

les rives de l'



la lettre trisannuelle de l'Institut de recherche et d'information sur le volontariat (Iriv) www.iriv.net - numéro 11 –septembre 2007 - Compétence

L'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (IRIV) s'efforce depuis dix ans de valoriser toutes les facettes d'un engagement bénévole. Cette rive de rentrée s'est attachée à la notion de compétence. La rive éditoriale insiste sur la transversalité des compétences développées grâce à un bénévolat. La rive académique analyse les compétences sociales, notion empruntée à la psychiatrie. La rive spirituelle évoque le jeu subtil des harmonies au sein d'une association. La rive de l'invité insiste sur la spécificité des compétences bénévoles. La rive d'ailleurs propose un exemple de reconnaissance en Angleterre : une certification de l'expérience bénévole.

rives

- **rive éditoriale** Bénédicte Halba **Compétences buissonnières**
- **rive académique** Eve-Marie Halba **Compétences sociales**
- **rive spirituelle** Régis de Saint-Rémy **Compétence, un jeu subtil d'harmonie**
- **rive de l'invité de septembre** Hervé Breton **Compétences et bénévolat**
- **rive du Royaume-Uni** Colm O'Brien et Melissa Wride **La certification des compétences bénévoles**

rivages

- **Actualités de l'Iriv** de mai à août 2007

Directrice de la publication : Dr Bénédicte Halba, présidente de l'IRIV

Rédactrice en chef : Dr Eve-Marie Halba, secrétaire générale de l'IRIV

les rives sont accessibles sur les sites : <http://www.benevolat.net> ou www.volontariat.net

les rives de l'iriv

info@iriv.net

rive éditoriale

Dr Bénédicte Halba, présidente de l'iriv

Compétences buissonnières

L'année 2007 a été proclamée Année Européenne de l'Egalité des Chances par la Commission européenne (1). 2006 avait été celle de la Mobilité. L'enjeu était de mobiliser les citoyens sur deux principes fondateurs de la construction de l'Europe : la liberté de circulation et la non-discrimination qu'elle soit liée au sexe, à l'âge, à l'origine ethnique ou sociale ou à un quelconque handicap.

Dans ce contexte, l'Iriv a initié avec l'Agence nationale pour l'Emploi (Anpe) un projet intitulé Mobilité Intersectorielle et Transnationale pour l'Egalité des Chances (Mitec) (2) dont l'objet est de proposer un outil de navigation professionnelle pour trois publics : les bénévoles, les expatriés et les sportifs de haut niveau.

Ces publics semblent hétérogènes. Ils souffrent pourtant du même handicap : leurs compétences sont étrangères au marché du travail français. Elles ne sont pas reconnues, parfois mises en doute, souvent ignorées, volontairement ou non. Les bénévoles ne sont pas rémunérés et n'ont donc pas de contrat de travail, les sportifs de haut niveau n'exercent pas leur activité sous un statut classique, les expatriés ont développé leurs compétences hors du territoire national.

L'objet de l'outil Mitec est d'aider et d'accompagner ces publics dont l'expérience est atypique, en décalage avec les standards classiques, pour transformer cette originalité en atout sur le marché du travail. La notion importante est celle de mobilité, à la fois sectorielle (passer d'un secteur d'activité à un autre) mais aussi transnationale (changer de pays, de région, d'horizon). L'enjeu est de pouvoir enrichir et faire évoluer son projet professionnel en intégrant toutes les facettes de son expérience, de son parcours.

La compétence professionnelle résulte d'une combinaison de ressources : les savoirs, le savoir-faire, les qualités, les expériences, les moyens, les réseaux relationnels et informationnels (3). Guy Le Boterf a créé le concept de « navigation professionnelle » où chacun doit devenir « entrepreneur de sa professionnalisation », tout en prenant en compte les exigences de l'entreprise. Dans ce paysage nouveau, le manager doit « savoir piloter, et non seulement contrôler, en accordant la priorité au traitement de la compétence collective ».

Un projet professionnel, un métier, une expérience, évoluent au cours du temps, en fonction de ses aspirations personnelles et des opportunités sur le marché du travail. Une expérience atypique peut devenir un atout pour certains emplois, créer les métiers de demain. La flexibilité est un argument en faveur de tels candidats : si l'on peut recruter facilement, on n'hésite pas à embaucher un profil « atypique », aux compétences « hors normes ».

