

SCOUT LEADER SKILLS

OUTIL DE RECONNAISSANCE ET DE VALORISATION DES COMPETENCES
ACQUISES PAR LES ANIMATEURS ET CADRES SCOUTS.



Édito

GRATUITEMENT MAIS PAS POUR RIEN

Avec le scoutisme, nous voulons changer le monde. Par l'action, par l'animation des jeunes, en leur faisant découvrir des valeurs. C'est la raison d'être des animateurs scouts.

Changer le monde, c'est un beau défi, mais le morceau de l'univers sur lequel nous avons le plus de contrôle c'est... nous-mêmes ! Mieux se connaître pour mieux agir sur soi-même, puis sur son animation et dès lors sur le monde. Voilà le défi !

Scout Leader Skills est un outil qui permet aux animateurs scouts de faire le point sur les compétences qu'ils ont acquises en tant qu'animateur scout. Peut-être que cet outil leur donnera même l'envie de développer de nouvelles potentialités pour se réaliser pleinement : Baden-Powell appelait ça le "devoir envers soi-même" (ou le principe personnel).

Parallèlement à cela, je crois que ce bilan de compétences aidera aussi chaque animateur scout dans la suite de sa vie : en particulier pour trouver un emploi ou créer son projet de vie. C'est une forme de remerciement du mouvement aux animateurs de notre mouvement, un coup de pouce pour démarrer dans la vie, eux qui ont aidé gratuitement des tas de filles et de gars dans la leur.

Tout ça a l'air fort sérieux. En effet : nous nous sommes entourés de chercheurs belges pour réaliser cet outil. Car leur engagement de qualité mérite une valorisation qui est au moins à sa hauteur.

Après de très nombreuses marques d'intérêt, de la part du monde professionnel comme scientifique et de nombreuses demandes d'associations scoutistes de pouvoir utiliser un outil tel que Scout Leader Skills, nous avons décidé de mettre notre méthodologie par écrit pour que ce « merci » que nous avons choisi d'offrir à nos animateurs puisse aussi contribuer à renforcer les milliers d'autres engagements dans notre mouvement partout en Europe.

Jérôme Walmag
Président fédéral
Les Scouts ASBL



Avec le soutien du comité européen du scoutisme.



© Les Scouts ASBL
Éditeur responsable : Jérôme Walmag
Rue de Dublin 21 - 1050 Bruxelles - Belgique
02.508.12.00 - lesscouts@lesscouts.be
1^{re} édition : août 2013

Dépôt légal : D/2013/1239/14

www.lesscouts.be



SOMMAIRE

Gratuitement mais pas pour rien 2

Introduction 4

1. Origine du projet..... 5

2. Contexte..... 5

3. Partenaires 7

Objectifs du projet de valorisation et de reconnaissance des compétences..... 8

Recherches préalables : résumé 10

1. Qu'est-ce que la validation et la valorisation des acquis de l'expérience ? 11

2. Sous quelles formes la valorisation existe-t-elle en Europe et en Belgique ? État des lieux en mai 2010..... 11

3. Parallèlement et en lien avec notre travail 13

Méthodologie : développement de Scout Leader Skills..... 14

1. Consultation d'experts..... 15

2. Introduction : définition de la forme de l'outil de valorisation..... 15

3. Coordination du travail 15

4. Référentiel de compétences et indicateurs de comportements..... 16

5. Développement du contenu de Scout Leader Skills 16

6. Développement de la plateforme informatique accueillant Scout Leader Skills 17

Présentation de Scout Leader Skills 18

1. Accès à Scout Leader Skills 19

2. Questionnaire 19

3. Résultats 20

4. Stockage des bilans 21

5. Valorisation de son bilan de compétences 21

Calendrier de réalisation et coûts financiers et salariaux 22

Tableau récapitulatif..... 23

Résumé..... 23

Diffusion de Scout Leader Skills et communication 24

Évaluation..... 24

Conclusion..... 25

Liens web..... 25

Contact 25

Bibliographie..... 26

Annexes..... 27

ANNEXE 1 : état des lieux de la reconnaissance de l'éducation non formel en Europe (recherche effectuée en mai 2010)..... 28

ANNEXE 2 : matériel issu des panels d'animateurs et de cadres 32

ANNEXE 3 : référentiel du métier d'animateur/cadre scout au sein des fédérations 34

