vie professionnelle ou l'enseignement supérieur³⁶.

³⁵ Certaines ont déjà été évoquées dans les documents préparatoires de l'étude : Youtrust, Humoon, Hello Elton, Jobready, Diagoriente, Erhgo, etc.

³⁶ Le référentiel établit 7 domaines (« Communiquer en français » ; « Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique » ; « Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe » ; « Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel » ; « Apprendre à apprendre tout au long de sa vie » ; « Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires ») subdivisés en 28 domaines (Certif'Pro, 2021). Ces domaines apparaissent proches de ceux visés par les recommandations de la Commission européenne (2006, révisé en 2018) en termes de « compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ».

1.10. Le rôle des tiers de confiance dans la validation des compétences

Que ce soit dans le sens précis de l'authentificateur et producteur de normes, de données, de référentiels et de certifications (par exemple dans le cadre des badges numériques) ou dans le sens commun en tant qu'acteur de légitimation, le « tiers de confiance » dans le processus formel de reconnaissance des compétences bénévoles mérite une attention particulière, dans la mesure où il doit répondre à la double injonction d'assurance de rigueur et de qualité et d'évitement des « répliques scolaires » au regard des caractéristiques spécifiques des compétences transversales (Bauvet, 2019b). **Les experts mettent en avant l'intérêt d'une implication institutionnelle forte des acteurs concernés par un parcours de reconnaissance des compétences bénévoles, qui peut aller de l'anticipation de la valorisation des expériences jusqu'à l'accompagnement des bénévoles dans les démarches réflexives précédemment évoquées.**

De façon générale, les associations impliquées dans l'accompagnement à l'employabilité des bénévoles font appel à des personnes des ressources humaines pour les aider – en particulier lorsqu'ils sont jeunes – à parler « professionnellement » de l'expérience de bénévolat. Une experte suggère une initiative en *pro bono*³⁷ avec un DRH pour aider des bénévoles à « mettre leurs compétences à plat », en particulier lorsqu'il s'agit de jeunes bénévoles. Ces derniers, pour autant, doivent avoir dans ces opérations un rôle tout aussi actif que pour dans leurs activités d'engagement.

Cette vision d'un impératif de motivation réflexive, cohérente avec celles qui sous-tendent les politiques d'activation³⁸ (Simonet, 2018), nécessite néanmoins deux mises en garde : l'une, d'ordre sociologique, consiste à ne pas réifier les individus dans leurs actions par le prisme de leur statut et de leur besoin d'emploi, car la question des conditions et des dispositions sociales se pose tout autant dans les engagements bénévoles que dans les opérations connexes : ce qui pourrait paraître « rentable » pour certains peut, au contraire sembler encore plus inaccessible pour d'autres ; l'autre, d'ordre psychologique, consiste à rappeler la complexité des relations entre les différentes formes de motivation et que l'opportunité peut générer l'engagement sans possibilité d'anticipation de ses composantes et de ses gratifications.

On peut avancer au passage que c'est aussi pour ces raisons que certains chercheurs pointent la différence entre diagnostic de compétences et diagnostic d'apprentissage, de manière à tenir compte de la plus-value de l'expérience de bénévolat événementiel par rapport aux dispositions ou aux expériences socioprofessionnelles antérieures. Il est également possible de co-construire le dispositif d'évaluation avec la personne bénévole elle-même, en fonction de ses objectifs personnels, mais il est probable que ce niveau de personnalisation et d'anticipation pose plusieurs problèmes, au premier rang la difficulté à penser en amont un engagement reposant a priori sur une appétence directe au contenu et/ou au format de l'événement. C'est l'occasion de revenir sur l'expression « tiers de confiance » - cette dernière devant être ressentie par le bénévole en premier lieu pour garantir le succès d'une démarche de reconnaissance.

1.11. Éléments théoriques en faveur d'un parcours de reconnaissance

Les discours publics mettent fortement en avant les *soft skills* ou compétences transversales comme clés de la réussite des entreprises, non seulement pendant le recrutement mais également pour la vie de l'entreprise, dont ce directeur général d'un cabinet de conseil rappelle qu'elle est comme un

³⁷ Travail réalisé de façon bénévole auprès d'une population en difficulté.

³⁸ Issues du concept anglo-saxon de *workfare*.

« système (vivant/organique) [qui] doit donc permettre leur émergence (formation, stimulation en situation de travail, évaluation, feedback, etc.) et donc être un terrain/terreau de leur émergence, expression et développement »³⁹. **Si les études de la décennie précédente montraient qu'une expérience bénévole n'augmentait pas les chances de décrocher un entretien d'embauche, les personnes qui obtiennent un entretien d'embauche et qui sont bénévoles par ailleurs ont plus de chances d'être rappelées** (AFEV, 2010).

De façon générale, **il semble admis dans les représentations des recruteurs que les expériences bénévoles permettent de développer des *soft skills* (Rego et al., 2016), et qu'à diplôme équivalent, ce sont ces compétences qui départagent les candidats et qui expliquent une rémunération plus forte sur un poste équivalent.** Il y a donc un enjeu fort de mobilisation des personnels du recrutement et des ressources humaines autour de la question de la reconnaissance des compétences transversales et notamment celles développées dans un contexte bénévole. Les experts interrogés peuvent pointer l'importance d'une reconnaissance des entreprises et des institutions obtenue en amont de la formation des bénévoles, qui permettrait non seulement d'améliorer ces temps de formation (approfondissement du programme et augmentation de l'assiduité), mais également d'augmenter la motivation des bénéficiaires.

Un parcours de reconnaissance des compétences bénévoles semble devoir s'appuyer sur une dynamique de légitimation entre les acteurs de l'emploi publics et privés, les instances expérientielles (GECS ou association) et les bénévoles. À ce stade, nos analyses rejoignent donc celles du Haut Conseil à la Vie Associative dans son avis 2013 à propos de la reconnaissance des bénévoles, pour qui « l'accompagnement des candidats tout au long de leur parcours joue un rôle essentiel dans le succès de leur démarche »⁴⁰. Cet accompagnement passe par des points de vigilance particuliers dans les différentes étapes, par exemple, dans les démarches de réflexivité, une attention aux phases rétrospectives qui ne doivent pas renvoyer à des périodes trop longues, de manière à limiter le risque de reconstruction. L'établissement de certaines caractéristiques sociales et psychologiques, par des méthodes aussi variables que les tests psychométriques, les questionnaires descriptifs, les entretiens semi-structurés ou encore les récits de vie, peut permettre de mieux faire ressortir les apports spécifiques de l'expérience en GECS.

2. Reconnaissance des compétences bénévoles : les principaux enseignements de l'étude

2.1. La compétence et le réseau comme valeurs a posteriori de l'engagement

Les compétences développées lors des GECS ainsi que leur reconnaissance permettraient aux bénévoles de prendre confiance en eux, de se sentir plus légitimes dans l'action et dans d'autres instances de valorisation de leurs parcours. Cela contribuerait à ce qu'ils soient retenus sur d'autres événements, à faire reconnaître leurs compétences au sein du secteur professionnel et au sein du secteur associatif régulier. Le développement d'un réseau grâce aux GECS apparaît comme une ressource professionnelle fondamentale pour les bénévoles. **Parmi les bénévoles interrogés lors de l'enquête quantitative, 43 % estiment que leurs engagements peuvent les aider professionnellement grâce aux compétences acquises pendant les expériences associées, mais le**

³⁹ <https://blog.kronos.fr/les-soft-skills-ou-la-force-des-competences-douces/> [12 février 2020].

⁴⁰ Avis du HCVA relatif à la validation des acquis de l'expérience bénévole associative, 27 novembre 2013.

relationnel reste, dans les représentations des bénévoles, le facteur le plus structurant. On peut aussi noter, comme l'explique un expert, que le processus de professionnalisation peut être aussi source d'inquiétude pour les bénévoles dans l'engagement régulier.

