



CNIDFF



## *Projet FARE*

# VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE



CNIDFF



***Présentation du projet,  
objectifs***

La réalisation de ce livret s'inscrit dans le projet européen FARE (*Femmes, Associations, Responsabilités, Engagement*) intégré au programme GRUNDTVIG 1.

Le projet FARE a pour objectifs de :

- favoriser et inciter la participation des femmes aux instances de décision du secteur associatif,
- permettre à des femmes de mieux exercer leurs responsabilités en tant que dirigeantes bénévoles associatives,
- valoriser ainsi les compétences acquises pour permettre aux femmes de les faire reconnaître et de les réinvestir dans d'autres sphères (professionnelle, politique, syndicale, citoyenne...).

C'est de ce dernier objectif que traite cette plaquette destinée aux dirigeant-e-s associatif-ve-s bénévoles et aux femmes qui souhaitent exercer ce type de responsabilités.

Ce livret est le résultat d'un travail transnational mené par le **CNIDFF** (*Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles*) en France et **NETZWERK** en Autriche.

Il présente :

- la situation des femmes en France dans le secteur associatif,
- le cadre juridique des associations et ses incidences sur leurs dirigeant-e-s,
- la perspective de valorisation des acquis de l'expérience, à savoir leur reconnaissance au niveau du CV européen et le repérage des compétences majeures mises en œuvre dans l'exercice des responsabilités associatives,
- le processus de validation et de certification des acquis de l'expérience.



***Vie associative***

***Place des femmes***

## QUELQUES DONNEES CHIFFREES

En 2001, il existait 880 000 associations dont les budgets cumulés représentaient environ 47 milliards d'euros.

Elles regroupaient 21 millions d'adhérents.

Elles employaient 1,5 millions de salariés dont 71% de femmes.

12 millions de bénévoles leur consacraient au moins 5 heures de leur temps par mois.

Pour l'année 2003, 71 500 nouvelles associations sont répertoriées (*enquête « vie associative » de l'INSEE*). Un créateur d'association sur 3 est une femme (*proportion comparable au chiffre de la création d'entreprises*).

## LA PLACE DES FEMMES

Jusqu'aux premières assises de la vie associative de 1999, on s'était peu interrogé sur la place des femmes dans les associations.

Différentes enquêtes\* (Insee, Credoc etc.) montrent que le nombre de femmes à tous les niveaux de la vie associative est toujours inférieur à celui des hommes sauf en ce qui concerne les emplois salariés.

### L'EXCEPTION DU SALARIAT

Sur les 880 000 associations répertoriées 145 000 ont recours de diverses façons à des salarié(e)s dont environ 71% sont des femmes.

Cette prédominance des femmes dans l'emploi associatif s'explique par le type de tâches qui leur sont dévolues (accueil, fonctions administratives, sanitaires, sociales éducatives), et par le type de contrat (temps partiels, emplois précaires ou saisonniers).

### LE BENEVOLAT

Même si ces 20 dernières années, les écarts entre hommes et femmes se sont réduits en raison de l'augmentation du nombre de femmes diplômées et actives (le bénévolat augmente avec le niveau d'études et de revenus), on constate encore des disparités dans la participation des unes et des autres à la vie associative :

- 49% des hommes et 40% des femmes sont membres d'associations,
- 30% des hommes et 22% des femmes réalisent un travail bénévole dans une association le maximum étant atteint par les diplômés de l'enseignement supérieur (36%) les plus aisés (32%) ; ainsi 55% des bénévoles sont des hommes dont 40% ont un diplôme supérieur au bac.

Comme dans tous les secteurs de la vie sociale, économique et politique, il existe dans le monde associatif un « plafond de verre » qui empêche les femmes d'accéder aux postes de responsabilité et de décision dans les mêmes conditions que les hommes.

Les instances de décision des associations, tous secteurs confondus, sont largement dominées par les hommes, 60% des membres des conseils d'administration et 74% des présidents sont des hommes.

## **LE PROFIL TYPE DE L'ADMINISTRATEUR ASSOCIATIF**

Homme, diplômé du supérieur, couche aisée de la population en activité, âgé de 35 à 59 ans.

Les femmes occupent 55% des postes de secrétaire et 40% des postes de trésorières dans les bureaux.

Les femmes accèdent plus facilement aux fonctions dirigeantes dans les associations de création récente, elles sont généralement plus jeunes que leurs homologues masculins. Les associations qu'elles président sont davantage centrées sur des activités locales, limitées au quartier ou à la commune, rarement positionnées au niveau régional ou national.