ANNEXE 4 : projets et outils de valorisation et/ou de reconnaissance des compétences acquises au travers du volontariat scout développés par des associations scoutistes européennes. 36

ANNEXE 5 : P.A.V.E..... 38

INTRODUCTION



Pendant deux ans, la Fédération des Scouts a travaillé à la réalisation, pour les animateurs et cadres bénévoles, d'un outil online Scout Leader Skills. Il s'agit d'un outil de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises en tant qu'animateur ou cadre scout. Ce projet, qui a abouti en avril 2012, a été développé en collaboration avec nos homologues néerlandophones, les Scouts en Gidsen Vlaanderen (dont les animateurs et cadres bénéficient aussi de Scout Leader Skills) et avec l'expertise scientifique de deux universités. Ce projet s'inscrit pleinement dans le contexte européen actuel de valorisation et validation des compétences.

Scout Leader Skills a été mené par un comité de pilotage composé de membres bénévoles et professionnels de la fédération des Scouts. Selon les phases de développement du projet, d'autres membres bénévoles des fédérations scoutistes francophone et néerlandophone ont rejoint cette équipe. Toutes les décisions et orientations prises pour le projet Scout Leader Skills l'ont été par le comité de pilotage. Le développement et le suivi quotidien du projet a été assuré par des ressources professionnelles de la fédération des Scouts.

Après de nombreuses recherches sur le sujet et la consultation de plusieurs experts, nous avons développé un outil qui répond à une demande actuelle provenant tant de l'extérieur que de nos animateurs, et qui évite les écueils de réalisations dans le vaste champ de la valorisation des acquis de l'expérience.

En seulement un an d'existence, Scout Leader Skills rencontre un certain succès et de nombreuses associations scoutistes ou guides, voire d'autres associations de jeunesse, nous demandent de pouvoir y accéder. Dans un souci de respect rigoureux de la méthodologie utilisée pour développer Scout Leader Skills, nous ne pouvons accéder à cette demande. Toutefois, nous souhaitons encourager d'autres associations scoutistes à développer un tel outil. C'est pourquoi, en collaboration avec le comité européen de l'OMMS, nous avons décidé de développer ce guide méthodologique. Nous espérons que celui-ci permettra à d'autres associations scoutistes de se lancer dans l'aventure de la valorisation des compétences.

1. Origine du projet

Rencontre internationale scoutiste janvier 2010

Lors d'une rencontre internationale scoutiste à Paris en janvier 2010, une cadre de la fédération des Scouts s'est entretenue avec des membres du comité scout européen au sujet de la valorisation et de la reconnaissance de l'éducation non-formelle telle que vécue dans le scoutisme. Ils ont laissé entendre qu'il serait intéressant qu'une association scoutiste se lance dans un tel projet, sous forme de projet pilote. De retour à Bruxelles, elle a partagé cette discussion avec les responsables de la fédération des Scouts. La réflexion autour de ce qui deviendra Scout Leader Skills et les travaux pour y arriver étaient lancés...



Réponse au contrat d'animation fédérale 2010 – 2013 de la fédération des Scouts

Une des priorités du contrat d'animation fédérale (qui reprend les priorités du mouvement pour trois ans, choisies par l'assemblée fédérale, composée d'un représentant par unité scoutiste) est la suivante : « *Notre projet est citoyen, il faut le faire savoir* ».

Jérôme Walmag, président fédéral, précise que : « *Il convient de mieux reconnaître et apprécier le travail des animateurs et de l'ensemble des bénévoles du mouvement, car ils permettent au scoutisme d'exister, d'aider les jeunes à grandir, de transformer la société* ».

Avec ce mandat de l'assemblée fédérale, le président pouvait naturellement mettre tout en œuvre pour y répondre.

2. Contexte

Reconnaissance de l'éducation non-formelle et des compétences qui y sont développées et acquises

Depuis le début des années 2000, l'Union européenne a mis l'accent sur l'éducation et la formation afin de soutenir l'économie. Progressivement, elle a commencé à reconnaître et valoriser l'éducation et la formation non formelle¹ et a émis des recommandations pour les États membres. Des réalisations ont déjà vu le jour dans plusieurs pays européens et la Belgique n'est pas en reste. Ce contexte était sans conteste propice à un projet de valorisation des compétences acquises par l'expérience d'animateurs et de cadres scouts.