2.2. La reconnaissance des compétences : des besoins différenciés socialement

Le besoin de voir reconnaître ses compétences développées lors des GECS n'est pas le même selon les profils de bénévoles. Les jeunes (18-34 ans) ont 27 % plus d'attentes quant au fait de développer des compétences ou d'avoir une expérience professionnalisante grâce aux GECS, comparé aux autres tranches d'âge. De même, tout en sachant que la majorité des bénévoles sont en emploi et ont un rapport sans doute plus distant aux « compétences bénévoles », **certaines personnes en recherche d'emploi pourraient voir leur engagement et les compétences associées témoigner utilement de capacités « professionnelles »**. Ainsi, aux vues des fortes attentes de ces publics sur les retombées professionnelles, la reconnaissance des compétences bénévoles semble particulièrement pertinente et s'inscrit dans cette volonté du COJO de nourrir une « Génération 2024 » pour laquelle les jeunes bénévoles pourront s'appuyer sur leur engagement aux Jeux comme un tremplin d'entrée dans la vie professionnelle (International Labour Organization, 2020). De plus, cette valorisation de l'expérience bénévole aurait un impact positif sur l'employabilité des jeunes car elle permettrait de combler les écarts de certification liés à l'accès à l'éducation et à la socialisation au monde scolaire (Lochard, 2007).

2.3. Ambivalence de la formation dans la préparation des grands événements

Le Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024 souhaite proposer à chaque bénévole une formation dans le but de développer des compétences non seulement utiles dans le cadre des Jeux, mais également réutilisables sur le long terme : il s'agit d'accompagner le déploiement du potentiel et, plus généralement, de valoriser la pratique du bénévolat. Actuellement, la majorité des organisateurs de grands événements proposent une formation aux bénévoles, mais ce temps d'apprentissage n'est pas toujours identifié formellement comme un temps de formation. Certains expliquent que son organisation doit s'adapter aux disponibilités (et indisponibilités) des bénévoles : si le temps de participation à l'événement en tant que tel nécessite déjà un effort d'organisation, celui en lien avec la formation préalable est parfois plus compliqué à honorer.

Les GECS peuvent conduire à des actions de formation combinant dimensions techniques et relationnelles, comme par exemple le Handisport Open Paris qui consacre un temps à la formation transverse (informations générales et spécificités liées au public en situation de handicap, que ce soient les athlètes, le publics ou les bénévoles), et un temps spécifique pour chaque pôle de l'événement, qui permet à la fois d'entrer dans le détail des compétences à mobiliser et de générer le début d'une relation d'équipe.

Si certains bénévoles bénéficient d'une formation sur des compétences techniques comme les gestes de sécurité en cas d'incendie ou encore les gestes de premiers secours, l'essentiel des formations consiste à un temps d'instruction sur le poste et les missions occupées par les bénévoles et ne débouchent sur aucune reconnaissance formelle des formations suivies. Parmi les bénévoles interrogés, 49 % déclarent avoir reçu une formation préalable à l'événement. Parmi les bénévoles ayant reçu une formation, la plupart estime que l'apprentissage est plus important pendant l'événement que pendant la formation (46 %) ou qu'ils apprennent autant de choses sur l'événement que pendant la formation (44 %). Il convient également de noter que le rôle des intervenants

professionnels dans la configuration particulière d'un GECS fait l'objet d'enjeux importants d'anticipation en termes de recrutement, de formation et de futures relations avec les bénévoles, comme cela peut être observé dans le cadre de la sécurité privée.

2.4. La prépondérance des compétences transversales



Nuage de mots issu du traitement des données recueillies dans le cadre de l'atelier
« Teller-seeker du bénévolat » (séminaire du 29 janvier 2021)

Bien que les bénévoles utilisent majoritairement des compétences qu'ils avaient déjà (pour 66 % d'entre eux), ils progressent sur certaines qualités (25 %) et en découvrent d'autres (9 %). On constate que les compétences transversales figurent au premier plan des compétences utiles pour les bénévoles en GECS. Les travaux qualitatifs avec les experts des GECS nous ont permis de mettre en avant une majorité de mots que l'on retrouvera dans les principales compétences déclarées utiles par les bénévoles dans l'enquête quantitative (« ouverture », « adaptabilité », « équipe », « public », « communication ») : « Avoir de l'ouverture d'esprit, s'adapter à tout public », « Avoir le sens des responsabilités », « Travailler en équipe, savoir collaborer », « Adopter une attitude adaptée, soigner son comportement », « Acquérir des connaissances liées à l'événement », « Démontrer son implication, sa motivation », « Etre autonome », « S'adapter à différentes situations », « Maîtriser sa communication, avoir le sens relationnel ».

Il est intéressant de constater que certaines dimensions plus individuelles mises en avant par les bénévoles dans leurs réponses aux questionnaires (prenons les deux exemples de la responsabilité et de l'autonomie, respectivement classées 2^{ème} et 7^{ème} parmi les compétences déclarées les plus utiles) sont absentes des notions avancées par les experts en atelier. Ceci peut témoigner d'un écart entre les représentations idéales (collectives) des experts et les réalités mixtes (collectives et individuelles) de l'expérience bénévole. De fait, **les compétences transversales ne sont pas réductibles aux compétences relationnelles : les compétences les plus développées par les bénévoles en GECS sont interpersonnelles et intrapersonnelles.**

2.5. Les contraintes de la reconnaissance par les certifications professionnelles

Bien que l'expérience semble de plus en plus valorisée dans les recrutements, et que les *soft skills* (ou compétences transversales dans le cadre de la présente étude) représentent le deuxième critère principal dans la sélection finale d'un candidat après l'expérience (Pôle Emploi, 2018), le diplôme reste la référence principale pour attester une reconnaissance de compétences (Fonda, 2005, cité dans Make.org Foundation, 2020). À l'heure actuelle, les certifications professionnelles sont surtout spécifiques aux métiers (comme on l'observe dans la structuration du RNCP désormais géré par France compétences) et **il serait donc difficile d'envisager des certifications professionnelles équivalentes pour tous les secteurs d'activité des bénévoles – même si le Répertoire Spécifique de France Compétences, qui concerne non seulement les habilitations ou certifications nécessaires ou complémentaires à l'exercice d'une activité professionnelle, mais également les compétences transversales, pourrait sembler une institution d'accueil pertinente pour ce type de démarche.** En plus de leurs secteurs d'activité habituels très variés, les bénévoles développent des compétences encore peu reconnues et surtout plus difficiles à formaliser sur le marché du travail. La question de la reconnaissance des compétences transversales au sein du monde professionnel est cruciale pour répondre aux besoins des bénévoles.

2.6. Engagement événementiel, engagement régulier : un cumul plus qu'une opposition

Puisque les expériences bénévoles permettent de développer des compétences transversales (Testi, 2016), **la montée en compétence sur un engagement événementiel permet de nourrir la qualité de l'aide fournie par les bénévoles sur les événements réguliers.** L'enquête par questionnaire nous a permis de mettre en évidence l'interconnexion entre le bénévolat régulier et événementiel, avec près de 90 % des personnes engagées sur des GECS qui ont également un engagement régulier en parallèle. De plus, les compétences développées ainsi que les attentes en termes de reconnaissance sont comparables entre le bénévolat en grand événement et l'engagement régulier. Il n'y a donc pas d'opposition entre les deux formes d'engagement – l'engagement régulier évoluant par ailleurs par son raccourcissement et sa diversification (HCVA, 2016) – mais certaines spécificités de format expérientiel, comme le fonctionnement par projet, à l'image de l'organisation actuelle des grands événements culturels (Collard et al., 2014) ou comme le mode immersif pourvoyeur de compétences en particulier chez les jeunes (Cortessis, Guisan, 2016). Ceci plaide pour la construction d'un parcours qui maintient le lien entre bénévolat événementiel et bénévolat régulier.

2.7. Une double reconnaissance des compétences : le formel et l'informel

L'étude de Make.org Foundation (2020) met en avant **l'importance de la possibilité d'avoir accès à une reconnaissance pour soi et non pas seulement une reconnaissance à vocation professionnelle.** Cela permettrait aux bénévoles d'avoir un temps d'introspection sur le temps accordé à cette expérience et les compétences qu'ils ont pu y développer, pour s'inscrire dans une « démarche de reconnaissance humaine ». Cette reconnaissance informelle aurait pour vertu de donner envie aux bénévoles de se réengager, et donc d'alimenter une raison sociétale outre la valorisation des parcours individuels. De fait, l'épanouissement personnel est l'une des principales retombées professionnelles observées par les bénévoles (47%), ce qui invite à travailler sur un outil d'introspection. De plus, les notions de relations humaines, de rencontres, d'ouverture, de partage, sont présentes à tout moment du recueil de l'expérience bénévole événementielle.