Trois critères expliquent la participation des femmes aux instances dirigeantes des associations : le type de bénéficiaires, le secteur d'activité et le degré d'ouverture à autrui. Les femmes présidentes sont significativement plus nombreuses dans les associations qui oeuvrent en direction de publics en difficulté. Elles sont majoritaires dans les associations d'aide sociale, très présentes dans les associations sanitaires, humanitaires, d'éducation et de formation. En revanche, elles sont sous-représentées dans les associations militantes qui défendent des « causes », quasi absentes dans les associations sportives ou de défense d'intérêt économique.

Par contre, la taille, le budget, le nombre de salariés ne sont pas un critère discriminant à l'encontre des femmes.

## **LES MOTEURS ET LES FREINS A L'ENGAGEMENT DES FEMMES DANS LA VIE ASSOCIATIVE**

Les femmes bénévoles expriment en général leur satisfaction par rapport à leurs engagements associatifs et militants elles y trouvent un espace de réalisation personnelle, voire d'émancipation.

Le sport, la culture et les loisirs, la défense des droits, la protection de l'environnement, les partis politiques et les organisations professionnelles sont les domaines privilégiés du bénévolat masculin tandis que les activités éducatives, religieuses, l'action sociale et humanitaire et les associations de parents d'élèves sont largement féminisées.

Les principaux obstacles à une représentation plus égalitaire des femmes et des hommes aux postes de décision dans les associations sont :

- les stéréotypes de sexe qui déterminent et légitiment l'attribution et l'intériorisation de rôles différents et spécifiques aux femmes et aux hommes,
- la représentation que les femmes ont des responsabilités et du pouvoir,
- les contraintes liées à l'exercice de responsabilités en terme de disponibilité et de mobilité,
- la sous-estimation des compétences et des ressources des femmes.

A ces freins culturels et sociaux que l'on constate globalement, s'ajoutent des obstacles propres à chaque structure ou spécifiques à la vie associative, qui pénalisent l'accès des femmes aux responsabilités.

#### \* Sources

« *Les femmes dans les associations, premiers résultats de l'enquête sur le profil des dirigeantes bénévoles dans les associations* » Muriel Tabares et Viviane Tchernonog Matisse CNRS Université de paris 1 mars 2004 -  
<http://www.matisse.univ-paris1.fr>

« *Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative* » Lionel Prouteau et François Charles Wolff in « Economie et Statistique n° 372 /2004

Enquête « vie associative » de l'INSEE (octobre 2002)

<http://www.femmesetassociations.org>



CNIDFF



Femmes  
Engagement  
Responsabilités  
**FARE**  
Associations

# *Cadre Juridique des associations*

## **CADRE JURIDIQUE, RESPONSABILITES CIVILES PENALES ET FINANCIERES DES DIRIGEANTS BENEVOLES ASSOCIATIFS**

### **ASSOCIATIONS : LA LOI DE 1901, POIDS ET ROLE DES ASSOCIATIONS EN FRANCE**

La Loi du 1er juillet 1901, complétée par les lois du 20 juillet 1971 et du 9 octobre 1981, a reconnu aux citoyens français le droit de s'associer en dehors de tout contrôle de la puissance publique.

Son article premier stipule que l'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun d'une façon permanente leurs connaissances ou leurs activités dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations.

La Loi du 1er juillet 1901 consacre, dans son article 2, le droit de tout citoyen de s'associer sans autorisation ni déclaration préalable. Ce droit est fondé sur les principes issus de 1789 : primauté de l'individu, de ses droits, de sa liberté, liberté d'adhérer ou de sortir d'une association, limitation de l'objet de l'association à un objet défini, égalité des membres d'une association, administration de l'association par libre délibération de ses membres. Mais ce même article 2 souligne qu'une association ne jouit de la capacité juridique que si elle se conforme aux dispositions de l'article 5 de la loi de 1901, c'est-à-dire être rendue publique par insertion au Journal Officiel. Pour cela, il faut que les fondateurs/rices de l'association l'aient préalablement déclarée à la préfecture du département ou à la sous-préfecture de l'arrondissement où l'association aura son siège social. Dans cette déclaration, doivent être mentionnés le titre et l'objet de l'association, le siège de ses établissements et les noms, professions, domiciles et nationalités de ceux /celles qui, à un titre quelconque, sont chargé/e/s de son administration ou de sa direction. Deux exemplaires des statuts sont joints à la déclaration. Un récépissé de cette déclaration est donné dans le délai de cinq jours. C'est, muni/e/s de ce récépissé, que les fondateurs/rices de l'association peuvent rendre l'association publique par insertion au Journal Officiel.