1. Définitions :

- éducation formelle : offerte par un établissement d'enseignement ou de formation et conduit à un diplôme. Elle est structurée.
- éducation non formelle : n'est pas le fait d'un établissement d'enseignement ou de formation et ne conduit pas nécessairement à un diplôme. Elle est cependant à la fois structurée et intentionnelle.
- éducation informelle : n'est pas le fait d'un établissement d'enseignement ou de formation, ne conduit pas nécessairement à un diplôme et n'est pas structurée. Elle intervient parallèlement à d'autres activités d'apprentissage et peut être fortuite ou intentionnelle.

Recherche de compétences de type soft-skills par le monde du travail

Tous les deux à trois ans, la Fondation Roi Baudouin identifie des jeunes dirigeants d'entreprises (30-40 ans) sélectionnés pour leurs idées qui font le lien entre le monde de l'entreprise et la société en général. Ce cercle économique constitué décide du thème sur lequel il souhaite travailler. Celui qui s'est réuni en 2008 s'est posé la question suivante : « *Quels mécanismes faut-il actionner aujourd'hui dans notre société pour que les entreprises puissent disposer, aux générations suivantes, d'un meilleur vivier de collaborateurs motivés ?* » Cette question a donné lieu à une recherche effectuée en collaboration avec la Solvay Business School et a débouché sur 25 recommandations. Leurs ambitions sont les suivantes : développer les valeurs de base et l'attitude qui permettra de disposer de collaborateurs motivés. Ces valeurs sont **l'autonomie, l'innovation et la responsabilité**. Toute cette étude est présentée dans le livre *We need AIR²* (A.I.R. pour Autonomie, Innovation et Responsabilité). Une de ces recommandations se trouve être en accord parfait avec notre projet puisqu'il s'agit de : « **valoriser l'engagement et l'expérience dans le secteur associatif et encourager la participation aux mouvements de jeunesse** ».

Toutefois, nous observons que la plupart des projets de valorisation des acquis de l'expérience mis en place étaient centrés sur la mobilité des volontaires ou sur les passerelles possibles vers l'éducation formelle (écoles et universités). Peu d'initiatives concrètes et d'ampleur reconnue ont vu le jour dans le cadre de l'éducation non formelle et faisant le lien avec la vie d'adulte et le monde du travail. Or, ce type d'initiative nous paraît essentiel pour :

- la prise de conscience, par les animateurs scouts, de ces compétences ;
- la reconnaissance, par le grand public, de l'expérience des bénévoles scouts ;
- le monde du travail qui est en recherche accrue de "soft skills".



Les Scouts, Scouts en Gidsen Vlaanderen et les autres mouvements de jeunesse en Belgique

En Belgique, nous comptons 60000 animateurs bénévoles dans les mouvements de jeunesse dont 10500 animateurs et cadres chez Les Scouts et 15000 chez les Scouts en Gidsen Vlaanderen³. Chaque animateur bénévole preste +/-600 heures de volontariat par an, ce qui représente un total de 30 millions d'heures en Belgique par an⁴ ! Soit 30 millions d'heures qui ne sont aujourd'hui pas assez reconnues par le monde du travail et la société civile.

Le projet de valorisation des acquis de l'expérience chez Les Scouts a l'ambition de faire changer cette réalité.



2. *We need AIR*, étude du Cercle économique à la fondation Roi Baudouin, Roularta Books, 2008.

3. En Belgique, nous comptons cinq associations scoutistes et/ou guides : Les Scouts (Fédération des Scouts Baden-Powell de Belgique), Les Scouts et Guides Pluralistes, Les Guides Catholiques de Belgique, Scouts & Gidsen Vlaanderen, FOS Open Scouting.

Ces cinq associations sont regroupées au sein d'une coupole GSB : Guidisme et Scoutisme en Belgique. GSB compte 160000 membres dont environ 32000 animateurs, cadres locaux et fédéraux.

4. Professeur Jacques Defourny, colloque *Scouts, guides, Patros, en marche ou en marge ?*, 2006.

3. Partenaires

Le porteur du projet : Les Scouts

Forte de ses 55000 membres, la Fédération des Scouts est la plus grande organisation de jeunesse en Communautés française et germanophone de Belgique. Dans ces Communautés, le scoutisme se vit localement dans 412 groupes locaux.

