

Le bénévolat dans la formation des publics en situation d'illettrisme

[Groupe régional Poitou-Charentes](#)

Résumé :

Les interventions dans le cadre de la LCI ont fréquemment recours à l'action bénévole. C'est le cas en région Poitou-Charentes où les APLIS (Ateliers permanents locaux d'individualisation des savoirs) fondent en partie leurs interventions sur le bénévolat, dans un dispositif soutenu institutionnellement et financé. Ce mode d'intervention amène à se poser un certain nombre de questions de différentes natures, relatives à :

- la conception même de l'action contre l'illettrisme,
- la place de ce mode d'intervention dans le "marché" de la formation,
- la prise en compte par les pouvoirs publics et le financement de ces actions,
- l'organisation de cette intervention et la compétence des intervenants, dans une perspective de qualité.

Ces interventions correspondent à des pratiques et des modes d'organisation plus ou moins complexes et élaborées qui actuellement ne sont pas repérées précisément et qu'il convient de pouvoir inventorier, pour en tirer des éléments de préconisation, d'après une réflexion qui serait à affiner.

C'est sur ces éléments que le groupe de travail régional communiquera lors de l'atelier, en se fondant sur les pratiques d'une quarantaine d'organismes de différentes sortes, mais tous déclarés "organismes de formation" et étant censés agir dans le cadre d'un même cahier des charges régional.

Il se propose de produire à terme (fin 2005) :

- un état de la réflexion, à partir des questions qu'il aura pu élaborer et sur lesquelles il aura tenté d'avoir des réponses.
- Un document de capitalisation des pratiques. Un guide de préconisation et un répertoire de documents utilisable par tous.

Le Bénévolat dans les APLIS

1) Présentation générale

"Le bénévolat dans la LCI, et plus particulièrement dans les APLIS"

Les APLIS (équivalent AFB), sur lesquels se fonde majoritairement l'action contre l'illettrisme auprès des jeunes et des adultes en Poitou-Charentes, s'appuie en grande partie sur l'intervention de bénévoles.

Ce mode d'intervention amène à se poser une série de questions, et à chercher à capitaliser les pratiques (accueil, formation, suivi, ...), pour en tirer des préconisations quant à l'évolution de ce dispositif régional, et d'élaborer un état de la réflexion sur ce sujet.

Projet du groupe de travail :

- *Capitaliser les pratiques organisationnelles par rapport au bénévolat.*
- *Faire un état de la réflexion et des réponses obtenues sur un certain nombre de questions.*
- *Etablir un guide de préconisation + un répertoire de documents utilisables par les organismes ayant recours à l'intervention bénévole.*

Patrice RIOU : CMR ANLCI / Centre-Ressources
GIP Qualité de la Formation.

2) Plan de l'intervention

Nous allons aborder successivement :

- ***Le groupe de travail*** → Objectifs, composition, pourquoi ce groupe, ...
- ***Les APLIS*** → Quelques explications nécessaires pour comprendre la problématique,
- ***Le Bénévolat dans les APLIS*** → quelques données quantitatives, dimensionnement qualitatif, pourquoi le bénévolat dans un dispositif régional, l'aspect "militant, ...
- ***Un dispositif qui s'est peu à peu structuré*** → Evolutions sur 20 ans (en quelques mots)
- ***Les pratiques*** → du point de vue de l'organisation, conséquences sur les pratiques péd.
- ***L'évolution souhaitée*** → pour le dispositif APLIS
- ***Les questions*** → qui se posent, sur différents plans ...

3) Le groupe de travail

- **Composition** : Constitué sur appel à candidature, en concurrence avec un autre groupe de travail régional (Evaluation des APLIS) → 7 candidats, tous acceptés, non représentatifs exactement de la diversité régionale. Les participants sont indemnisés (Budget GIP) : 2 coordinatrices salariées + 5 bénévoles + 2 animateurs du GIP
- **Durée** : 3 journées de travail effectuées, 3 autres à venir (+ 1 ou 2 éventuellement)
- **Pourquoi ce groupe de travail ?** : projet ancien / cela fait longtemps que la problématique du bénévolat vient percuter la conception et les finalités du dispositif des APLIS → Il s'agissait donc de faire le point pour avancer.

4) Les APLIS en Poitou-Charentes

ATELIER PERMANENT LOCAL D'INDIVIDUALISATION DES SAVOIRS (DE BASE)

- 45 actions réparties sur l'ensemble, pour beaucoup délocalisées, ce qui amène à environ 90 à 100 points d'intervention en formation de base sur l'ensemble du territoire régional. → **le seul dispositif d'actions spécialisées / formation de base, en région.**
- Beaucoup dans des petites villes et en zones rurales (30), pour 15 actions en zone urbaine.
- Tous les organismes support de l'APLIS sont **déclarés comme "organisme de formation"**.