Les entreprises européennes ont adopté des stratégies de diversité et d'égalité des chances pour des raisons éthiques et juridiques (les lois européennes anti-discriminations) mais aussi économiques. Elles doivent penser aujourd'hui à recruter des candidats aux profils plus diversifiés (âge, sexe, origine sociale ou ethnique, parcours professionnels variés) pour faire face à leurs besoins futurs de main d'œuvre. Tous les talents sont bienvenus (4).

La diversité et la performance sont au cœur des ambitions européennes en matière de compétences et de gestion des ressources humaines depuis le Livre Blanc de 1985 qui relançait le marché unique (5). La valorisation des apprentissages non formels et informels a été une préoccupation constante de la Commission européenne, pour bâtir « la société de la connaissance avancée », objectif que se sont donné les Etats membres de l'Union européenne à Lisbonne en 2000 puis à Copenhague en 2002. La diversité est un gage de performance pour l'individu, l'entreprise mais aussi la société.

Le bénévolat, l'expatriation et le sport de haut niveau sont des expériences professionnelles mais aussi personnelles. Les expatriés sont confrontés à un nouvel environnement qui engage leurs familles, une expérience de sport de haut niveau échappe à la normalité (temps privés et sportifs sont mêlés), un engagement bénévole (associatif, politique, syndical) permet d'accéder à des responsabilités auxquelles on n'était pas préparé.

Les parcours ne sont pas linéaires. Ils peuvent s'éloigner des sentiers battus. Les évolutions professionnelles ne se traduisent pas forcément en termes financiers. L'enrichissement est différent, humain, social. Pour désigner tous les savoirs que l'on n'apprenait pas à l'école (6), on a parlé d'acquis buissonniers (6). En cette rentrée scolaire, souhaitons un bel avenir à toutes les compétences buissonnières !

(1) site de l'Année européenne de l'Egalité des Chances

http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=FR

(2) les partenaires du projet Mitec : la Direction régionale de la Jeunesse et des Sports d'Ile de France, EDF, le CCFP, le Groupement National des Chaînes Hôtelières (GNC-UMIH), l'Institut national du Sport et de l'Education Physique (INSEP), Uniformation avec la collaboration des AVF, du CROSIF, du Centre Fovéa et de Résonances humanitaires

(3) Le Boterf (Guy.), 1997, *De la compétence à la navigation professionnelle*, Paris, Les Editions d'Organisation

(4) Focus Consultancy and the Conference Board, « Le cas commercial en faveur de la diversité – Bonnes pratiques sur le lieu de travail », Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Unité D.3, Luxembourg, 2005.

(5) Commission des Communautés européennes. L'achèvement du marché intérieur, Livre blanc de la Commission à l'intention du Conseil européen. Bruxelles: Juin 1985

(6) Lietard (Bernard), *Pour un " blanchiment " de l'expérience bénévole*, rives n° 2 – Décembre 2004 (www.benevolat.net)

Si vous souhaitez réagir à cet article : contact@iriv.net

(c) iriv, Paris, MMVII

rive académique

Dr Eve-Marie Halba, secrétaire générale de l'iriv

Compétences sociales : de la psychiatrie au bénévolat

Compétent est tiré du latin *competens* et signifie littéralement « tendant vers le même but » (1). Cette idée première d'« émulation » est très présente dans certains mots de la famille : *compétition*, *compétiteur*, *compétitif*, *compétitivité*. Elle a complètement disparu dans : *compétence*, *incompétence* et quelques rares termes sortis de l'usage : *compétemment* « avec compétence » et *compéter* « être conforme à ».

Le sens moderne de compétence « aptitude, autorité à effectuer certains actes » est tiré de sa spécialisation juridique. La compétence d'un tribunal, la compétence d'attribution désigne la qualité de pouvoir juger une affaire puis, par extension à d'autres domaines, une habileté reconnue à une personne de pouvoir « porter un jugement de valeur dans un domaine dont elle a une connaissance approfondie » (2).

Le concept psychiatrique de compétences sociales (ou *social skills*) intéresse les sciences cognitives et peut inviter à réfléchir sur le bénévolat, la place et l'importance du bénévole dans les associations. Pour les psychiatres, les comportements sociaux s'analysent selon trois critères : l'affirmation de soi, la gestion de ses états émotionnels induits par des situations interpersonnelles et la résolution des problèmes relationnels.