Depuis bientôt un siècle, les activités associatives ont, par phases successives, investi de très nombreux domaines. Un premier développement était tourné principalement vers les activités sportives, d'une part, et les dispositifs d'assistance, d'autre part. Dans l'après guerre, la vie associative a vu se développer sur une grande échelle les mouvements de jeunesse, d'éducation populaire et de tourisme, les associations familiales, les associations caritatives. Puis, les développements ultérieurs ont été le fait d'associations culturelles, de défense des minorités, de défense des consommateurs et de protection de l'environnement.

Les structures associatives sont devenues l'un des principaux supports de l'initiative citoyenne. Leurs qualités, qui dépassent bien souvent celles que leur reconnaît tel ou tel agrément attribué par les pouvoirs publics, reposent sur la mise en oeuvre collective d'un projet. C'est celui-ci qui donne tout leur sens aux activités entreprises : contribution au renforcement de la citoyenneté, prise en charge de l'animation de la vie sociale au sens large, développement de certains services, gestion d'établissements.

La formulation de la Loi de 1901 (l'association est un contrat) a réservé au droit d'association un champ d'application quasi illimité. La diversité des situations, l'importance prise par ce droit pour la société toute entière, la complexité nouvelle des questions financières et juridiques auxquelles les associations sont aujourd'hui confrontées, ont suscité un ensemble de réflexions visant à un réexamen des conditions d'exercice de la vie associative. Les associations, en contribuant à l'évolution de la société, ont elles-mêmes beaucoup changé. Elles remplissent aujourd'hui des fonctions aussi complexes que diverses et se retrouvent au centre de multiples enjeux.

L'explosion des créations d'association au cours du dernier quart de siècle témoigne indirectement des transformations profondes qui ont marqué le monde associatif. On comptabilise actuellement entre 60 000 et 70 000 créations d'association par an.

En un siècle d'existence de la Loi, la liberté de s'associer a permis l'émergence dans la société civile de nouvelles pratiques sociales, la prise en charge de réalisations sociales par des collectifs privés et, pour certaines d'entre elles leur reconnaissance dans le cadre des politiques publiques.

Ces activités ont généré des investissements en équipements et en personnel salarié permanent. La perception globale du rôle économique des associations s'est renforcée et de nouvelles situations de concurrence sont apparues sur des secteurs réputés jusqu'alors non-marchands.

Les associations évoluent à l'articulation de la production de lien social et de la production de services. Agents atypiques au départ, les associations ont les qualités requises pour exprimer de façon pertinente, surtout dans les services relationnels, certaines des conditions d'un développement économique socialement équilibré.

Les 120 000 associations employeurs, tous modes d'utilisation du statut associatif confondus, emploient environ 1,5 million de salarié/e/s (toutes formes d'emplois confondus).

Le secteur associatif de la santé et de l'action sociale regroupe près de la moitié des effectifs salariés des associations. Dans ce secteur, les responsabilités gestionnaires des dirigeant/e/s bénévoles peuvent être très importantes. Vient ensuite le secteur de l'éducation, puis celui des activités récréatives, culturelles et sportives.

Le monde associatif est pour beaucoup composé de petites structures pour lesquelles « l'entrée en économie » n'est pas l'unique raison d'agir. Sur 120 000 associations employeurs, plus de la moitié restent en dessous du seuil d'imposition à la taxe sur les salaires. Environ 72 000 associations emploient un ou deux salarié/e/s, 21 000 associations emploient de trois à cinq salarié/e/s, 12 000 associations emploient de six à neuf salarié/e/s.

Ces petites structures, caractérisées par l'émergence de nouveaux emplois, la collaboration entre salarié/e/s et bénévoles, ont un rôle dynamique sur le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble.

Mais la dimension économique des associations est encore très mal connue.

On estime, pour l'ensemble des associations, que les recettes d'origine marchande (vente de services essentiellement) représentent un tiers de leurs ressources totales, le financement public reste très largement prépondérant.