Actuellement, une diversité de structures support :

Associations spécifiques LCI : 11
Associations de solidarité et CCAS : 5
Centres socioculturels : 15
Centres de formation : 14

Taille :

Heures/st	16	17	79	86	REGION
5000 et +	1 (1)	1 (0)	2 (1)	1 (1)	5 (3)
3500 / 5000	3 (3)	8 (5)	0 (0)	2 (2)	13 (10)
1500 / 3500	3 (2)	2 (2)	7 (7)	5 (4)	17 (15)
- de 1500	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (3)	10 (9)
	8 (7)	13 (9)	12 (11)	12 (10)	45 (37)

(les nombres entre parenthèses indiquent le nombre d'APLIS ayant recours au bénévolat)

→ Tailles diverses, en fonction des autres conventions (une dizaine d'APLIS assez important, le même nombre de très petits) : le niveau de structuration s'en ressent.
CSC : structure associative / 1 GRETA / 1 SARL / Les association sont majoritaires.

Origine : des actions émergeant dans les années 80 (1985) soutenues par la DRFP (à l'époque). Depuis, ces actions, avec quelques variations locales, ont été reconduites, et d'autres sont venues s'y rajouter pour couvrir globalement le territoire régional, avec quelques trous dans la carte.

Financements en 2005 : DRTEFP (Subvention : IRILL / CPER / FSE) + de façon variable : conseils généraux, coll. Locales + quelques conventions avec des entreprise. (Situation actuelle mouvante : les anciennes autres actions et sous-traitances diverses ont disparu, et il y a beaucoup d'inquiétudes sur l'avenir, notamment à l'horizon 2007). Selon les sources de financement, les complexités administratives s'accroissent et l'emploi nécessaire pour l'action pédagogique est souvent absorbé par les tâches administratives.

En 2000 : Mise en place d'une **appellation commune (APLIS) + un logo**, ce qui amène à une quasi-labellisation, et oblige à une certaine harmonisation des pratiques et à une certaine exigence commune, ce qui n'est pas sans poser de problèmes.

Interventions et publics : globalement dans l'insertion sociale et professionnelle / + quelques actions individuelles avec des entreprises. **Mais, les APLIS ont acquis une certaine réputation, justifiée par des actions exemplaires ici ou là : ils sont actuellement beaucoup sollicités par l'éducation nationale, et vont l'être par certains OPCA et le CNFPT.**

5) Le Bénévolat dans les APLIS

Analyse quantitative :

EN 2000 : Un comptage identique à celui de 2003, mais sans les détails indiquait un nombre total de 450 bénévoles

EN 2003 :

	16	17	79	86	TOTAL	<u>Remarques</u>
Nb Structures	8	15	12	13	48	
Nb structures sans bénévoles	0	4	1	4	9	
Bénévoles Frs	58	68	157	145	428	Femmes : 80 % Hommes : 20 %
Dont ancienneté > ou = à 3 ans	25	33	88	67	213	Soit 49 % de l'ensemble
Salariés : Total → (nb de personnes)	31	63	22	41	157	Ce ne sont pas forcément des TP...
CDD	15	13	6	10	44	Pas forcément des TP...
CDI	16	50	16	31	113	Dont secrétariat, ...
C.A. Membres (dont Frs)	88 (1)	152 (6)	192 (20)	173 (22)	605 (49)	Hommes : 53 % Femmes : 47 %

EN 2005, pas de chiffres précis : l'hypothèse est que le nombre de bénévoles est en baisse → Nous allons tenter de le vérifier lors d'une enquête qui va être faite.

→ **Mais on peut indiquer sommairement :**

Le bénévolat selon le type de structure-support :

Associations spécifiques LCI :	11	Toutes avec bénévoles
Associations de solidarité et CCAS :	5	Tous avec bénévoles
Centres socioculturels :	15	Tous avec bénévoles (sauf 2)
Centres de formation :	14	Dont 9 avec bénévoles

Répartition des organismes selon la présence ou non de bénévoles :

Salariés seulement :	6 organismes
Salariés + quelques bénévoles :	9 organismes
Bénévoles + coordinateur et formateur salarié	28 organismes
Bénévoles seulement :	2 organismes

Taille : voir tableau page précédente

Si on pouvait s'attendre que le bénévolat soit plus massivement représenté parmi les plus petites structures, ce n'est pas le cas : les structures avec bénévoles sont réparties sur l'ensemble de la gamme.