Les compétences sociales (3) permettent de définir et de vérifier la manière d'agir d'un individu dans une situation donnée. Trois étapes permettent d'optimiser sa réactivité au sein d'un groupe. Les « compétences réceptives », « compétences du traitement de l'information » et « compétences motrices ». Nous verrons comment ces différentes approches peuvent aider à réfléchir sur le bon fonctionnement du bénévolat.

Les « compétences réceptives » analysent la manière dont l'individu perçoit tous les éléments inhérents à une situation. Un bénévole ne choisit pas par hasard une association plutôt que telle autre. En effet, la notoriété et la manière dont les associations médiatisent leur action et leur image sont des éléments fondamentaux. Le premier contact du bénévole avec l'association correspondra ou non à l'idée qu'il s'était faite du projet auquel il veut adhérer. Il s'agit de ne pas décevoir ses attentes.

Les « compétences du traitement de l'information » se fondent sur la recherche optimale de toutes les alternatives possibles. Cette étape est importante pour que le bénévole se sente bien dans l'association et y participe de façon durable. Il faut lui proposer une fonction ou une mission qui corresponde à ses capacités et aux besoins de la structure. Cette adéquation entre l'offre et la demande ne doit cependant pas être trop stricte et brimer les bonnes volontés. Une formation adaptée peut suppléer l'inexpérience. Rappelons les mots de Platon : un demi-savant est toujours plus dangereux qu'un total ignorant.

Enfin, « les compétences motrices » rendent compte de l'adoption des comportements les plus performants. C'est un point souvent négligé par les associations : le fait de réfléchir sur son projet et de le faire évoluer grâce aux nouveaux venus. Le bénévole peut apporter une vision, une approche nouvelle dans la manière de contribuer au projet collectif. Un œil neuf

n'est pas nécessairement inapproprié ou incompetent. Comment progresser si l'on rejette toujours les apports extérieurs ? D'une apparente erreur peut surgir une idée de génie. Songeons à Flemming et à la découverte de la pénicilline.

Le bénévolat est souvent traité comme un fait de société un peu abstrait. On parle des bénévoles, des associations comme s'ils formaient un grand tout. Les médias donnent des illustrations plus concrètes de l'action bénévole, au gré de l'actualité des catastrophes naturelles (marées noires, tsunamis) ou des grands rendez-vous médiatiques (le Téléthon, les Vieilles Charrues, les Restos du cœur).

La compétence ouvre une approche plus humaine du bénévolat qui tient compte des interactions nécessaires entre l'individu (le bénévole) et le collectif (l'association). Pour savoir sauvegarder l'esprit du projet associatif et le faire évoluer, la compétence doit aussi retrouver un esprit de compétition !

(1) C'est une acception proche du mot **concurrent** « courir vers le même but ». Le verbe *petere* en latin, exprime l'idée de mouvement rapide et vif « se précipiter vers ». On retrouve ce sens de vivacité dans les dérivés *impétueux*, *pétulant*, *appétence*. Voir Iriv, « Bénévolat/volontariat : concurrence ou complémentarité ? », ouvrage collectif, Paris, 1999.

(2) Définition du Trésor de la Langue Française (TLF)

(3) Voir v° Compétences sociales in *Dictionnaire de Psychiatrie*, Pierre Juillet, CILF, 2000.

Si vous souhaitez réagir à cet article : info@iriv.net

(c) iriv, Paris, MMVII

rive spirituelle

Abbé Régis de Saint-Rémy

Compétence, un jeu subtil d'harmonie

Etre fidèle à la fonction qui est attribuée importe à chacun. Il faut s'évertuer à donner le maximum de ses possibilités, à être le meilleur et le plus compétent dans son rôle. Pour cela, on aura soin d'ordonner son travail avec méthode, de savoir discipliner les imprévus, de refuser une tâche pour ne pas s'éparpiller...

Il y a deux sortes de compétences : la première consiste simplement à choisir la personne adéquate. Si le boulanger peut faire le pain, le philosophe se limitera à la philosophie. Chaque fonction, en accord avec la compétence de chacun, doit être définie à l'avance pour mieux respecter le champ d'action d'autrui. L'intelligence, l'humilité, le recul vis-à-vis de soi-même permettent de mieux connaître ses propres limites et par là même, de rester généreux et disponible.