Le non assujettissement aux impôts commerciaux (l'impôt sur les sociétés, la TVA et la taxe professionnelle) est la règle générale. Il repose sur le principe de non lucrativité des associations. Mais les associations sont de plus en plus nombreuses à avoir une activité économique lucrative. Des critères de détermination de la non lucrativité d'une association ont donc été définis par l'administration fiscale dans une instruction du 15 septembre 1998, complétée par une instruction du 16 février 1999. Ces critères de non lucrativité sont le caractère désintéressé de la gestion et l'absence de concurrence aux activités commerciales. Seule l'association qui répond à ces critères reste exonérée des impôts commerciaux. A contrario, l'association qui ne répond pas à ces critères devient redevable de l'ensemble des impôts commerciaux, sauf si elle bénéficie d'une des exonérations particulières prévues pour l'un d'eux.

## **UN MAILLON ESSENTIEL POUR LE FONCTIONNEMENT DES ASSOCIATIONS : LES BENEVOLES**

Le/la bénévole est une personne qui fournit à titre gratuit une prestation de travail pour un organisme. Il/elle ne reçoit ni rémunération ni contrepartie financière mais peut être dédommagé/e des frais induits par son activité (achat de matériel, déplacements, hébergement) et correspondant à des dépenses réelles et justifiées. Il/elle n'est soumis/e à aucun lien de subordination, et contrairement à un/e salarié/e, il/elle ne peut être soumis/e à aucun ordre impératif ni sanctionné/e par l'association. Néanmoins, il/elle est tenu/e de respecter les statuts de l'association et les normes de sécurité de son domaine d'activité.

## **LES DIRIGEANT/E/S DES ASSOCIATIONS**

Les dirigeant/e/s des associations sont le plus souvent des bénévoles, en principe non rémunéré/e/s en vertu de l'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1901. Une interdiction de la rémunération des dirigeant/e/s n'est cependant pas expressément prévue dans le texte, dès lors que cette rémunération ne conduit pas à remettre en cause le caractère désintéressé de la gestion. La rémunération des dirigeant/e/s d'associations bénéficiant d'une reconnaissance d'utilité publique ou des fédérations sportives a par contre été formellement interdite par la loi.

## **LA RESPONSABILITE DES DIRIGEANT/E/S**

### **Une responsabilité civile**

- *Une responsabilité envers l'association*

Les dirigeants/es d'une association en sont les mandataires et sont donc responsables envers elle des dommages causés par leurs fautes.

Pour que leur responsabilité soit engagée, la faute doit être prouvée. Elle doit être personnellement imputable aux dirigeant/e/s. En vertu de l'article 1992 du code civil, en tant que mandataires de l'association, ils/elles répondent non seulement du dol (manœuvre frauduleuse ayant pour objet de tromper l'une des parties ou acte juridique en vue d'obtenir son consentement), mais encore des fautes qu'ils/elles commettent dans leur gestion (cf. accomplissement d'actes dépassant le mandat conféré par l'association). Néanmoins la responsabilité relative aux fautes est appliquée moins rigoureusement à ceux/celles dont le mandat est gratuit (en cas de bénévolat) qu'à ceux/celles qui reçoivent un salaire.

➤ *Une responsabilité envers les membres ou les tiers*

L'association est par principe responsable sur le plan délictuel et contractuel des fautes civiles commises envers ses membres ou des tiers par ses dirigeant/e/s ayant agi en qualité de dirigeant/e/ et dans le cadre des fonctions et pouvoirs qui leur sont conférés dans les statuts. Tant qu'ils/elles agissent en qualité de représentant/e/s de l'association et dans la limite de leurs pouvoirs, ils/elles ne peuvent donc pas en principe être déclaré/e/s responsables.

Ils/elles doivent en revanche répondre personnellement des fautes détachables de leurs fonctions. Dans ce cas, ils/elles ne peuvent être réputé/e/s avoir agi au nom et pour le compte de l'association (exemple de situations où ils/elles ont sortis de l'objet social, ont outrepassé leurs attributions, ont commis intentionnellement une faute d'une particulière gravité incompatible avec l'exercice normal de leurs fonctions).

L'association et ses dirigeant/e/s peuvent voir leur responsabilité civile engagée dès lors qu'une personne ayant subi un dommage dans le cadre des activités d'une association porte plainte pour demander réparation du préjudice. La victime peut alors aller jusqu'à rechercher la responsabilité personnelle du/de la dirigeant/e/ qui devra lui payer des dommages et intérêts s'il est prouvé que celui/celle-ci est bien responsable du préjudice subi et que la faute commise n'a rien à voir avec les fonctions qu'il/elle occupe dans l'association.