Le collectif et les échanges entre pairs sont fortement valorisés au cours de l'événement, de façon informelle. 67 % des bénévoles aimeraient partager des moments de convivialité avec d'autres bénévoles et 28 % seraient prêts à solliciter un autre bénévole pour évaluer ses compétences. Toutefois, **il ne faut pas sous-estimer l'importance de la reconnaissance par l'organisateur de l'événement, car pour 44 % des bénévoles interrogés, c'est l'acteur qui donnerait formellement le plus de valeur à la reconnaissance des compétences acquises** (devant l'État ou une collectivité pour 32 % des personnes interrogées). Dans la pratique, l'évaluation des compétences réalisée par d'autres bénévoles pourrait permettre de faire perdurer ce lien de solidarité entre les bénévoles, et ceux responsables d'autres bénévoles pourraient avoir un rôle clé à jouer dans l'objectivation des compétences, notamment si les dispositifs adoptent des démarches telles que l'évaluation dite « à 360° » (c'est-à-dire combinant, dans le monde professionnel, évaluation par la hiérarchie, par les pairs, par les subordonnés et auto-évaluation). L'évaluation des compétences bénévoles apparaît être complexe, car les compétences sont développées à partir des expériences et des situations rencontrées par chacun. Si les fiches missions réalisées dans le cadre des GECS (ou par certaines associations) indiquent parfois assez précisément les compétences transversales attendues, la réalité de l'activité peut s'écarter de la prescription, à l'instar de ce qui se passe dans le travail. Par ailleurs, la littérature et les experts rappellent que dans les évaluations, certains surestiment ou sous-estiment les compétences développées.

2.8. Des dispositifs existants qui restent discrets

Les entretiens avec les experts et les enquêtes confirment par ailleurs ce qui transparaissait dans la littérature en termes d'usages des dispositifs spécifiques existants : souvent inconnus ou méconnus, ils ne demeurent guère utilisés par les bénévoles. Il est intéressant de constater qu'un dispositif parmi les plus récents – le Compte d'engagement citoyen (CEC) connaît lui-même des difficultés, notamment parce que les conditions d'accès de la version qui a cours au moment de l'écriture de ces lignes demeurent restrictives. Une experte considère que le volume horaire annuel au sein d'une seule structure limite les possibilités de reconnaissance de la plupart des bénévoles. Il serait par exemple souhaitable que le décompte puisse se faire à l'aide de plusieurs structures, ce qui permettrait d'inclure les GECS (sous réserve d'une labellisation associative) au décompte.

Les travaux d'Erasmus+ montrent également que les outils contribuant à l'identification et à l'évaluation des apprentissages sont nombreux mais restent peu connus, peu utilisés et/ou peu légitimes pour et par de nombreux acteurs et/ou bénéficiaires – et parmi eux les bénévoles (Saint-Georges, 2019 : 25). Encore une fois, l'étude de Make.org Foundation (2020) confirme que les dispositifs existants sont très peu connus. Il existe une forte diversité des dispositifs, avec certains qui permettent d'aider le bénévole à valoriser son engagement, d'autres qui permettent de reconnaître les compétences développées sur leur expérience bénévole, et enfin certains outils qui permettent d'intégrer la démarche de reconnaissance notamment dans l'univers professionnel – même si les solutions actuelles présentent rarement une démarche d'appréciation des compétences acquises dans des expériences extraprofessionnelles, qui s'en tiennent à un aspect des « centres d'intérêt ».

Globalement, ces outils manquent d'interconnexion et de visibilité et certains sont très spécifiques à une seule forme d'engagement voir un seul type d'expérience. Ces résultats se retrouvent également dans notre étude, avec 1,15 dispositif connu en moyenne sur 8 interrogés, qui sont jugés complexes d'utilisation et dont la finalité est souvent floue.

3. Formalisation des compétences bénévoles en grand événement culturel et sportif

3.1. Cartographie des compétences bénévoles événementielles

Cette cartographie s'appuie sur une sélection des 17 missions les plus renseignées parmi les 23 proposées aux enquêtés, et ne tient pas compte des compétences « avoir le sens de l'écoute » et « gérer le groupe », ajoutées dans le référentiel au regard des éléments recueillis dans les questions ouvertes. Le nuancier des pourcentages des compétences récurrentes par mission – de la plus faible présence (rouge) à la plus forte (vert) –, à lire en colonnes, confirme une certaine homogénéité du rapport aux compétences au-delà de la diversité des missions.

Missions / Compétences	Acc./Ori.	Assist. Tech	Logst.	Gést. des volont.	Mont./ Equip.	Admin.	Acréd.	Anim./ Sensib.	Centre des opé.	Sec./ Sécu.	Com./ Médias	Cérém.	Joker/ Poly.	Info.	Serv. aux délég.	Restau.	Transp./ Cond.
Acquérir des connaissances liées à l'événement	6	6	5	4	6	4	11	6	4	9	5	6	5	5	3	5	7
Adopter une attitude adaptée, soigner son comportement	8	8	5	7	5	7	7	8	5	5	9	3	6	9	6	7	9
Appliquer les gestes des premiers secours	1	1	1	0	0	0	2	1	1	5	0	1	1	0	0	0	1
Avoir confiance en soi	5	5	3	3	3	3	4	6	3	3	1	5	2	1	2	4	1
Avoir de l'ouverture d'esprit, s'adapter à tout public	17	10	12	14	10	14	12	17	11	13	11	15	13	11	6	17	8
Avoir le sens des responsabilités	9	10	8	12	9	12	8	9	10	9	5	11	12	5	6	9	7
Démontrer son implication, sa motivation	4	5	6	5	7	5	4	5	3	2	4	6	6	4	5	6	7
Etre autonome	5	3	5	4	5	4	6	3	4	6	4	0	5	4	6	8	5
Faire preuve de diplomatie	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	4	2	2	4	2	3	1
Faire preuve de leadership, fédérer, donner une direction	2	3	3	8	1	8	3	2	11	3	6	5	7	6	4	1	1
Faire preuve d'endurance physique	1	1	2	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0	1	1
Gérer des conflits	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	0	0	1	0	2	0	1
Gérer le transport et le stockage de matériel	1	1	4	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	0	2	3
Gérer son stress, des émotions	1	2	1	0	1	0	0	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3
Gérer son temps (agenda, délais, urgences)	1	0	1	1	1	1	2	0	1	0	2	0	1	2	1	1	1
Maîtriser sa communication, avoir le sens relationnel	5	3	3	4	4	4	2	5	3	4	8	5	4	8	6	4	5
Manipuler du matériel spécifique	0	3	2	1	3	1	1	0	0	2	2	0	1	2	2	0	1
Mieux se connaître	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Parler anglais ou une autre langue étrangère	4	3	3	2	3	2	5	2	1	2	5	5	3	5	9	1	7
Prendre des décisions	1	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1
Respecter les règlements, consignes, procédures	3	5	3	1	2	1	3	1	3	6	3	3	2	3	2	2	4
S'adapter à différentes situations	4	5	4	7	6	7	2	3	4	6	4	5	5	4	9	4	4
Savoir expliquer, être pédagogue	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
Se mettre à la place des autres	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
Se montrer créatif ou créative	1	0	1	1	1	1	1	3	1	0	3	2	1	3	0	1	0
Se montrer fiable, avoir de la rigueur	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	4	1	2	4	5	1	4
Se montrer réactif ou réactive	3	3	5	3	3	3	2	4	4	2	4	3	6	4	8	7	7
S'organiser, planifier, prioriser	1	1	2	3	2	3	0	2	5	1	3	1	1	3	3	1	1
Travailler en équipe, savoir collaborer	7	10	12	8	14	8	10	9	9	7	6	11	11	6	7	11	8
Utiliser des outils informatiques ou numériques	1	0	1	0	1	0	2	1	2	0	2	2	0	2	1	1	0