La seconde sorte de compétence, tout au contraire, n'a pas de limites : remplir ses engagements demande un investissement personnel dont le but est de développer un savoir-faire, favorisé par l'habitude "qui apprend le métier " et fortifié par l'expérience que l'on sait irremplaçable. Les paramètres de ce savoir-faire permettent de rentabiliser notre rôle dans une entreprise où il faut souvent composer avec les personnes et les circonstances. Comme dans tout acte volontaire, chacun est gardien, voire responsable, de sa propre compétence. Il faut de la patience et de la persévérance.

Dans toute entreprise collective, les ressources humaines se doivent d'être réalistes, complémentaires et diversifiées pour assurer le maximum d'efficacité. Il faut donc déléguer. Les subordonnés peuvent être plus compétents que leurs supérieurs dans le domaine qui leur a été attribué, plus efficaces parce que plus proches de la réalité. Ils pourront ainsi y répondre de manière plus adéquate. S'adapter aux circonstances, rester attentif à l'environnement permettent la pleine application de principes partagés par tous.

Notre monde cherche souvent à plaquer un idéal plutôt qu'à résoudre au fur et à mesure les problèmes qui se succèdent, ce « principe de délégation », plus complet qu'un simple partage du pouvoir, repose sur la hiérarchie tout entière, et reste vraiment réaliste. Il limite, en outre, les défauts inhérents à la nature humaine : l'ambition, tout d'abord, qui cherche à gagner et à maintenir le pouvoir personnel qui doit rester avant tout au service du bien commun. Ensuite la jalousie, qui commence par comparer avant de diviser et finalement détruire, souvent de manière inconsciente, au lieu de respecter la nécessaire diversité des personnes et des choses.

Ce " principe de délégation " semble essentiel pour que les philosophes lui aient donné un nom, celui de " principe de subsidiarité ". Il s'agit de reconnaître que " ce qui est subsidiaire est indispensable à ce qui est principal ", autrement dit que les subordonnés sont aussi importants que les responsables. Ce principe contractuel est trop souvent méconnu dans nos sociétés individualistes et égoïstes. Les apports techniques, certes efficaces mais limités, ont tendance à y remplacer les rapports humains, échanges indispensables de réciprocité entre ceux qui construisent le même édifice.

C'est le bénévolat qui, actuellement, essaye d'appliquer le plus fidèlement ce principe de subsidiarité, car ceux qui le composent tendent tous vers un même idéal, le bien commun, celui qui ne nous appartient pas. Naturellement désintéressé, le bénévolat recherche l'efficacité, et donc, la compétence.

Comparons chaque entreprise humaine à une mélodie. Elle requiert tout d'abord un compositeur, doué d'une vue d'ensemble et sachant attribuer à chacun sa partition. La mélodie, dans son exécution, est ensuite composée d'un chef d'orchestre dirigeant les instruments, ces derniers remplissant fidèlement leur tâche. Finalement, tous sont responsables des fausses notes, qui portent alors atteinte à l'harmonie de l'ensemble.

Si vous souhaitez réagir à cet article : info@iriv.net

(c) iriv, Paris, MMVII

rive de l'invité

Hervé Breton, Consultant / Agence Néo, Chargé de cours à l'Université de Tours

Compétences et bénévolat

La compétence est à la mode. Elle imprègne les discours et les pratiques, s'impose dans les ressources humaines avec la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), dans la gestion des parcours professionnels (1) -bilan de compétence et validation des acquis de l'expérience (2), dans les pratiques de management. L'approche par les compétences, après avoir conquis les entreprises (dirigeants, syndicats et salariés) est devenue un enjeu dans les administrations et les associations.

Nous sommes entrés dans l'ère de la postmodernité (3), caractérisée par l'entrée dans la complexité, les évolutions rapides, le brouillage des repères. La stabilité des métiers a longtemps permis de dire ce que l'on sait faire sans avoir à décrire des savoir-faire, des connaissances... Dans un environnement stable à « révolution lente », il suffit de nommer sa profession pour indiquer ce que l'on sait faire. En simplifiant, le boulanger sait faire du pain, le coiffeur, couper les cheveux et le comptable faire les comptes. Le nom même du métier indique dans ces exemples les savoir-faire acquis. L'évaluation porte alors sur la maîtrise du métier. En somme, le métier est stable et la maîtrise du métier varie.