Dans tous les cas l'association a une obligation de sécurité : les associations sportives sont particulièrement exposées à cette obligation (qui est une obligation de moyens et non de résultats) à l'occasion de leurs manifestations

### **Une responsabilité financière**

En principe, les dirigeant/e/s d'association n'ont aucune responsabilité personnelle patrimoniale quant au paiement des dettes ou du passif de l'association, sauf s'il est prouvé qu'ils/elles les ont cautionnés ou ont commis une faute de gestion ayant contribué au placement de l'association en redressement ou liquidation judiciaires.

Les dirigeant/e/s ont donc tout intérêt à mettre en œuvre une politique de prévention des risques systématique et bien sûr de contracter des assurances adaptées.

Dans ce cas le/la dirigeant/e (de fait comme de droit) pourra être contraint/e de payer personnellement les sommes dues par l'association. Par exemple, si des dépenses ont été engagées sans avoir préalablement vérifié qu'il y avait bien l'argent correspondant sur le compte de l'association, il y aura faute de gestion. Et même si, depuis la réforme du code pénal, l'association peut être poursuivie en tant que personne morale, cela n'exonère pas la responsabilité du/de la dirigeante qui se retrouvera en première ligne si la responsabilité de l'association est engagée.

Si le/la dirigeant/e de l'association n'informe pas l'assemblée générale, le conseil d'administration, et les services compétents des difficultés financières de l'association, sa responsabilité peut être également engagée. Pour éviter ce genre de situation, le/la dirigeant/e doit assurer une gestion rigoureuse et transparente (le fait de suivre la comptabilité chaque mois est primordial) et tenir informées les instances de l'association de l'état des comptes en faisant toujours approuver ces derniers par l'assemblée générale.

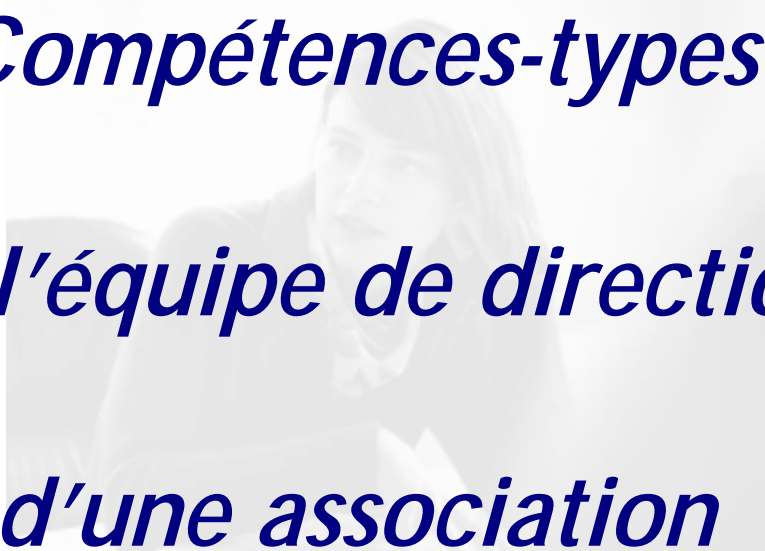
### **Une responsabilité pénale**

On parle de responsabilité pénale lorsqu'il y a infraction à la loi ou à un règlement entraînant une condamnation et une peine. La nature des infractions varie : il peut s'agir de crimes et délits contre les biens lorsqu'il y a vol, escroquerie, abus de confiance, recel ; de crimes et délits contre les personnes lorsqu'il y a par exemple dénonciation calomnieuse, pratiques discriminatoires, blessures, exposition à un risque de blessure ou de mort, homicide involontaire... De contraventions lorsqu'il y a diffamation, provocation à la haine raciale ou injure.

Lorsque les dirigeant/e/s de l'association ont agi pour le compte de l'association sans sortir de leurs fonctions, ni de l'objet statutaire, seule la responsabilité de l'association est engagée. Par contre la responsabilité pénale des dirigeant/e/s peut être engagée conjointement avec celle de leur association en cas d'imprudence, négligence ou manquement à une obligation de sécurité dès lors que sans causer directement le dommage, ils/elles ont créé ou contribué à créer la situation (article 121-3 du code pénal). La responsabilité des dirigeants/es peut aussi être prévue spécifiquement par la loi (ex : reconstitution d'une association dissoute, prise illégale d'intérêt, organisation de l'insolvabilité de l'association afin d'empêcher le recouvrement d'impôts...).