En collaboration avec les Scouts & Gidsen Vlaanderen

Plus grande organisation scout et guide en Communauté flamande de Belgique, avec 72000 membres, les Scouts en Gidsen Vlaanderen proposent une offre pédagogique dans 575 groupes locaux.



Parce que nous partageons la même façon de vivre le scoutisme, parce que nos missions sont similaires, parce que nous avons l'habitude de travailler ensemble et parce qu'il nous semble pertinent de donner une dimension nationale au projet, il a semblé évident pour Les Scouts de proposer à ses homologues flamands de rejoindre ce projet.



Les partenaires scientifiques

HEC-ULg, école de gestion de l'Université de Liège, cellule de gestion des compétences

La cellule de gestion des compétences HEC-ULg connaît bien la thématique de la valorisation des compétences. Le partenariat consiste en deux apports dès le début du projet :

- une consultance ;
- la réalisation du référentiel de compétences au travers de panels d'animateurs, cadres et anciens animateurs (première étape du développement de Scout Leader Skills).



Vlerick Leuven Gent Management School

Le département People and organization de la Vlerick Leuven Gent Management School a contribué au développement du contenu (questionnaire, explications des résultats, conseils, etc.) de Scout Leader Skills, l'outil en ligne sous forme d'un questionnaire. Ce développement a aussi été assuré par une équipe de chercheurs, pilotée par Veroniek De Schamphelaere et Inge De Clippeleer.



OBJECTIFS DU PROJET DE VALORISATION ET DE RECONNAISSANCE DES COMPETENCES





1

Faire reconnaître et valoriser les compétences acquises par les 25 500 bénévoles scouts des fédérations Les Scouts et Scouts en Gidsen Vlaanderen par le monde du travail, les parents et le grand public. Les compétences et valeurs acquises en tant qu'animatrice ou cadre scout sont un plus pour le jeune, pour sa vie d'adulte dont sa recherche d'emploi.



2

Conscientiser les animateurs et animatrices scout-e-s, cadres locaux et fédéraux aux compétences qu'ils acquièrent durant leur expérience volontaire. Ils et elles seront capables de les comprendre et de les mettre en valeur sur le marché de l'emploi ou pour tout autre projet de leur vie d'adulte.



3

Dire MERCI à tous ces bénévoles qui offrent leur temps, leur talent et leur cœur, gratuitement mais pas pour rien !

RECHERCHES PRÉALABLES : RÉSUMÉ



Au début de ce projet, une première étape a été consacrée à la recherche, la lecture et l'analyse de la documentation sur le sujet et à faire le point sur ce qui existait déjà en termes de validation et de valorisation des acquis de l'expérience.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de ces recherches, complété par une bibliographie en fin de guide.

1. Qu'est-ce que la validation et la valorisation des acquis de l'expérience ?

Validation

Selon le Conseil Régional de la Formation (C.R.F.) de la Région wallonne, la validation des compétences est la manière dont on va reconnaître officiellement des compétences pour permettre à la personne détentrice de ces compétences de débiter ou de progresser dans sa carrière professionnelle voire d'accéder à une formation.

Selon le Conseil InterUniversitaire Francophone (C.I.U.F.), la validation des acquis (VAE) de l'expérience est une voie d'accès supplémentaire aux études. Elle permet aux candidats de faire reconnaître les acquis de leur expérience de manière à pouvoir, sur preuve de leurs compétences, les admettre (VAE Admission) aux programmes pour lesquels ils n'ont pas le titre requis ou les dispenser (VAE Dispense) d'une ou plusieurs partie(s) de ce programme.

La validation revêt un caractère **formel**.

Valorisation

Nous pouvons dire que la valorisation des acquis de l'expérience est une manière de voir reconnaître les acquis et compétences d'une personne, quel qu'en soit le mode d'acquisition. Elle s'inscrit donc dans un processus de valorisation des individus et de formation tout au long de la vie. La valorisation est souvent liée à des apprentissages de l'éducation non formelle.