Les activités professionnelles naviguent entre métiers et fonctions. De plus en plus de professions n'indiquent pas grand-chose des savoirs et connaissances mobilisées : que sait faire un chargé de missions ou un chef de projets ? A priori, des missions et des projets. L'univers professionnel se compose maintenant de fonctions, de missions, d'activités, de tâches... L'identification des savoir-faire nécessite alors de recourir à un langage plus abstrait. Prenons l'exemple de la fonction d'accueil : que mobilise une personne dédiée à cette fonction ? En répondant rapidement, nous pouvons considérer que des connaissances procédurales sont mobilisées (respecter les étapes suivantes : sourire, saluer, inviter à s'asseoir...), des savoirs techniques également (conduite d'entretiens : écouter, questionner, focaliser, reformuler...), des techniques de communication (intonation, postures physiques...), la connaissance d'informations à transmettre... etc. C'est le glissement du métier vers la fonction qui explique le recours croissant à la notion de compétence.

Le professionnel se transforme en praticien. Plus que de métiers, il est devenu usuel de parler de « pratiques professionnelles » et même « d'agir professionnel ». Ce recours à la pratique professionnelle permet de s'engager dans des démarches d'analyse de l'expérience pour identifier les savoirs et les connaissances qui sont mobilisés dans l'action. Cette approche met l'expérience au centre du processus de formation, et vise à identifier dans l'agir, les savoirs théorique et procéduraux mais également les savoirs tacites (4), les connaissances incorporées, les tours de main et habiletés.

Compétence et bénévolat : le jeu des deux termes ouvre des perspectives intéressantes. A priori, compétences et bénévolat ne vont pas de pair. En effet, une personne s'engageant comme bénévole dans une association le fait par « don de soi » et sans « obligation de résultat ». Il semble alors incongru d'attendre de lui efficacité et professionnalisme. Il est pourtant indéniable que les activités bénévoles comportent, notamment lorsque le bénévole

est élu comme « administrateur », de forts niveaux de responsabilité. Il est donc courant que le conseil d'administration d'une association constate la nécessité de développer la gamme des compétences disponibles pour ses projets.

Plusieurs cas de figures sont alors possibles. Les bénévoles élus peuvent recruter afin de bénéficier de nouvelles compétences moyennant salaire. Les bénévoles, élus ou non, peuvent également se former pour acquérir les compétences nécessaires. Dans les deux cas, les arbitrages sont réalisés en termes de compétences : de l'analyse des projets à l'identification des besoins, de la mesure de l'écart entre compétences souhaitées et compétences disponibles. Ces opérations permettent de définir les moyens les plus adéquats pour disposer des compétences nécessaires au développement des projets **(6)** de l'association.

L'approche par les compétences rend possible une lecture transversale des postes, des métiers et des fonctions. Chacun contribue au projet collectif et associatif en fonction des savoirs, savoir-faire, et savoirs relationnels qu'il peut apporter. L'analyse de la compétence ne vient pas effacer les différences de statuts, de grades ou de niveaux de responsabilité mais apporte simplement un regard neuf pour situer chacun dans le projet commun.

- (1) Le Boterf Guy (2003), *Développer la compétence des professionnels*, paris, Dunod
- (2) Aubret Jacques, Blanchard Serge (2005), *Pratique du bilan personnalisé*, Paris, Dunod
- (3) Lipovetsky Gilles (2006), *Les temps hypermodernes*, Paris, Livre de Poche
- (4) Nonaka Ikujiro, Takeuchi Hitotaka (1997), *La connaissance créatrice, la dynamique de l'entreprise apprenante*, Paris, DeBoeck
- (5) Lainé Alex (2006), *VAE, quand l'expérience se fait savoir*, Paris, Erès
- (6) Barbier Jean-Marie (1991), *Elaboration de projets d'action et planification*, Paris, PUF

Si vous souhaitez réagir à cet article : info@iriv.net

(c) iriv, Paris, MMVII

rive d'ailleurs - Angleterre

Colm O'Brien et Melissa Wride, Centre for Lifelong Learning, Université de Sunderland au Royaume Uni (1)

La certification des compétences bénévoles : un exemple anglais

En Angleterre, une collaboration originale entre *le National Trust* et l'université de Sunderland offre une certification universitaire destinée aux bénévoles. Elle est née d'un désir de savoir comment une organisation peut donner à ses bénévoles l'occasion de systématiser leur apprentissage tout en leur attribuant un certificat reconnu sur le marché du travail.