Même si la responsabilité pénale du/de la dirigeant/e n'est pas engagée, cela n'empêchera pas pour autant les actions en justice en terme de responsabilité civile, permettant aux victimes d'être indemnisées. Et ce, même si la victime a commis une imprudence ou n'a pas observé les règles.

Cette responsabilité civile, financière et/ou pénale qui incombe à l'association et/ou à ses dirigeant/e/s doit amener à réfléchir sur la prévention des risques et sur la meilleure façon de les assurer.



***Compétences-typiques  
de l'équipe de direction  
d'une association***

## **LES COMPETENCES TYPES MAJEURES DES DIRIGEANTES BENEVOLES ASSOCIATIVES**

### **1/ COMPETENCES TYPES DE L'EQUIPE DE DIRECTION D'UNE ASSOCIATION**

En préalable, la réponse à certaines questions concernant l'association dans laquelle vous occupez une fonction dirigeante peut enrichir la mise en valeur de vos compétences et de vos acquis, dans un CV, par exemple.

#### **Caractéristiques de l'association**

- Nombre d'adhérents, nombre de salariés
- Conseil d'administration, composition
- Chiffre d'affaires – Sources de financement
- Champs d'intervention : missions, actions, prestations
- Positionnement territorial : local, national, transnational
- Partenariat et travail en réseau
- Public visé – nombre – caractéristiques

Les compétences présentées sont déclinées en compétences sociales, organisationnelles et techniques par fonction, selon la typologie du CV européen.

#### **PRESIDENCE**

<i>Compétences sociales</i>	<i>Compétences organisationnelles</i>	<i>Compétences techniques</i>
Prise d'initiatives et de risque Sens de l'anticipation Capacité à donner du sens, à partager et à faire vivre les valeurs de l'association	Définition de la politique et des orientations stratégiques de l'association.	Méthodologie de recherche et de traitement de l'information : diagnostic de l'environnement, des forces et faiblesses de l'association et analyse des besoins des publics ciblés par l'association.
Coordination Délégation Négociation Gestion de conflits Ecoute, dialogue	Mise en place d'une organisation adaptée aux missions et valeurs de l'association et évaluation continue de son fonctionnement. Management d'une équipe de bénévoles et/ou de salariés. Organisation des processus de décision	Connaissances juridiques Gestion des ressources humaines Organisation et conduite de réunions. Marketing social Prise de parole Communication orale et écrite
Capacité à représenter l'association et capacité d'adaptation à des environnements socio politiques et à des publics différents.	Elaboration d'une stratégie de communication, de relations publiques et de partenariats adaptée aux objectifs de l'association.	Communication écrite et orale. Prise de parole. Marketing social. Organisation et conduite de réunion

Capacité à argumenter, convaincre, négocier.	Construction et développement de réseaux au niveau local, national et transnational	
Capacité d'adaptation à des logiques de projets et de partenariat (souplesse...).	Elaboration et conduite de projets	Méthodologie de projet et d'évaluation.

## FINANCES

<i>Compétences sociales</i>	<i>Compétences organisationnelles</i>	<i>Compétences techniques</i>
Capacité à négocier avec les banques et les financeurs, Capacité à développer des partenariats financiers	Elaboration d'une stratégie financière en accord avec les valeurs et les missions de l'association	Recherche de financements. Gestion financière connaissances juridique et fiscale Connaissance des sources de financement public et privé local, national et européen.
Ethique, honnêteté, rigueur. Capacités d'anticipation et d'alerte, pédagogie.	Prévisions, suivi et contrôle des finances de l'association	Analyse de documents financiers et comptables. Réalisation et lecture des budgets.

## SECRETARIAT

<i>Compétences sociales</i>	<i>Compétences organisationnelles</i>	<i>Compétences techniques</i>
capacité d'adaptation à des environnements socio politiques et à des publics différents.	Organisation de réunions statutaires (AG, CA)	Gestion administrative Rédaction de PV, de comptes-rendus, de courriers. Maîtrise des TIC
Diplomatie, rigueur. discrétion	Gestion de projets	Procédures de gestion de projet, demandes, de subvention, conventions... Connaissances juridiques sur le monde associatif...