2. Sous quelles formes la valorisation existe-t-elle en Europe et en Belgique ? Etat des lieux en mai 2010

Une réelle volonté politique au niveau européen⁵

Depuis le début des années 2000, l'Union européenne n'a cessé, au travers de ses travaux de souligner l'importance de l'éducation non formelle et de faire reconnaître celle-ci. Deux documents importants publiés conjointement par les départements jeunesse de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe ont marqué le processus de reconnaissance de l'éducation non-formelle. Il s'agit de « voie vers la validation et la reconnaissance de l'éducation, la formation et l'apprentissage non-formel dans le secteur jeunesse » en février 2004 et « Voie 2.0 vers la reconnaissance de l'apprentissage/éducation non formel et du travail jeunesse en Europe » en janvier 2011. Entre ces deux documents majeurs, de nombreux évènements et publications ont contribué à l'avancement de la valorisation et de la reconnaissance de l'éducation non-formelle⁶.

Au travers des stratégies, communications, réponses, résolutions, consultations et livre blanc au niveau de l'Union européenne, nous observons la récurrence de cinq messages essentiels. En effet, l'Europe souhaite, encourage et réalise ou va réaliser :

- une meilleure sensibilisation aux compétences acquises dans l'éducation et la formation non formelles ;
- une valorisation, une reconnaissance et un cadre de certification (par rapport au marché du travail) pour les compétences acquises dans l'éducation et la formation non formelles, particulièrement au sein des organisations de jeunesse ;
- l'augmentation de la qualité de l'éducation non formelle via un soutien financier et un soutien aux médiateurs des apprentissages non formels ;
- favoriser les projets entre éducation formelle et éducation non formelle ;
- favoriser les partenariats entre le secteur de l'éducation, de la formation (formelle et non formelle), la société civile (ONG, partenaires sociaux, etc.) et le monde du travail.

Ces messages ont été pris en compte et croisés avec l'avis des experts belges pour développer et réaliser Scout Leader Skills.

5. Ce point est développé dans l'annexe 1.

6. Toutes les informations à ce sujet se trouvent dans la revue Coyote du Youth Partnership between European Commission and the Council of Europe in the field of Youth, numéro de juin 2012, pages 7 à 11.



Productions concrètes⁷

L'Europass

L'Europass démontre clairement et facilement les qualifications et compétences de son détenteur ou sa détentrice au sein de tous les États membres de l'UE, des pays de l'AELE/EEE et des pays candidats. L'Europass est composé de cinq documents : le C.V. Europass, le passeport linguistique Europass, l'Europass mobilité, le supplément au diplôme Europass ou au certificat Europass qui facilite une meilleure compréhension des qualifications acquises.

Recreational Study book – le carnet des activités de loisir (Finlande)

Livret créé en 1994 par l'académie finlandaise des jeunes, il apporte une aide aux étudiants et aux jeunes qui entrent dans la vie professionnelle. Il s'utilise comme un journal de bord dans lequel sont inscrits les projets, les responsabilités prises en charge, les cours suivis et les autres activités de loisirs. Les jeunes y consignent leurs mérites et diverses compétences. Lorsqu'ils entament leurs études universitaires, ils peuvent obtenir des points supplémentaires ou remplacer une partie des études requises par les mérites enregistrés. L'expérience consignée dans le livret peut aussi faciliter la recherche d'un emploi. Les indications portées dans le livret doivent être commentées et confirmées par la signature d'une personne habilitée.

L'académie finlandaise des jeunes insiste sur le fait que :

- le livret rend les apprentissages visibles pour les jeunes ;
- il s'agit de documentation et non d'évaluation ;
- l'objectif principal du livret est une prise de conscience ;
- les jeunes devraient avoir le droit de bénéficier de leur expérience lorsqu'ils postulent pour des études ou un emploi ;
- le livret peut supporter le CV.

À l'heure actuelle, environ 30% des jeunes finlandais participent à ce programme.



7. Il s'agit de réalisations existantes lors de nos recherches préalables en mai 2010. Depuis d'autres outils ont été créés comme par exemple Valorise-toi des Scouts et Guides de France ou *Persoonsgebonden competenties* de Scouting Nederland.

Le livret de compétences (France)

Le livret de compétences valorise les compétences du jeune. S'il est destiné à être utilisé dans le cadre scolaire et à enregistrer des compétences acquises dans ce cadre, il doit également permettre aux jeunes de prendre conscience des compétences (connaissances, capacités, attitudes) acquises dans la sphère familiale, associative ou privée, personnelle ou collective et lors d'expériences vécues, y compris dans le monde du travail et à l'étranger.