Le National Trust fait appel à des bénévoles qui s'occupent des visiteurs ainsi que de la restauration et de l'entretien des maisons, châteaux, jardins et paysages d'un intérêt historique que l'organisation met à la disposition du public. Grâce à son *Centre for Lifelong Learning*, centre d'éducation permanente, l'université de Sunderland offre des cours pour adultes dans des matières très diverses : ils sont ouverts à toute personne majeure, quel que soit son niveau d'études.

Le programme universitaire issu de cette collaboration comprend un tronc commun pour valider directement l'expérience des bénévoles et d'options pour élargir leurs connaissances. Sa durée est variable pour que chaque individu puisse progresser à son rythme. Le bénévole peut obtenir un certificat délivré par l'université à son terme.

Il y a trois points pédagogiques importants du tronc commun. Le premier est la démonstration des informations, concepts et principes essentiels acquis grâce à leur expérience bénévole. Le deuxième est la mise en situation des études de cas permettant d'exprimer leur créativité. Le dernier est le regard critique porté sur leurs travaux. Pour cela, les bénévoles élaborent un journal où ils notent leurs réflexions et décrivent l'aide apportée aux visiteurs, leurs projets de restauration ou d'entretien et les connaissances acquises. La systématisation de leur apprentissage permet à l'université d'évaluer cette expérience sans cours supplémentaires. Ces journaux apportent de nouvelles données et des critiques très pertinentes, pour eux et le *National Trust*, sur leur expérience.

Les options offrent aux bénévoles l'occasion de développer leurs connaissances. *The Centre for Lifelong Learning* a intégré ces options dans l'ensemble des cours qu'il offre chaque trimestre. De cette façon, si les bénévoles souhaitent étudier un sujet donné, comme l'archéologie et l'écologie de la région, l'architecture d'un château, ou l'histoire de l'art, ils peuvent le faire avec d'autres adultes qui étudient ce sujet dans le cadre d'un programme différent.

Le premier programme des bénévoles a débuté en 2005 (2). La participation des bénévoles a été très bonne, l'excellente communication et organisation a contribué à l'amélioration de la gestion de leur travail. L'attention d'autres organisations sur ce programme a permis la création de groupes sur la protection du patrimoine (3) et de l'environnement (4).

Cette expérience a servi les intérêts du National Trust dans la mesure où les idées et critiques des bénévoles ont permis de mettre en valeur les sites concernés. Elle permet à l'université

d'offrir un programme officiel sur le lieu de travail des bénévoles. Ces derniers, pour la plupart à la retraite, sont reconnaissants d'avoir pu participer à cette formation permanente qui leur a permis de se sentir plus proches de leur organisation grâce à une meilleure reconnaissance de leur contribution.

A notre connaissance, en Angleterre ou en Europe, aucun autre programme de ce genre n'existe. Il crée un lien entre bénévolat et enseignement permanent grâce à une collaboration universitaire, qui reste centrée sur l'expérience des bénévoles et encourage l'élargissement des connaissances. La méthode permet de formuler, démontrer, évaluer et valider le processus d'apprentissage de connaissances par le biais d'une activité bénévole.

(1) Colm O'Brien, maître de conférence, est directeur du programme d'Archéologie et Histoire au Centre for Lifelong Learning à l'Université de Sunderland.

Melissa Wride est bibliothécaire à l'Université et directrice du programme de Sciences et Environnement au Centre for Lifelong Learning.

(2) Un deuxième groupe du *National Trust* a commencé en 2006.

(3) Un groupe a été créé avec les bénévoles des deux églises de Wearmouth et Jarrow qui sont les sites d'un monastère du VIIe siècle qu'il est question de faire inscrire au patrimoine mondial de l'humanité en 2009.

(4) Un groupe du Parc National de Northumberland sur la préservation du paysage, a débuté en 2006.