3.2. Référentiel des compétences bénévoles événementielles

Un répertoire commun de compétences récurrentes

Compétences relationnelles et interpersonnelles

Relationnel / Communication

- ° Adopter une attitude adaptée, soigner son comportement
- ° Avoir de l'ouverture d'esprit, s'adapter à tout public
- ° Maîtriser sa communication, avoir le sens relationnel
- ° Faire preuve de diplomatie
- ° Avoir le sens de l'écoute

Travail en équipe

- ° Travailler en équipe, savoir collaborer
- ° Faire preuve de leadership, fédérer, donner une direction

Compétences spécifiques

Compétences événementielles

- ° Acquérir des connaissances liées à l'événement
- ° Gérer des transports et le stockage du matériel (logistique)
- ° Manipuler du matériel spécifique

Langues étrangères

- ° Parler anglais ou une autre langue étrangère

Compétences personnelles, intrapersonnelles

Adaptabilité

- ° Se montrer réactif ou réactive
- ° S'adapter à différentes situations
- ° Prendre des décisions

Autonomie / Confiance en soi

- ° Être autonome
- ° Avoir confiance en soi

Engagement

- ° Démontrer son implication, sa motivation
- ° Avoir le sens des responsabilités

Rigueur / Respect des règles

- ° Respecter les règlements, consignes, procédures
- ° Se montrer fiable, avoir de la rigueur

Comme indiqué dans le livrable n° 2, cette liste comporte les compétences mobilisées par au moins 50 bénévoles pendant l'étude, à laquelle s'ajoute la compétence « avoir le sens de l'écoute ». Ses deux niveaux de catégorisation ont été établis à partir des travaux liés aux compétences transversales ou soft skills qui distinguent classiquement – essentiellement à des fins normatives – les compétences interpersonnelles et intrapersonnelles, auxquelles on ajoute parfois des compétences méthodologiques. Les sous-catégories renvoient davantage à des thématiques de rapprochement qu'à une arborescence, car nous avons souhaité à ce stade conserver le niveau le plus fin de la compétence pour organiser leur répartition. Or, par exemple, on pourrait tout autant considérer que l'autonomie et le sens des responsabilités s'inscrivent dans des qualités plus générales de leadership, ou que la fiabilité et la rigueur relèvent tout autant d'un rapport personnel au travail que d'une qualité appréciée dans le travail en équipe. Il apparaît donc essentiel de conserver une vision souple de la catégorisation intermédiaire ainsi que des formulations pouvant trouver de nombreuses variantes dans d'autres contextes.

Un répertoire optionnel de compétences plus rares

Compétences relationnelles et interpersonnelles	Compétences personnelles, intrapersonnelles	Compétences spécifiques
<p>Relations et activités</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Savoir expliquer, être pédagogue ° Gérer des conflits ° Se mettre à la place des autres ° <i>Gérer le groupe</i> 	<p>Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> ° S'organiser, planifier, prioriser ° Gérer son temps <p>Compétences émotionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Gérer son stress et ses émotions ° Mieux se connaître <p>Créativité</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Se montrer créatif ou créative 	<p>Premiers secours</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Appliquer les gestes des premiers secours <p>Compétences numériques</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Utiliser des outils informatiques ou numériques <p>Capacités physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Faire preuve d'endurance physique

Ces compétences, plus rarement évoquées par les bénévoles, ont également accueilli un item supplémentaire (« Gérer le groupe ») suite au traitement des questions ouvertes de l'enquête. On peut remarquer que ces compétences sont plus hétérogènes que les items du bloc précédent. Si l'on revient sur la cartographie, on constate que ces compétences secondaires se détachent très rarement sur une mission particulière, à l'exception de l'application des gestes des premiers secours qui apparaissent – de façon évidente – dans le premier tiers des compétences des missions de secours et de sécurité, ou dans une moindre mesure la compétence « S'organiser, planifier, prioriser », mobilisée plus particulièrement au Centre des opérations. De même, parmi les compétences les plus fréquemment citées, « Être autonome » est seulement absent sur la mission « Cérémonies ».

On peut faire l'hypothèse que l'impératif de précision des critères de description des compétences augmente avec la portée de leurs dimensions techniques. Par contraste, les dimensions les plus humaines/relationnelles fondent la transversalité des compétences concernées en termes pratiques, mais également en ce qui concerne leurs dénominations. Il apparaîtra néanmoins nécessaire, pour une utilisation opérationnelle de ces propositions, de faire attention aux dimensions normatives et pratiques contenues dans les représentations des compétences (par exemple dans le cadre de la constitution des fiches missions par les organisateurs ou de l'utilisation de dispositifs d'auto-positionnement par les bénévoles, éviter autant les situations stéréotypées que celles renvoyant à un peu trop généralement au « bon sens »), afin de ne pas confondre « transversalité » et « approximation ».

Références

1. Sources académiques

- Albandea I. (2020), « La perception des parcours d'études non linéaires par les recruteurs », *Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 49, n° 1, 37-66
- Anaut M. (2005), « Le concept de résilience et ses applications cliniques », *Recherche en soins infirmiers*, n° 82, vol. 3, 4-11
- Andreff W. (2011), « Événementiel sportif, impact économique et régulation », in M. Desbordes, A. Richelieu (dir.), *Néo-marketing du sport. Regards croisés entre Europe et Amérique du Nord*, Bruxelles, De Boeck, 2011, 67-90
- Archambault É., Prouteau L. (2010), « Un travail qui ne compte pas ? La valorisation monétaire du bénévolat associatif », *Travail et emploi*, 2010, n° 124, 57-67
- Barbusse, B. (2016), « Sport et entreprise, un rapprochement qui ne va pas de soi », *Sociologies pratiques*, (2), 1-8
- Batal C., Fernagu Oudet S. (2013), « Compétences, un folk concept en difficulté ? », *Savoirs*, vol. 3, n° 33, 39-60
- Bauvet S. (2017), « Les implications socialement anxiogènes du travail de la sécurité privée », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2017, vol. 2, n° 24, 131-143
- Bauvet S. (2019a), « Les enjeux sociaux de la reconnaissance des compétences transversales », *Éducation permanente*, mars 2019, n° 218, 11-20
- Bauvet S. (2019b), « L'accessibilité aux outils d'identification et de développement des compétences transversales : un enjeu d'égalité sociale », *Administration & Éducation*, 2019, n° 161, vol. 1, 73-79
- Bégin L., Vénier A. (2013), « L'évaluation à 360° : le rôle du feedback par les pairs comme outil de développement des compétences comportementales des futurs managers », *Management & Avenir*, n° 62, vol. 4, 32-51
- Benghozi P.-J. (2006), « La gestion de projet dans le secteur culturel », *Hermès, La revue*, 2006, vol. 1, n° 44, 71-77
- Bernardeau-Moreau D. (2018), « Professionnalisation des bénévoles : compétences et référentiels », *Sociologies*, 2018, URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/6758>
- Bernardeau-Moreau D., Delalandre M. (2019), « La valorisation des compétences d'innovation : l'exemple de l'éducateur sportif », *Formation Emploi*, 2019, n° 145, vol. 1, 79-99
- Bourgoin-Tardif F. (2013) « Reconnaître et valoriser les compétences 'associatives' », Communication à la Biennale internationale Education/Formation/Pratiques professionnelles
- Boutinet J.-P. (1998), « Management par projet et logique communicationnelle, quelles convergences ? Quels défis ? », *Communication et organisation*, 1998, n° 13, 12 p.
- Carré P. (2015), « De l'apprentissage à la formation. Pour une nouvelle psychopédagogie des adultes », *Revue Française de Pédagogie*, n° 190, 2015, 29-40
- Champagne P. (2011), « Le coup médiatique. Les journalistes font-ils l'événement ? », *Sociétés & Représentations*, 2011, vol. 2, n° 32, 35-43
- Chanut-Guieu C. (2009), « La professionnalisation de la fonction de bénévole : quand l'État impulse le changement », *Management & Avenir*, 2009, vol. 7, n° 27, 13-30