Analyse :

- un nombre global probablement en diminution à mesure que les exigences augmentent.
- Une grande majorité de femmes → 80% (à l'inverse une légère majorité d'hommes dans les CA).
- Le bénévolat est présent indépendamment de la taille de l'organisme et du type de structure.
- Il n'y a quasiment aucune autre intervention bénévole en dehors des APLIS.

Pourquoi le bénévolat dans un dispositif institutionnel (et financé au titre de la formation professionnelle) ? : Il s'est agit, dès le début de la mise en œuvre des actions de LCI, de **s'appuyer sur les initiatives locales**, dont un grand nombre s'était rapidement constitué sous la forme d'associations spécialisées. La question, plus tard a été de continuer sur cette lancée, et de proposer des appuis et des contraintes pour **organiser progressivement ces actions dans un dispositif structuré**. Il semble que nous soyons actuellement face aux limites de cette évolution.

Un aspect particulier : le **militantisme** inhérent à ce champ d'intervention, déjà fortement présent globalement sur le plan pédagogique, vient se renforcer encore plus fort d'un militantisme citoyen particulièrement revendicatif, et vient questionner les financeurs et les "politiques" (sans pour cela avoir des réponses très satisfaisantes).

→ La LCI est un champ d'intervention "*pétri d'idéologie*".

6) Un dispositif qui s'est peu à peu structuré (et outillé) : Evolution sur 20 ans

3 grandes étapes → une évolution, pas à pas, en marchant :

1985 - 1991 :

- Émergence des actions, début de structuration, début d'actions de sensibilisation et de formation des formateurs, ...

1992 - 1999 :

- Premier cahier des charges des "**ateliers de lutte contre l'illettrisme**".
- Mise en œuvre d'un **dispositif de formation de formateurs**, stable et assez important.
- **Divers outils** (guide des financements, évaluation des savoirs de base, documents d'information, ...).
- 1998 : **Etude/ enquête** sur le dispositif régional, pour préparer le CPER à suivre.

2000 - 2006 :

- 2000 : Appel à projets, sur un **nouveau cahier des charges**
- Création du **sigle APLIS et d'un LOGO** commun à toutes les actions
- 2001 : création d'un **site Internet** spécifique aux APLIS.
- Mise en place d'un **logiciel** de recueil d'informations sur le public accueilli.
- Outils de travail avec les "**prescripteurs**" + généralisation des "collectifs de zone"
- Poursuite du programme de formation de formateurs (**SAFRAN**)
- 2003 : nouvel appel à proposition + **cahier des charges renforcé**
- 2005 : **Mise en place d'une évaluation** de l'ensemble des actions (en cours)

Le bénévolat s'adapte assez bien à tout cela, bien que cela soit à nuancer fortement entre les différentes actions. On peut même dire qu'il présente un taux de réactivité supérieur à ce que peuvent faire des organismes ne disposant que de salariés. Pour bien faire, il faudrait faire une étude approfondie et documentée.

L'action d'évaluation, en cours, nous fournira un certain nombre d'éléments (de la même façon que le travail sur le bénévolat permettra de donner des indications intéressantes pour l'évaluation)

7) Les pratiques → l'existant

1- Liées au "Cadre Régional APLIS 2003" de la DRTEFP (Cahier des charges)

- a) qui indique que :
 - il doit exister un coordinateur salarié,
 - l'intervention des bénévoles doit être organisée et suivie,
- b) qui liste les points sur lesquels les organismes doivent indiquer ce qu'il font ou prévoient de faire, ce qui les oblige à s'interroger sur leurs pratiques, à proposer des réponses organisées,
- c) qui imposent des modalités administratives liées au financement de la formation (OF°),
- d) qui propose des modalités de financement différenciées (H/St, AES, I&CL) qui induisent des modalités pédagogiques et le travail avec les partenaires,
- e) Le logiciel @plis-cation (recueil d'informations sur le public, et sur les intervenants, depuis la version 3 de 2004) est rendu obligatoire, ce qui implique une certaine organisation, et ce qui a des répercussions sur l'accueil des publics et sur les pratiques pédagogiques. Il n'est pas encore entièrement opérationnel pour diverses raisons (matériel, formation, résistances à utiliser, ...).