Si vous souhaitez réagir à cet article : info@iriv.net

(c) iriv, Paris, MMVII

Actualités de l'iriv de mai à août 2007

Interventions et travaux de l'IRIV

ANPE, comités de pilotage du Projet "Mitec", Paris, 24 mai, 11 juillet, 28 août 2007

L'Iriv travaille depuis 2006 avec l'ANPE sur un projet pour la Mobilité Intersectorielle et Transnationale pour l'Egalité des Chances (MITEC). Il a pour objet de proposer un outil de navigation professionnelle pour les bénévoles, les expatriés et les sportifs de haut niveau, dont les expériences professionnelles atypiques sont parfois des handicaps sur le marché du travail. Plusieurs partenaires ont été associés pour représenter les trois différents publics : le CCFP et Uniformation pour les bénévoles (avec la participation des AVF et du Secours populaire), EDF et GNC-UMIH pour les expatriés (avec une participation de Résonances humanitaires), la DRDJS d'Ile de France, l'INSEP et le CROSIF pour les sportifs de haut niveau.

Trois comités de pilotage se sont tenus (24 mai, 11 juillet et 28 août) pour présenter la dernière version de l'outil de navigation professionnelle en insistant sur les 44 fiches de rapprochement avec les emplois-métiers du ROME, les exemples de reconversions réussies et le développement informatique de l'outil.

Pour en savoir plus sur le projet: www.mitec.biz

Université de Nancy 2, "Le bénévolat en faveur des personnes handicapées en Institution", Nancy, 23 mai 2007

La Maison du XXIème siècle et l'association Turbulences ont organisé une journée de débats sur le rôle du bénévolat en faveur des personnes handicapées.

Bénédicte Halba a rappelé la place et le rôle des bénévoles en France et en Europe dans les associations. Elle a évoqué la spécificité de l'engagement bénévole dans le cadre d'une institution chargée du handicap. Elle a souligné les rapprochements très fructueux entre le bénévolat et le handicap, thèmes qui ont rarement été rapprochés dans les recherches.

Pour en savoir plus : www.association-turbulences.com

Scienter, 4ème séminaire européen du Projet "VPL 2", Bologne, mercredi 2 - samedi 5 mai 2007

Ce projet a été initié par la Han University (Pays-Bas) , soutenu par la Commission européenne dans le cadre d'un projet pilote Leonardo da Vinci. Onze pays sont concernés: les Pays-Bas, l'Allemagne, Chypre, la France, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, la Norvège , la République Tchèque et le Royaume-Uni.

Le projet Vpl 2 a pour objet de "Valoriser l'apprentissage non formel et informel (Valuation of Prior Learning ,VPL)". Il concerne l'éducation et la formation tout au long de la vie. L'enjeu est de valoriser toutes les compétences sur le marché du travail en prenant en compte l'ensemble du potentiel humain .

Cette quatrième réunion avait pour objet l'analyse de cas d'études sélectionnés par les différents pays comme exemples de bonnes pratique des apprentissages non formels et

informels en Europe dans trois secteurs : marchand (entreprise du secteur secondaire), non-marchand (les hôpitaux) et bénévole.

Pour en savoir plus sur le projet: www.vpl4.eu

L'Iriv dans les médias

Librairie Eyrolles, juillet 2007

Présentation du dernier ouvrage de Bénédicte Halba publié en décembre 2006 aux éditions De Boeck "Gestion du bénévolat et du volontariat"

Pour plus d'infos :<http://universite.deboeck.com/>

Colloque sur le bénévolat au service des personnes handicapées, mai 2007

Blog créé à l'occasion du colloque organisé à l'Université de Nancy 2.

Pour plus d'infos :<http://benevolathandicap.centerblog.net>

European Centre for Valuation of Prior Learning(Amsterdam), mai 2007

Site du projet européen "Valuing prior learning (VPL2)" Présentation d'articles sur VPL et le bénévolat, l'Iriv, l'un des partenaires français du projet.

Pour plus d'infos :<http://www.vpl4.eu>

Commission européenne, mai 2007

Site de la librairie en ligne de la Commission européenne. Présentation du projet "Vaeb pour un projet professionnel" primé à Helsinki en décembre 2006.

Pour plus d'infos :<http://bookshop.europa.eu>

Bénévoles Canada, mai 2007

Site du Centre national du bénévolat canadien. Présentation des activités de l'Iriv.

Pour plus d'infos :<http://www.volunteer.ca>

Amazon, mai 2007

Présentation du dernier ouvrage de Bénédicte Halba publié en décembre 2006 aux éditions De Boeck "Gestion du bénévolat et du volontariat"

Pour plus d'infos :<http://universite.deboeck.com/>

(c) iriv, Paris, MMVII