- Charraud A.-M. (2003), « Reconnaissance, validation, certification : principes et concepts », *Actualité de la formation permanente*, n° 182, 37-38
- Charrier, D., Jourdan, J., Bourbillères, H., Djaballah, M., Parmantier, C. (2020), « L'impact social des grands événements sportifs: réflexions théoriques et méthodologiques à partir de l'Euro 2016 », *Movement & Sport Sciences*, n° 107, vol. 1, 3-15
- Cieply S., Grand I. (2019). « Quels usages pour les *open badges* dans l'enseignement supérieur ? Analyse de la diffusion d'une innovation à l'IAE Caen », *Management & Avenir*, n° 113, vol. 7, 15-38
- Collinet C., Schut P.-O. (2020), « L'héritage social des Jeux Olympiques », *Movement & Sport Sciences*, n° 107, vol. 1, 1-2
- Collard F., Goethals C., Wunderle M. (2014), « Les festivals et autres événements culturels », *Dossiers du CRISP*, 2014, vol. 1, n° 83, 9-115
- Cortessis, S., Guisan, S. W. (2016), « Le bénévolat, une porte d'entrée privilégiée pour mobiliser les jeunes dans des activités d'apprentissage propices au développement de compétences transversales », *Éducation et socialisation*, vol. 41, URL : <https://journals.openedition.org/edso/1753>
- Cottin-Marx S. (2019), *Sociologie du monde associatif*, Paris, La Découverte, 2019, 128 p.
- Da Lage E. (2008), « Les ambassadeurs de 'Lille 2004, capitale européenne de la culture', un dispositif politique normatif ? », in Appel V., Bando C., Boulanger H., Crenn G., Croissant V., Toullec B. (2008) (dir.), *La mise en culture des territoires, Nouvelles formes de culture événementielle et initiatives des collectivités locales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2008, 161-174
- Demoustier D. (2002), « Le bénévolat, du militantisme au volontariat », *Revue française des affaires sociales*, 2002, vol. 4, 97-116
- Didry A. (2020), *Activez vos soft skills*, Paris, Eyrolles, 2020, 119 p.
- Dumouilla A. (2018), *Sérendipité, employabilité et bien-être-Impact d'une formation auprès de jeunes*, Thèse pour le doctorat de psychologie, dir. F. Zenasni, Université Paris Descartes, 2018, 290 p.
- Dussarps C. (2018), « Les MOOC : quels enjeux pour valoriser une candidature à un emploi ? », *Communication & Organisation*, vol. 1, n° 53, 53-69
- Dusseaux D. (2020), *Événementialisation des politiques culturelles locales et politisation de la culture. le cas de Lille 2004, capitale européenne de la culture*, Thèse pour le doctorat de sociologie, dir. S. Fleuriel, Université de Lille, 2020, 630 p.
- Faure F., Cucchi A. (2020), « Quelle caractérisation du savoir-être ? Une revue de la littérature en deux temps », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, n° 39, vol. 2, 2020, 3-25
- Favre G., Brailly J. (2016), « La recette de la mondialisation. Sociologie du travail d'un organisateur de salon », *Sociologie du travail*, vol. 58, n° 2, 2016, 138-159
- Ferrand-Bechmann D. (2000), *Le métier de bénévole*, Paris, Anthropos, 2000, 160 p.
- Ferrand-Bechmann D. (2011), « Le bénévolat, entre travail et engagement », *Vie sociale et traitements*, vol. 1, n° 109, 22-29
- Ferrand-Bechmann D. (2017), « Bénévolat ou travail gratuit ? », *Revue Projet*, (2), 84-87
- Fleuriel S. (2006), « Le travail dénié et les jeux olympiques: entre passions et intérêts », *Sociétés contemporaines*, (3), 85-103
- Frandji D. (2021), « Une sociologie dans le temps du devenir ? De quelques variations du temps sociologique », in Ramognino N., Richard-Bossez A. (dir.) (2021), *La connaissance au cœur du social. Catégories élémentaires et activités éducatives*, Paris, L'Harmattan, 2021, 65-90

- Gaucher, C., Sévigny, A., Beauregard, L., & Guindon, A. (2014), « Entre proximité et distance: le bénévolat dans un milieu de réadaptation », *Lien social et politique*, (71), 217-236
- Gay C., Montarello F., Balas S. (2019), « Compétences transversales et demande des entreprises », *Éducation permanente*, Hors-série AFPA, 2019, 76-85
- Gay P., Genoud P. A. (2020), « Quelles compétences émotionnelles protègent des différentes dimensions du burnout chez les enseignants du primaire ? », *Recherches en éducation*, vol. 41, 74-91.
- Hély M. (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, PUF, 2009, 320 p.
- Honneth A. (2004), « La théorie de la reconnaissance: une esquisse », *Revue du MAUSS*, vol. 1, n° 23, 133-136
- Honneth A. (2013), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 2013, 352 p.
- Hustinx L., Lammertyn F. (2003), "Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective", *Voluntas*, vol. 14, n° 2, 167-186
- Ion J. (1997), *La fin des militants ?*, Paris, Les éditions de l'atelier, 1997, 124 p.
- Julien C., Liétard B. (2004), « Acquis bénévoles, acquis salariés : même valeur et même dignité », *Education permanente*, n° 159, 2004, 51-61
- Kahloun C., Pautrat I. (2019), « Identifier les compétences pour favoriser les mobilités », *Éducation permanente*, Hors-série AFPA 2019, 115-123
- Kerjean A. (2006), *L'apprentissage par l'expérience*, Paris, ESF, 224 p.
- Khasanzyanova, A. (2017), "How volunteering helps students to develop soft skills", *International Review of Education*, 63(3), 363-379
- Kolb David A. (1984), *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Upper Saddle River, Pearson FT Press, 2014, 416 p.
- Lazuech G. (2000), « Recruter, être recruté : L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce », *Formation Emploi*, n° 69, 5-19
- Lazzeri C., Caillé A. (2004), « La reconnaissance aujourd'hui. Enjeux théoriques, éthiques et politiques du concept », *Revue du MAUSS*, 2004, vol. 1, n° 23, 88-115
- Le Bortef G. (1999), *L'ingénierie des compétences*, Paris, Éditions d'organisation.
- Lochard Y. (2007), « L'avènement des «savoirs expérientiels » », *La Revue de l'Ires*, (3), 79-95
- Marrec N., Gautier S. (2008). « La validation des acquis de l'expérience bénévole, un droit à promouvoir », *Actualité de la formation permanente*, (212), 32-35
- Martinache I. (2020), « Sport et émancipation », *La pensée*, n° 401, vol.1, 11-14
- Mohib, N. (2011), « Développer des compétences ou comment s'engager dans l'agir professionnel », *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (114), 55-71
- Morlaix S., Nohu N. (2019), « Compétences transversales et employabilité : de l'université au marché du travail », *Éducation permanente*, 2019, 109-118
- Motheeram Preia, Herselman M., Botha A. (2018), "Scoping review of digital open badge ecosystems in relation to resource-constrained environments", *The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa*, 14(1), a463. URL : <https://doi.org/10.4102/td.v14i1.463>
- Negrone C. (2005), « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 2, n° 119, 311-331
- Neveu E. (2011), *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 2011 [2002], 128 p.