2- Observations et questions (avant étude et enquête plus approfondie, en cours) :

- a) Publicité pour le "recrutement" des bénévoles, et communication sur l'action :
 - Cet aspect est indispensable pour renouveler les "ressources humaines" et compenser le "turn over"
 - Enquête : connaître les différentes stratégies utilisées
- b) L'accueil des personnes souhaitant intervenir en tant que bénévoles
 - Comment cet accueil est-il pratiqué (fiche, guide d'entretien, ..) ?
 - Enquête : connaître les pratiques et les outils
- c) La phase "d'intégration"
 - Comment est organisé l'intégration dans l'action : tutorat, formation initiale, ... ? Quel mode de "filtrage" ou sélection des bénévoles ? ...
 - Un premier tour d'horizon nous fait constater qu'il existe plusieurs niveaux de pratiques, plus ou moins bien outillées et structurées, fortement liées aux orientations pédagogiques de la structure support. Elles dépendent aussi du nb de bénévoles intégrés à l'action (de 1 à 5), à des associations où il y a plusieurs dizaines de bénévoles.
 - Enquête : connaître les pratiques et les outils. Repérer les différents modes de fonctionnement et des typologies.
- d) L'intervention en formation / l'activité au sein de l'action
 - Les bénévoles interviennent majoritairement en relation duelle, mais il existe aussi des pratiques d'intervention en collectif / groupe. Plusieurs modalités également sur la responsabilité pédagogique (seul, en assistance d'un formateur salarié, en binôme, ...).
 - L'organisation pédagogique : réunions de concertation, la transmission de consignes, les échanges, l'élaboration des projets et des outils ?

- Comment se fait exactement le suivi par les responsables de l'action (directeur, coordinateur, responsables associatifs et pédagogiques), sachant que les contraintes de taille, de couverture géographique, notamment, imposent des modes d'organisation différents ?
- La formation continue, interne, externe ? Les ressources pédagogiques utilisées, à l'interne, à l'externe ?
- Enquête : connaître les pratiques et les outils. Repérer les différents modes de fonctionnement et des typologies.

On connaît un certain nombre d'éléments et on sait que, si certaines actions sont assez loin des objectifs de qualité et de bonne organisation, d'autres, par contre, sont tout à fait exemplaires et nous montrent que des évolutions sont possibles : ils s'agira de montrer à quelles conditions ces "bonnes pratiques" sont possibles.

Autres analyses et questions :

- e) "Turn over" :
 - Quel est exactement son importance ? Quelle est la "durée de vie moyenne d'un bénévole" dans les APLIS ? Selon les types de structures ? Quels peuvent être les critères et leviers déterminants pour augmenter la durée d'investissement au sein d'un APLIS ?
 - Hypothèse : plus l'action est structurée et encadrée, plus le nombre de bénévoles diminue, mais plus ils restent longtemps.
- f) L'encadrement et la coordination, pour l'action avec des bénévoles :
 - Quelles compétences pour le coordinateur salarié
 - Ce mode de travail est placé en équivalence / financement de l'intervention avec un seul formateur salarié
- g) La phase "d'intégration", ainsi que ce qui concerne l'intervention, constituent un excellent analyseur des conceptions de chaque organisme sur :
 - l'illettrisme, la lutte contre l'illettrisme, l'insertion, le travail avec des personnes en difficultés, la relation à l'autre, ...
 - L'intervention pédagogique et les conceptions sur l'apprentissage ...
 - Les pratiques révèlent des conceptions plus ou moins élaborées, qui peuvent être fort différentes d'un APLIS à l'autre, voire contradictoires ? Il semble que plus ces conceptions sont élaborées et fondées, plus les pratiques évoluent vers plus d'exigences et d'organisation.

8) L'évolution souhaitée

- Une certaine harmonisation des pratiques, à moduler en fonction des contraintes et des organisations locales.
- Pouvoir communiquer sur les modes d'organisation avérés et jugés "meilleurs" que les autres : à l'interne (dispositif APLIS), à l'externe (financeurs publics).
- Pouvoir repérer différentes fonctions (ou rôles) dans l'action qui pourraient être particulièrement adaptées aux bénévoles.
- Former les responsables des actions et les coordinateurs sur les modes d'organisation repérés et sur leurs contraintes organisationnelles, ainsi que sur les outils disponibles.

- Proposer des typologies d'intervention, adaptables à différents contextes (insertion sociale, insertion professionnelle, entreprise, sous-traitances, ...), qui impliqueraient plus ou moins l'action des bénévoles.
- Renforcer la crédibilité du dispositif.