Le livret recense :

- les compétences acquises ;
- les réalisations, participations ou engagements des jeunes ;
- les expériences de découverte du monde professionnel et la découverte des voies de formation.

L'attestation de compétences acquises dans le domaine de l'éducation non formelle (Luxembourg)

Le projet a été initié par la Fédération Nationale des Éclaireurs et Éclaireuses du Luxembourg (FNEL) et le Service National de la jeunesse luxembourgeois et a été mis en place pour les organisations membres de la Commission consultative pour la formation d'animateurs.

Les finalités de l'attestation qui découle de ce projet s'inscrivent dans le cadre général de l'apprentissage tout au long de la vie. Pour rappel, l'éducation tout au long de la vie signifie créer une culture de l'apprentissage. Favoriser une telle culture équivaut à valoriser et récompenser l'apprentissage et l'engagement des jeunes.

En ce qui concerne la ou le jeune bénéficiaire, l'attestation entend :

- valoriser l'engagement de la/du jeune ;
- décrire les tâches réalisées et les compétences acquises ;
- fournir un certificat qui constitue un atout pour l'insertion socioprofessionnelle ;
- encourager une conception positive de l'éducation et du développement personnel.

L'attestation est signée conjointement par le responsable de l'organisation de jeunesse et par le ministre de la jeunesse.

Le dispositif de l'attestation de l'engagement est soutenu par l'Union des entreprises luxembourgeois (UEL).

Enfin, l'attestation de l'engagement est délivrée au bénéficiaire avec un portfolio servant à collectionner des certificats de participation à des formations continues, à des activités d'envergure et à des projets réalisés par le jeune, rendant compte de ses compétences, de son savoir-faire et gardant la trace de ses réalisations. Comme il s'agit d'un dossier évolutif, le portfolio peut être un véritable support de l'apprentissage tout au long de la vie. Il comprend cinq rubriques :

- CV de l'engagement et auto-évaluation ;
- certificats de formation ;
- certificats de participation ;
- documentations ;
- divers.

Note : Notons cependant que nous ne disposons d'aucun résultat quant aux retombées (positives ou non) de ces différents outils de valorisation dans le monde du travail.



En Belgique

Région wallonne

Un nouveau dispositif permettant de valider et de valoriser les compétences des agents des pouvoirs locaux et provinciaux a été récemment mis en place. Selon le site web du Carrefour régional de la formation de la Région wallonne, la volonté de faire aboutir le principe de la validation et de la valorisation des compétences s'inscrit totalement dans le principe européen d'apprentissage tout au long de la vie. C'est en gardant constamment à l'esprit ce principe qu'a été imaginée la manière de rendre la validation et la valorisation des compétences possibles.

Commission "éducation tout au long de la vie" (ETALV) du conseil Interuniversitaire francophone (CIUF)

Dans le cadre de ses missions, la commission ETALV a mis sur pied la plateforme interuniversitaire pour la validation des acquis de l'expérience (VAE). Selon celle-ci, la VAE est une voie d'accès supplémentaire aux études et se développe activement en Communauté française. Elle permet aux candidats de faire reconnaître leurs acquis de l'expérience de manière à, sur preuve de leurs compétences, les admettre (VAE Admission) aux programmes pour lesquels ils n'ont pas le titre requis et/ou à les dispenser (VAE Dispense) des parties de ces programmes.

Afin de promouvoir la VAE et d'en garantir la qualité et l'équité, la Commission ETALV du CIUF a proposé une coordination entre toutes les universités francophones, appelée *Plateforme interuniversitaire pour la VAE*. Le Fonds social européen participe au développement de cette plateforme. Cette plateforme pilotée par la Commission ETALV du CIUF, se compose d'un coordinateur situé au CIUF, des conseillers VAE, actuellement au nombre de neuf, et des membres de la Commission ETALV.

L'Université de Paix

L'Université de Paix a traduit son parcours de formation en équivalents ECTS. Toutefois, ce n'est pas (encore ?) reconnu par les autres universités. Cela facilite néanmoins la démarche de ses membres pour faire reconnaître leurs acquis ou parcours au sein de l'Université de Paix par les autres universités.

Oscar

En 2008 et 2009, Steunpunt Jeugd, plateforme d'organisations de jeunesse flamandes, a développé Oscar en collaboration avec SoCius. Il s'agit d'un instrument permettant de mieux valoriser les compétences des organisations et, de façon individuelle, des jeunes et adultes participants ou bénévoles.