- Paradeise C., Lichtenberger Y. (2001), « Compétence, compétences », *Sociologie du travail*, Vol. 43, n° 1, 33-48
- Pastré P. (2006), « Apprendre à faire », in E. Bourgeois, G. Chapelle (Eds.) (2006), *Apprendre et faire apprendre*, Paris, PUF, 1-8
- Prouteau L. (2018), *Bénévolat et bénévoles en France en 2017. Etat des lieux et tendances*, Rapport de recherche, 270 p.
- Prouteau L., Wolff F.-C. (2006), "Does volunteer work pay off in the labor market?", *The Journal of Socio-Economics*, vol. 35, n° 6, December 2006, 992-1013
- Ravet S. (2017), « Réflexions sur la genèse des Open Badges. De la valorisation des apprentissages informels à celle des reconnaissances informelles - point de vue d'un praticien », *Distances et médiations des savoirs*, 2017, vol. 20, URL : <https://journals.openedition.org/dms/2043>
- Rego R., Zozimo J., Correia M. J., Ross A. (2016), "Bridging volunteering and the labour market: a proposal of a soft skills matrix", *Voluntary Sector Review*, vol. 7, n° 1, 89-99
- Renault, E. (2007), « Reconnaissance et travail », *Travailler*, (2), 119-135
- Ribeiro T., Correia A. (2020), "The relationship between organisational issues and social impacts of Rio Olympic Games: a volunteer's perspective", *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 2020-01, URL : <https://doi.org/10.1080/19407963.2019.1708921>
- Richard R., Marcellini A., Pappous A. S., Joncheray H., Ferez S. (2020), « Construire et assurer l'héritage des Jeux Olympiques et paralympiques. Pour une inclusion sportive durable des personnes vivant des situations de handicap », *Movement & Sport Sciences*, n° 107, 41-52
- Sawicki F., Siméant J. (2009), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 1, 97-125
- Schütz, G. (2006), « Les attendus d'un 'petit boulot' féminin pour classes moyennes (enquête) », *Terrains & Travaux*, 2006, vol. 1, n° 10, 137-156
- Simonet M. (2018), *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Paris, Textuel, 2018, 152 p.
- Tardif J. (2006), *L'évaluation des compétences: Documenter le parcours de développement*, Montréal, Chenelière Éducation, 363 p.
- Testi J. (2016), « La reconnaissance académique de l'engagement bénévole des étudiants », *Éducation et socialisation*, 2016, vol. 41, URL : <http://edso.revues.org/1764>
- Vauclare C. (2009), « Les événements culturels: essai de typologie », *Culture études*, n° 3, 1-8
- Wilson J. (2000), "Volunteering", *Annual Review of Sociology*, vol. 26, 215-240
- Zarifian P. (2009), *Le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, Paris, PUF, 184 p.
- Zimmermann B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 2011, 234 p.

2. Sources institutionnelles, journalistiques, professionnelles et associatives

- AFEV [Association de la Fondation Etudiante pour la Ville] (2010). *Recruter autrement. Les compétences issues du bénévolat étudiant, une chance pour l'entreprise*, Décembre 2010, 20 p.
- Battaglia M. (2021), « 'Une envie de se sentir utile' : une nouvelle génération de jeunes engagés », *Le Monde*, janvier 2021
- Bazin C., Duros M., Levallant I., Malet J. (2010), « Le bénévolat aujourd'hui. Toujours très présent mais en pleine évolution », Association française contre les myopathies (AFM), Université des délégations et des groupes d'intérêt, octobre 2010

- Bazin C., Thierry D., Malet J. (2011), *La formation des bénévoles et des responsables associatifs, La France bénévole. 8ème édition*, France Bénévolat, Recherches & Solidarités, 2011, 34 p.
- Bazin C., Malet J. (2019), *La France bénévole : évolutions et perspectives. 16ème édition*, France Bénévolat, Recherches & Solidarités, mai 2019, 56 p.
- Berthaud J. (2021), « Le rôle des compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur », *Céreq Bref*, n° 408, 4 p.
- CNDS [Centre national pour le développement du sport] (2016), *Cartographie des chaînes de valeur de l'événementiel sportif*, Rapport final, Nomadéis, août 2016, 77 p.
- Experian (2006), *Employment and skills for the 2012 Games: research and evidence*, Final Report, Learning and Skills Council & London Development Agency, May 2006, 58 p.
- FIFATV (2019), *Volunteers: The heart of the FIFA Women's World Cup*. URL : <https://www.youtube.com/watch?v=Uq2O-vwv8ug>
- Galli C., Paddeu J. (2021), « Quelle certification des compétences transversales en France », *Céreq, Bref*, n° 411, 4 p.
- Gonnet A. (2021), « Un bilan de compétences, pour quoi faire ? De l'accompagnement des transitions professionnelles à la gestion des maux du travail », *Connaissance de l'emploi*, n° 171, mai 2021, 4 p.
- Gourdon J. (2021), « Quand le diplôme ne suffit plus, l'importance des 'soft skills' », *Le Monde Campus*, 2 juillet 2021
- HCVA [Haut conseil à la vie associative] (2016), *Les nouvelles formes d'engagement*, Rapport, 11 p.
- Institut de l'Engagement (2019), *Rapport d'activité 2019*, 35 p.
- INJEP [Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire] (2019), *Les Chiffres clés de la vie associative. 2019*, INJEP, 36 p.
- International Olympic Committee (2020), *The Olympic Games: A Springboard for Young Professionals*, Mai 2020, 42 p.
- International Labour Organization (2020), *The Olympic Games: A Springboard for Young Professionals*, International Labour Organization, May 2020, 42 p.
- Klebers C. (2005), « L'éthique du bénévolat. Soins curatifs et soins palliatifs », *Pensée plurielle*, 2005/1, n° 9, 93-100
- Lainé F. (2018), « Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises ? », *Eclairages et synthèses. Pôle Emploi*, n° 42, mars 2018, 16 p.
- Lainé F., Diaye M. A. (2018), « Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers », *France Stratégie. Document de travail*, 2018-03, Février 2018, 65 p.
- Lepeltier N. (2021), « Jeux olympiques : Paris 2024 détaille sa stratégie pour 'recruter' 45 000 bénévoles », *Le Monde*, 21 septembre 2021.
- London 2012 [London Organising Committee of the Olympic Games and Paralympic Games] (2012), *Londres 2012. Rapport officiel des Jeux Olympiques*, vol. 1, 2012, 76 p.
- Make.org Foundation (2020), *La reconnaissance de l'engagement en France et les perspectives pour un Passeport Engagement. (v2)*.
- Ministère de l'Education nationale (2011), *Le livret du bénévole. L'essentiel de vos droits*, Avril 2011, 20 p.
- Observatoire de la vie étudiante (2017), *Enquête nationale Conditions de vie des étudiant.e.s 2016. Intégration et engagement associatif et syndical*, 20 p.

Pascaud E. (2019), *L'évolution de l'engagement bénévole associatif en France, de 2010 à 2019*, France Bénévolat, 21 p.

Pôle Emploi (2018), « Comment les employeurs sélectionnent les candidats qu'ils retiennent dans leur recrutement », *Statistiques, études et évaluation*, n° 43, Mars 2018

Rey M., Jolly C., Lainé F. (2021), « Cartographie des compétences par métiers », *France Stratégie. La note d'analyse*, n° 101, mai 2021, 15 p.

Saint-Georges I. de (2019), « Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications. Enjeux, cadre de référence et effets », Université du Luxembourg, GIP-FCIP Académie de Versailles, Août 2019, 89 p. + Annexes

Tchernonog, V. (2018). Les associations. État des lieux et évolutions, vers quel secteur associatif demain ?, Synthèse, Nanterre, Fondation Crédit Coopératif, 16 p.

Tokyo 2020 [Tokyo Metropolitan Government, Tokyo Organising Committee of the Olympic and Paralympic Games] (2016), *Volunteering Strategy for the Olympic and Paralympic Games Tokyo 2020*, 36 p.

Vendeuil R. de (1997), « Le match pour l'emploi », *L'Express*, décembre 1997

3. Guides, outils et référentiels de missions/compétences

Animafac (2016), « Bénévolat et compétences », Portfolio, 24 p.

DJEPVA (2011), *Bénévolat : reconnaître les compétences*, Fiches pratiques, 36 p.

IBU World Cup Biathlon (2017), *Guide des volontaires. 12-17 décembre 2017*, Annecy/Le Grand Bornand, 23 p.

Certif'Pro [Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle] (2021), *Référentiel Cléa, 2021* [2017], 10 p.

Coupe du monde de Rugby (2007), *Missions des volontaires*, France, 9 septembre-10 octobre 2007, 126 p.

Marathon de Paris (2016), *Guide des bénévoles*, Paris, 31 mars-3 avril 2016, 12 p.

Championnats de France Open d'Athlétisme Handisport (2016), *Guide des bénévoles*, Paris Charléty, 23-24 mai 2016, 13 p.

IBU World Cup Biathlon (2017), *Guide des volontaires*. Annecy/Le Grand Bornand, 12-17 décembre 2017, 23 p.

Jeunes Bobines. 31ème festival du film pour enfants (2018), *Le Guide des bénévoles*, Lans-en-Vercors, 25-31 décembre 2018, 12 p.