9) Les questions qui se posent :

1. Le problème étant de promouvoir un dispositif harmonisé, présentant un certain nombre d'éléments de qualité, mais fondé, dans une partie de ses composantes et de ses actions, sur le bénévolat, et résistant aux critiques habituelles liées à cette intervention :
 - Qu'apporte (ou peut apporter) le bénévolat dans ces actions, en terme de supplément au salariat ?
→ **La question de la "supplémentarité".**
 - Le recours au bénévolat ne serait-il qu'un pis-aller face à la faiblesse (notoire) des financements ?
→ **La question du financement et du bénévolat "par défaut".**
 - Peut-on accoler le terme "professionnel" ou "professionnalisme" au mot "bénévole" ?
→ **La question du vocabulaire et de l'opposition habituelle dans le langage entre *bénévole et professionnel*.**
 - Quelle antinomie entre bénévolat et qualité ?
→ **La question de la compétence et de la fiabilité.**
2. Si l'on pense qu'un dispositif fondé (en partie) sur le bénévolat peut évoluer vers plus de qualité :
 - Jusqu'où peut-on monter le niveau d'exigence vis-à-vis d'organisations ayant recours au bénévolat ?
→ **La question du niveau d'exigence.**
3. Un autre problème qui va se poser assez rapidement est l'obligation, sans doute prochaine, d'évoluer vers un financement selon les règles actuelles du **code des marchés publics** :
 - Le bénévolat peut-il être valide (acceptable) dans une logique de "prestation" et de "marché" :
→ **La question de la rémunération et du financement de l'action.**
 - Les organismes (associations, ...) peuvent-ils accepter cette logique et continuer d'intervenir dans un dispositif évoluant vers une "marchandisation" de la formation :
→ **La question de l'intervention dans le sens d'un service à la personne qui résisterait à cette logique de prestation, morcelée, segmentée et assujettie à des changements d'orientation politiques, réglementaires et à court terme.**
4. Une conséquence et un corollaire au **point 3** :
 - Peut-on fonder un dispositif public sur le bénévolat ?
→ **La question de la "fiabilité de l'action.**
5. Un problème identique (point 3) se pose sur la question de l'intervention dans **des marchés privés** (entreprises, notamment) : → une question à ne pas écarter
 - Le bénévolat peut-il être valide (acceptable) dans une logique de "prestation" et de "marché" privé :
→ **La question de la rémunération et du financement de l'action.**
6. Ces mêmes questions sont à poser en interrogeant l'appareil de formation intervenant dans des actions et dispositifs similaires ou voisins, mais qui ne

fonctionnent qu'avec des salariés : des formateurs pas toujours compétents, des organismes pas toujours fiables, des organisations parfois inférieures à ce que l'on peut constater chez des associations de bénévoles, des prestations idem, etc.

7. Les questions traditionnelles, ou habituelles, relatives à l'opposition salariat / bénévolat :

- Les bénévoles prennent-ils la place de salariés ? Si des bénévoles peuvent faire le travail, pourquoi y aurait-il un meilleur soutien financier (qui permettrait de favoriser l'emploi de formateurs salariés) ?

→ **La question de l'opposition salariat / bénévolat.**

8. Dans une optique, et un projet d'évolution de la "profession" ou du "métier" de formateur en formation de base, le recours au bénévolat reste-t-il un obstacle à cette évolution ou à une reconnaissance du "métier" ? (cf. Groupe "professionnalisation") :

→ **Le bénévolat est-il soluble dans le professionnalisme ?**

CONCLUSION :

- **L'enquête et le recueil des pratiques** permettront d'étudier un certain nombre de ces points et peut-être de trouver quelques réponses à ces questions.
- Une partie des réponses sont à chercher du côté des responsables de l'action publique.
- Beaucoup de débats à venir sur l'ensemble de ces questions et problèmes, pour lesquels il convient de s'intéresser sans a priori.

Ont participé à ce travail pour la région Poitou-Charentes :

Catherine BOURSIER, ACLEF, Châtellerault
Christine BRENON, CLE, Parthenay
Alice HUBERT, GIP Qualité de la formation, Poitiers
Aude JUIN, Ré-Clé-Ré, St Martin de Ré
Caroline LENART, APAPAR, La Rochelle
Jean-Paul PEYRAUT, ALSIV, Poitiers
Patrice RIOU, GIP Qualité de la formation, Poitiers
Christiane VALET, Centre Socioculturel, Vouillé
Agnès VIGNOLLE, ALSIV, Poitiers

Expert et référent : Patrice RIOU

- *Organisé dans le cadre du programme d'activité 2005 du G.I.P. Qualité de la Formation, et du Forum Permanent des pratiques de l'ANLCI.*