3. Parallèlement et en lien avec notre travail

Que ce soit en parallèle avec notre travail ou après le lancement de Scout Leader Skills, d'autres initiatives ont vu le jour autour de la valorisation des compétences, au sein du monde scout et/ou du volontariat.

Autres associations scout

Des associations scout européennes ont développé des projets de valorisation et/ou de reconnaissance des compétences acquises à travers le volontariat scout. Ces projets sont présentés dans l'annexe 4.

P.A.V.E.

The Policy Agenda for Volunteering in Europe est le document rédigé par le groupe de travail Alliance formé à l'occasion de l'année européenne du volontariat en 2011. L'OMMS était partenaire de l'Alliance. Le P.A.V.E propose une série de recommandations politiques et présente des outils de reconnaissances du volontariat. Vous trouverez plus de détails dans l'annexe 5.



MÉTHODOLOGIE : DÉVELOPPEMENT DE SCOUT LEADER SKILLS



Préalablement au lancement du projet Scout Leader Skills, la littérature et les réalisations belges et européennes sur la valorisation et la validation des acquis de l'expérience ont été analysées (cfr. précédemment). Une fois l'opportunité de réaliser le projet mûrie, les étapes suivantes ont permis de voir aboutir le projet en une année et demi de travail.

1. Consultation d'experts

Après avoir exploré le champ de la reconnaissance et de la valorisation des compétences acquises dans l'éducation non formelle, nous avons rencontré des experts en la matière. Il s'agissait de professionnels en gestion des ressources humaines, en valorisation des compétences, en recrutement ou encore des personnes ayant déjà développé des projets liés à la valorisation des compétences. Ceux-ci nous ont aidés à mieux définir et orienter notre projet afin qu'il soit utile et parlant pour le plus grand nombre et à établir la méthodologie qui suit.

Les experts consultés

- le dernier Cercle économique de la Fondation Roi Baudouin, instigateur de la recherche *We need AIR*⁸
- Patrick Constancio, expert méthodologique au consortium de validation des compétences du FOREM
- Céline Mahieu, docteur en sociologie, experte en valorisation des acquis de l'expérience en Communauté française
- Steunpunt jeugd, créateur de l'outil Oscar
- JES, créateur de l'outil C-Stick
- universités
- différents responsables des ressources humaines et recruteurs



2. Introduction : définition de la forme de l'outil de valorisation

Pas de certificat supplémentaire mais du sérieux et de la crédibilité !

Suite aux recherches effectuées, aux nombreux échanges avec les experts en valorisation des compétences, ressources humaines, recruteur, etc. et en incluant des principes de réalité tels que le nombre d'animateurs, le temps à consacrer au bilan de compétences, etc. nous avons défini la forme que devrait prendre notre futur outil de valorisation des compétences, à savoir un questionnaire de type self-assessment en ligne.

En ce qui concerne la valorisation des compétences lors de la recherche d'un emploi en Belgique, l'avis des experts était unanime. Ils ne souhaitaient pas un document de type certificat supplémentaire à ceux qui composent ou accompagnent déjà les CV des candidats. Ce qu'ils souhaitaient davantage, c'était que les jeunes candidats indiquant dans leur CV qu'ils ou elles ont été animateur/-trice ou cadre scout puissent en parler lors de l'interview. Qu'ils et elles puissent expliquer les compétences acquises, les illustrer par des exemples concrets et montrer comment elles pourraient leur être utiles dans l'emploi convoité. Cela supposait une prise de conscience des compétences acquises. Selon ces experts, il s'agissait aussi de personnaliser sa présentation. De montrer quelles compétences sont vraiment acquises, correspondent vraiment à une personne et pas de répondre de façon standard - « un scout est débrouillard » - avec un exemple "bateau".

Choix de la forme de Scout Leader Skills

Il s'agissait donc d'avoir un outil d'identification des compétences sérieux et fiable. C'est pourquoi, nous avons décidé de nous adjoindre l'aide de l'université de Liège et la Vlerick Leuven Gent Management School et de suivre une méthodologie de travail stricte. Les bilans de compétences fournis par le futur outil d'identification des compétences devaient être aussi personnels que possible. Vu le nombre d'animateurs et de cadres, nous ne pouvions envisager une évaluation de type n+1 et devons donc opter pour un self-assessment.