Internationaux de France de Badminton (2019), *Fiches missions des bénévoles des Internationaux de France de Badminton*, 16 p.

Jeux olympiques de la jeunesse d'hiver de Lausanne (2020), *Guide des bénévoles*, 15 p.

Tokyo 2020 (2019), *Areas and Roles*, Tokyo 2020 Games Volunteer, 12 p.

Grands événements internationaux, Fédération française de gymnastique, *Communication personnelle*, mars 2021.

ANNEXES

Annexe A - Présentation du groupement Article 1/Terre d'Avance/Tous Bénévoles

Article 1 (<https://article-1.eu/>), issue de la fusion entre Passeport Avenir et Frateli en 2018, est une association d'intérêt général qui œuvre pour d'égalité des chances grâce à plus de quinze années d'expérience dans l'accompagnement à la réussite académique et à l'insertion professionnelle des jeunes issus de milieux populaires. Elle a développé récemment un programme de reconnaissance et de développement des compétences transversales à partir de la valorisation d'expériences professionnelles et non-professionnelles.

La structure s'appuie sur :

- ses connaissances et compétences dans l'accompagnement et la formation de publics jeunes
- les compétences de ses jeunes chercheurs (docteurs) de sa filiale Frateli Lab et leur expérience dans les enquêtes en sciences humaines et sociales
- l'écosystème associatif au sein duquel elle évolue dans l'économie sociale et solidaire, notamment par l'intermédiaire des associations membres de L'Ascenseur
- le réseau d'entreprises historiquement engagées dans le programme de Mentorat d'Article 1 et aujourd'hui soutenant la reconnaissance des compétences transversales via le programme Jobready
- sa connaissance des problématiques d'insertion professionnelle et de reconnaissance des compétences d'engagement

Terre d'Avance (<https://terredavance.com/>) est un cabinet de conseil ayant une expertise reconnue dans l'outillage des parcours d'insertion socio-professionnelle, la construction d'outils de formation et de certification et la valorisation des expériences bénévoles.

Il met au service du groupement :

- sa connaissance des acteurs du monde sportif et culturel et des parcours de formation/certification préexistants dans ce secteur ;
- sa connaissance du secteur associatif et des enjeux liés à la construction d'outils pour appuyer, sécuriser et valoriser les bénévoles ;
- son expertise sur la construction d'outils de certification et sur la constitution des dossiers de demande d'enregistrement dans les répertoires nationaux (RNCP et RS) ;
- et sa connaissance et sa capacité de mobilisation des acteurs de l'insertion socio-professionnelle (service public de l'emploi, éducation populaire, organismes de formation...).

Tous Bénévoles (<https://www.tousbenevoles.org/>) est une association d'intérêt général issue de la fusion des associations Centre du Volontariat de Paris, Cœurs à Lire et Solidarinet en 2003, membre du Centre Européen du Volontariat et de Tech for Good France.

Tous Bénévoles compte de nombreuses associations adhérentes et propose un vaste portefeuille de missions de bénévolat dans toute la France. Ainsi, elle aide ceux qui souhaitent s'engager à trouver une mission bénévole qui corresponde à leurs souhaits, leurs disponibilités, leur âge...

Elle accompagne les associations au quotidien, les aide à trouver de nouveaux bénévoles et édite des guides pour les soutenir dans leurs actions.

Convaincue de l'importance de l'engagement des jeunes, Tous Bénévoles a développé un site spécifique jeunebenevole.org, qui permet aux jeunes de moins de 26 ans de trouver informations, témoignages et possibilités d'engagement, en France et à l'étranger. Depuis 2011, Tous Bénévoles organise le Prix Jeune et Bénévole, qui récompense les meilleurs témoignages de jeunes engagés dans des missions de bénévolat ou de volontariat.

Son programme AlphaB regroupe ses associations adhérentes qui œuvrent dans le domaine de l'accompagnement scolaire, l'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, les ASL. Tous Bénévoles leur fournit formations et outils et organise des réunions d'échange et d'informations.

Enfin, Tous Bénévoles propose aux entreprises de les accompagner dans les actions qu'elles souhaitent mener en faveur de l'engagement de leurs salariés.

Chiffres pour l'année 2020 : 1 000 000 visiteurs des sites web, 3 000 associations adhérentes, 7 000 missions de bénévolat, 95 000 profils de bénévoles actifs dont 44 000 nouveaux en 2020, 165 000 mises en relation bénévoles/associations.

Annexe B - Liste des membres du Comité de pilotage

Afdas

Jack Aubert
Lauriane Mignondo
Lise Coatanea
Emilia Morinay
Élodie Lombardo

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Cécile Martin
Dimitri Forges
David Anglaret
Arnaud Lasserre

Paris 2024

Gladys Bézier
Alexandre Morenon-Condé

Comité national olympique et sportif français (CNOSF)

Nicolas Molina
Estelle Londiche

Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA)

Morgane Bigot de Morogues
Amandine Hubert

Hexopée (ex Conseil National des Employeurs d'Avenir)

Michel Larmonier

Conseil social du mouvement sportif (CoSMoS)

Romain Vieville

Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) (ex-DIRECCTE) Val-d'Oise

Sophie Astic

Confédération de l'Enseignement privé à but non lucratif (CEPNL)

Jean-René Le Meur

Annexe C - Liste des personnalités qualifiées interviewées (janvier-mai 2021)

Associations (9)

Isabelle Persoz, présidente de Tous bénévoles
Philippe Oddou, président de Sport dans la ville
Jacques Malet, fondateur de Recherches & Solidarités
Cécile Bazin, membre de Recherches & Solidarités
Hubert Pénicaut, APF France Handicap et France Bénévolat
Théo Serfaty, responsable des bénévoles de la Fête de l'Humain
Loïc Rosetti, CNAJEP/ANESTAPS
Bastien Pratico, ANESTAPS
Anaïs Lorenz, responsable du pôle événementiel de l'OXFAM

Institutions (7)

Florent Lecoq, Securitas, CGT, membre du CA de l'AKTO
Sophie Guilbot, chargée de mission droits et parcours des volontaires, Agence nationale du service civique
Léon Nguyen Monoury, adjoint au chef de pôle développement et ingénierie, Agence nationale du service civique
Christine Julien, Inspectrice générale, Ministère de la Jeunesse et des Sports
Chantal Bruneau, Haut Conseil à la Vie Associative
Nicolas Molina, responsable professionnalisation au CNOSF (*a rejoint le comité de pilotage*)
Estelle Londiche, chargée de professionnalisation au CNOSF (*a rejoint le comité de pilotage*)

Monde sportif (6)

Alexandre Morenon-Condé, responsable programme volontaires Paris 2024
Nicolas Barbeau, directeur administratif et financier de la FF de Handball
Emmelyne Ravier, responsable des programmes volontaires à la FF de Football
Romain Delieutraz, directeur de programmes volontaires, société Fyve
Max Bouchet-Virette, directeur de programmes volontaires, société Keneo
Paco Vigreux, coordinateur Général Handisport Open Paris 2021, FF Handisport

Recherche (8)

Brieuc du Roscoät, psychologue, président de l'Institut de Transformation et d'Innovation
Denis Bernardeau-Moreau, sociologue, professeur à l'Université de Lille
Franck Zenasni, psychologue, directeur du LaPea professeur à l'Université Paris-Descartes
Dan Ferrand-Bechmann, sociologue, professeure émérite de l'Université Paris 8
Matthieu Hély, sociologue, professeur à l'Université Versailles Saint Quentin
Gabrielle Schütz, sociologue, MCF Univ. Versailles Saint Quentin
Arnaud Saurois, président de l'Observatoire du Sport Français et maître de conférences associé à l'Université de Poitiers
Grégoire Borst, psychologue, neuroscientifique, professeur à l'Université Paris-Descartes

Annexe D - Liste des participants au séminaire d'ouverture (29 janvier 2021)