## COMPETENCES TRANSVERSALES MISES EN ŒUVRE PAR LES RESPONSABLES ASSOCIATIFS BENEVOLES

<i>Compétences sociales</i>	<i>Compétences organisationnelles</i>	<i>Compétences techniques</i>
Sens du collectif Capacité à travailler en équipe Capacité à assumer des débats contradictoires. Ouverture à l'innovation Capacité à prendre la parole en public Capacité à tisser des liens	Anticipation ; planification. Rendre l'association et son activité visible « réseauter » savoir déléguer capacité à mobiliser des acteurs en interne ou en externe	Maîtrise des TIC Connaissance de l'environnement socio-politique et juridique. Méthode de projet et d'évaluation des logiques européennes de montage de projet

## 2/ CV EUROPEEN

### MODELE EUROPÉEN DE CURRICULUM VITAE



#### INFORMATIONS PERSONNELLES

Nom [ **NOM, prénom(s)** ]  
Adresse [ **Numéro, rue, code postal, ville, pays** ]  
Téléphone  
Télécopie  
Courrier électronique  
Nationalité  
Date de naissance [ Jour, mois, année ]

#### EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

• Dates (de – à) [ Décrivez séparément chaque expérience professionnelle pertinente, en commençant par la plus récente. ]

- Nom et adresse de l'employeur
- Type ou secteur d'activité
- Fonction ou poste occupé
- Principales activités et responsabilités

#### EDUCATION ET FORMATION

• Dates (de – à) [ Décrivez séparément chaque programme d'enseignement ou de formation achevé, en commençant par le plus récent. ]

- Nom et type de l'établissement dispensant l'enseignement ou la formation
- Principales matières/compétences professionnelles couvertes
- Intitulé du certificat ou diplôme délivré
- Niveau dans la classification nationale (le cas échéant)

## APTITUDES ET COMPETENCES

### PERSONNELLES

*acquises au cours de votre vie et de votre carrière mais pas nécessairement validées par des certificats et diplômes officiels.*

#### LANGUE MATERNELLE

[ Précisez votre langue maternelle. ]

#### AUTRES LANGUES

[ Précisez la langue ]

• Lecture

[ Indiquez votre niveau: excellent, bon, élémentaire. ]

• Ecriture

[ Indiquez votre niveau: excellent, bon, élémentaire. ]

• Expression orale

[ Indiquez votre niveau: excellent, bon, élémentaire. ]

## APTITUDES ET COMPETENCES

### SOCIALES

*Vivre et travailler avec d'autres personnes, dans des environnements multiculturels, à des postes où la communication est importante et dans des situations où le travail d'équipe est essentiel (activités culturelles et sportives par exemple), etc.*

[ Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. ]

## APTITUDES ET COMPETENCES

### ORGANISATIONELLES

*Coordination et gestion de personnes, de projets, de budgets: au travail, en bénévolat (activités culturelles et sportives par exemple) et à la maison, etc.*

[ Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. ]

## APTITUDES ET COMPETENCES

### TECHNIQUES

*Liées à l'informatique, à des types spécifiques d'équipement, de machines, etc.*

[ Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. ]

## APTITUDES ET COMPETENCES

### ARTISTIQUES

*Musique, écriture, dessin, etc.*

[ Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. ]

## AUTRES APTITUDES ET

### COMPETENCES

*Non mentionnées précédemment.*

[ Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. ]

## PERMIS DE CONDUIRE

**INFORMATION COMPLEMENTAIRE**

[ Indiquez ici toute autre information utile, par exemple nom de personnes de contact, références, etc. ]

**ANNEXES**

[ Enumérez les pièces jointes au CV le cas échéant. ]

Pour des informations détaillées sur le CV européen, consulter le site :  
[www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp](http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp)

*Page 21 - Curriculum vitae de  
[ NOM, prénom(s) ]*

Pour toute information complémentaire:  
[www.cedefop.eu.int/transparency](http://www.cedefop.eu.int/transparency)  
[www.europa.eu.int/comm/education/index\\_fr.html](http://www.europa.eu.int/comm/education/index_fr.html)  
[www.eurescv-search.com](http://www.eurescv-search.com)



***Dispositif de  
validation des acquis  
de l'expérience***

## PRESENTATION DU DISPOSITIF FRANÇAIS DE VAE

### CONTEXTE

En France, la validation des acquis de l'expérience professionnelle s'inscrit dans un contexte de reconnaissance des savoirs sur l'ensemble du territoire par le diplôme, identique pour tous.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel inscrit dans le processus d'éducation tout au long de la vie. Intégrée au Code du Travail et au Code de l'Education, elle permet à toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître officiellement ses compétences acquises dans sa vie professionnelle, rémunérée ou non, par un titre, un diplôme ou un certificat de qualification.