Participation

Alouis Léa (Festival interceltique de Lorient)
Banos Tessa (FF Basket)
Bastos Patrick (Croix-Rouge)
Bernardeau-Moreau Denis (Univ. Lille)
Bigot de Morogues Morgane (DJEPVA)
Borst Grégoire (Univ. Paris Descartes)
Bruneau Chantal (HCVA)
Careil Jérôme (FF Badminton)
Dos Prazeres Jean-Philippe (FF Sport Universitaire)
Engelbach Bastien (La Fonda)
Etna Simoné (Kabubu)
Favre Aurélien (EOSE)
Ferrand-Bechmann Dan (Univ. Paris 8)
Grand Nathalie (UNSS)
Hély Matthieu (Univ. VSQ)
Lamballe Solène (FF Gymnastique)
Lecanu Frédéric (FF Judo)
Lerouge Hélène (FF Escrime)
Londiche Estelle (CNOSF)
Malet Jacques (Recherches & Solidarités)
Marchyllie Noémie (Kabubu)
Martin Cécile (DGEFP)
Molina Nicolas (CNOSF)
Morel Frédéric (FF Handball)
Morenon Condé Alexandre (Paris 2024)
Mottot Pierre-Antoine (Croix-Rouge)
Persoz Isabelle (Tous bénévoles)

Petit Marine (Paris 2024)
Porte Emmanuel (INJEP)
Rosetti Loïc (CNAJEP/ANESTAPS)
Szwed-Bobet Laëticia (FF Handball)
Terret Thierry (Min. de l'Education nationale)
Terrien-Conques Valérie (Sport U)
Thoury Claire (Mouvement associatif/Animafac)
Torrent Jean-Michel (FF Handball)

Organisation

Attiogbe Charline (Article 1)
Baskurt Can (Article 1)
Bauvet Sébastien (Article 1 / Frateli Lab)
Chédé Bertrand (Article 1)
Furon Agnès (Article 1)
Gaillet Victoria (Article 1)
Hoarau Lucile (Terre d'avance)
Salifou Sidibé (Article 1)
Vatrican Camille (Article 1)

Observation

Coatanea Lise (Afdas)
Lorre Benjamin (Article 1 / Frateli Lab)
Mignondo Lauriane (Afdas)
Muryasova Firuza (Université Paris Dauphine)

Annexe E - Résultats du pré-questionnaire de contact des bénévoles (janvier 2021)

Si l'objet du pré-questionnaire était de recruter notre population d'enquêtés, les quelques questions posées dans ce cadre ont été l'occasion de nourrir de premières pistes de réflexions.

Tableau 1A - en % (N=723)		Valorisation de l'expérience de bénévolat dans d'autres contextes		
		Oui	Non	Total
Expérience de bénévolat événementiel	Oui (n=578)	84,3	15,7	100
	Non (n=145)	65,5	34,5	100
	Total	80,5	19,5	100

Tableau 1B - en % (N=576)		Valorisation de l'expérience de bénévolat dans d'autres contextes		
		Oui	Non	Total
Expérience de bénévolat en grand événement	Oui (n=288)	81,9	18,1	100
	Non (n=288)	86,5	13,5	100
	Total	84,2	15,8	100

Les bénévoles ont en majorité pu valoriser leur expérience, mais écart fort selon la présence ou non d'une participation à un événement. En revanche, la participation à un grand événement n'apparaît pas fournir de moyen de valorisation supplémentaire (au contraire).

Tableau 2A - en % (N=720)		Apport d'éléments positifs du bénévolat dans d'autres domaines		
		Oui	Non	Total
Expérience de bénévolat événementiel	Oui (n=577)	96,9	3,1	100
	Non (n=143)	82,5	17,5	100
	Total	94,0	6,0	100

Tableau 2B - en % (N=575)		Apport d'éléments positifs du bénévolat dans d'autres domaines		
		Oui	Non	Total
Expérience de bénévolat en grand événement	Oui (n=288)	97,2	2,8	100
	Non (n=287)	96,5	3,5	100
	Total	96,9	3,1	100

L'expérience bénévole ressort comme pourvoyeuse d'apports positifs : on constate une différence entre le bénévolat événementiel et le bénévolat régulier, mais pas entre l'événement et le « grand » événement.

Tableau 3A - en % (N=719)		Envie d'une meilleure reconnaissance de son expérience bénévole dans la société		
		Oui	Non	Total
Expérience de bénévolat événementiel	Oui (n=576)	86,1	13,9	100
	Non (n=143)	80,4	19,6	100
	Total	85,0	15,0	100

Tableau 3B - en % (N=575)		Envie d'une meilleure reconnaissance de son expérience bénévole dans la société		
		Oui	Non	Total
Expérience de bénévolat en grand événement	Oui (n=288)	88,2	11,8	100
	Non (n=287)	84,0	16,0	100
	Total	86,0	14,0	100

On ne constate pas de différence forte en termes de besoin de reconnaissance, mais on remarque que l'expérience en « grand » événement apparaît un peu « frustrée » au regard d'un besoin un peu plus important pour ce sous-groupe, de façon cohérente avec les résultats du tableau 1B.

Tableau 4A - en % (N=721)		Expérience de bénévolat événementiel		
		Oui	Non	Total
Situation	Retraite	14,4	15,3	14,6
	Recherche d'emploi	8,3	23,6	11,4
	Recherche de formation (n=17)	1,4	6,3	2,4
	Etudes	18,5	20,1	18,8
	Emploi	57,4	34,7	52,8
	Total	100	100	100

Tableau 4B - en % (N=575)		Expérience de bénévolat en grand événement		
		Oui	Non	Total
Situation	Retraite	14,6	14,2	14,4
	Recherche d'emploi	9,8	6,9	8,4
	Recherche de formation (n=17)	0,4	2,1	1,2
	Etudes	13,9	23,3	18,6
	Emploi	61,3	53,5	57,4
	Total	100	100	100

On constate que la part des personnes en emploi s'accroît entre le bénévolat régulier et le bénévolat événementiel, et entre le bénévolat événementiel et le bénévolat en « grand événement ».

Tableau 5 - en % (N=722)		Envie d'une meilleure reconnaissance de son expérience bénévole dans la société		
		Oui	Non	Total
Situation	Retraite	82,9	17,1	100
	Recherche d'emploi	95,2	4,8	100
	Recherche de formation (n=17)	100	0	100
	Etudes	88,1	11,9	100
	Emploi	81,4	18,6	100
	Total	84,9	15,1	100

Tableau 6 - en % (N=725)		Valorisation de l'expérience de bénévolat dans d'autres contextes		
		Oui	Non	Total
Situation	Retraite	67,9	30,1	98
	Recherche d'emploi	73,5	26,5	100
	Recherche de formation (n=17)	72,2	27,8	100
	Etudes	95,6	4,4	100
	Emploi	80,4	19,6	100
	Total	80,4	19,6	100

Si toutes les catégories souhaitent une meilleure reconnaissance (Tableau 5), il y a une inégalité entre les possibilités de valorisation dans d'autres contextes (i.e. plus on est intégré - emploi/études - plus on peut valoriser son expérience de bénévolat) (Tableau 6).

Tableau 7 - Domaine	Evolution positive dans le travail/les activités du quotidien		
	Oui	n	%
Evolution positive dans le travail/les activités du quotidien	558	677	82,4
Aide à l'obtention/au changement d'emploi	171	678	25,2
Incitation à réorientation professionnelle	163	677	24,1
Elargissement du réseau professionnel	447	677	66,0
(Re)prise de confiance en soi	538	677	79,6

On remarque des évolutions positives dans tous les domaines suggérés, avec une majorité dans l'activité, dans le réseau et dans l'intrapersonnel (confiance en soi). Un quart des répondants a également connu un changement structurel important (aide à l'emploi ; réorientation pro).

Tableau 8 Les 10 principaux domaines d'activité des répondant.e.s sur 30 choix (n=723)	%
Sport/Animation	13,97
Enseignement/Formation	9,54
Santé	8,16
Communication/Information	5,53
Commerce/Immobilier	5,26
Gestion/Audit/RH	4,70
Social/Service à la personne	4,70
Banque/Finance/Assurances	4,56
Transport/Logistique	3,73
Culture/Spectacle	3,32

Ce tableau permet de souligner la diversité des domaines d'activité et/ou d'études principaux des répondants (avec seulement 1 personne sur 7 déjà en activité dans le sport ou l'animation).