La VAE a été mise en place par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

### MODALITES

#### *Comment fonctionne la VAE ?*

Toutes les personnes pouvant justifier d'une expérience professionnelle sont concernées.

L'expérience professionnelle, qu'elle soit acquise au travers d'activités salariées, non salariées ou bénévoles, doit être de trois ans au moins.

De plus, elle doit être en rapport avec le contenu du titre ou du diplôme visé. La totalité de la certification peut être acquise par validation des acquis, c'est-à-dire sans suivre de formation et sans passer d'examen.

Le jury de validation des acquis peut accorder, au vu de l'expérience acquise, le diplôme en totalité ou en partie. Les connaissances manquantes peuvent s'acquérir par le biais d'une formation ou d'autres expériences.

Exemple : (tiré de « fiche outil de la formation professionnelle continue n° 3 février 2005 ; Fédération des Services CFDT)

*Madame M, titulaire d'un CAP de vendeuse a été salariée dans diverses entreprises. Pendant 15 ans elle a exercé des responsabilités syndicales comme déléguée puis comme conseillère prud'homale. Elle a été autorisée par le jury de validation à s'inscrire en licence de droit avec un cursus individualisé. Elle a pu ainsi obtenir sa licence au bout d'un an.*

Concrètement, le candidat à la validation doit s'informer auprès d'un point relais conseil (PRC) pour s'assurer de ses droits et faire le choix de la certification la mieux adaptée à son projet. Il remplit ensuite un dossier de validation auprès de l'organisme certificateur qu'il aura choisi afin de le présenter devant le jury compétent.

Le droit au congé de validation permet aux salariés du secteur privé, sous certaines conditions, d'obtenir une autorisation d'absence de 24H sur son temps de travail pour se présenter devant le jury de validation et être éventuellement accompagnés dans la constitution de leur dossier de demande de validation.

Le dispositif de validation des acquis est payant. Son coût est variable selon le diplôme postulé.

Actuellement, il n'est prévu aucun financement de la VAE pour les salariés du secteur public. Ils peuvent toutefois y accéder en la finançant personnellement

Une prise en charge financière peut être accordée à un salarié du secteur privé par un organisme collecteur agréé au titre du CIF (Congé individuel de formation), tant pour ce qui concerne la rémunération de son absence que pour couvrir les frais de validation à proprement parler.

Les actions de validation des acquis entrent désormais dans le champ des actions de formation. Elles peuvent être imputées par les employeurs sur leur participation au financement de la formation professionnelle continue si la certification postulée figure au Répertoire des certifications professionnelles.

Ce répertoire (RNCP), encore incomplet, recense les référentiels des titres et diplômes à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat après avis des différentes instances représentatives des employeurs et des salariés ainsi que les certificats de qualification délivrés sous la tutelle des branches professionnelles, des ministères, des chambres consulaires, et de divers organismes privés et/ou associatifs.

## **POSSIBILITES ET OUVERTURES**

Ce dispositif de validation des acquis de l'expérience peut intéresser les dirigeantes bénévoles associatives dans la mesure où il permet de valider et de certifier des connaissances, des compétences techniques développées dans le cadre du bénévolat (droit, comptabilité, gestion financière, gestion du personnel, informatique...) et qu'il facilite la promotion et ou la mobilité professionnelle.

Si les compétences organisationnelles et sociales (*voir tableau dans le chapitre « Compétences types de l'équipe de direction d'une association »*) sont plus difficiles à traduire en terme d'équivalence de diplôme, elles peuvent faire l'objet d'un transfert dans d'autres contextes professionnels avec des modalités de reconnaissance et de valorisation différentes (voir CV européen).

La reconnaissance officielle des compétences de ses dirigeantes peut également représenter une plus-value pour l'association.

Le dispositif de VAE, encore très récent, représente une ouverture, dans la mesure où il prend en compte l'acquisition de connaissances hors du champ scolaire et académique et reconnaît l'intérêt d'une alternance entre théorie et pratique. Bref, il rend visible la diversité des parcours d'apprentissage tout au long de la vie sociale et professionnelle des individus, crée des passerelles entre des univers parfois « étrangers » les uns aux autres, organismes de formation, associations, syndicats...