Tout cela nous a conduit à dessiner Scout Leader Skills tel que vous en connaissez la forme : un bilan de compétences personnel, des résultats personnels expliqués en double contexte (scout et selon le monde du travail) et des conseils pour progresser et valoriser ses compétences.

3. Coordination du travail

Une fois la forme de l'outil définie, nous avons convié les deux universités qui allaient collaborer au projet à une réunion de coordination. En effet, celles-ci allant travailler sur des phases différentes du projet, il était essentiel qu'elles comprennent bien la contribution de l'autre afin qu'elles collaborent et se complètent au mieux. Le tout était coordonné par le comité de pilotage.

8. AIR pour Autonomie, Innovation, Responsabilité. Plus d'explication dans le point « Introduction - contexte ».



4. Référentiel de compétences⁹ et indicateurs de comportements

Tout d'abord, nous avons dû dépasser nos intuitions et identifier formellement les compétences acquises par les animateurs et cadres scouts. Pour identifier ces compétences, nous avons procédé en trois étapes.

Premièrement, nous avons constitué des panels de bénévoles scouts (60 animateurs, animatrices et cadres, anciens et actuels, francophones et néerlandophones). Ces panels ont été réalisés en collaboration avec l'Unité de recherche en gestion des compétences de HEC-Université de Liège et se sont déroulés en trois temps, chacun de ceux-ci permettant d'identifier les éléments suivants :

- 1 Quelles sont les activités "cœur de métier" de l'animateur/cadre scout¹⁰ ?
- 2 Quelles sont les compétences (de type savoirs, savoir-faire et savoir-être) nécessaires à la bonne exécution de ces activités cœur de métier ?
- 3 Quels indicateurs nous permettent de déterminer le niveau de maîtrise de ces compétences? Et si les activités cœurs de métiers sont bien exécutées ?

Ensuite, le matériel issu des quatre premiers panels a été validé par un groupe d'experts scouts. Ce groupe était composé de cadres fédéraux avec une longue expérience bénévole scoute. En tant que formateurs de cadres (c'est-à-dire formateurs de formateurs d'animateurs), ces experts ont une excellente vision du métier d'animateur et de cadre scout.

Enfin, l'Unité de recherche en gestion des compétences de HEC-Université de Liège a repris l'ensemble du matériel validé par le groupe d'experts scouts et nous a délivré un référentiel de compétences du métier d'animateur/cadre scout¹¹. Le référentiel comprenait une liste des trente-cinq compétences les plus développées par les animateurs et cadres scouts ainsi que des indicateurs de comportement permettant de mesurer le niveau de maîtrise de ces compétences.

9. Avec l'aide du professeur Jean-Marie Dujardin, nous avons défini ce que nous entendons par "compétence" ; une compétence est la mobilisation de ressources dans un contexte déterminé. Ces ressources se composent de savoirs, de savoirs-faire / habiletés et de savoirs-être / attitudes. Dans le contexte scout, les animateurs bénévoles développent ces trois types de ressource. Nous avons choisi de nous concentrer sur les savoirs-faire et les savoirs-être "soft skills". Ceux-ci sont effet fort développés par les animateurs scouts et potentiellement les plus utiles dans leur vie d'adulte (notamment professionnelle).

10. les réponses à ces questions constituant le matériel des panels sont disponibles dans l'annexe 2.

11. voir annexe 3.

5. Développement du contenu Scout Leader Skills

Choix des 20 compétences testées

Sur base du référentiel des compétences réalisé par HEC-ULg au moyen de panels d'animateurs et de cadres scouts, nous avons demandé à la Vlerick Leuven Gent Management School de sélectionner parmi les 35 compétences identifiées les 20 qui sont actuellement les plus recherchées par le monde du travail.

POURQUOI 20 COMPÉTENCES ?

- Pour pouvoir mesurer correctement le niveau de maîtrise d'une compétence, minimum cinq indicateurs sont nécessaires.
- 100 questions est le maximum que nous pouvons proposer si nous souhaitons maintenir l'attention du répondant jusqu'au bout du questionnaire.
- Le but de Scout Leader Skills est d'identifier des compétences réellement utiles dans la vie future de l'animateur, de l'animatrice ou cadre scout. Il s'agissait donc d'extraire, parmi les 35 compétences, celles qui étaient les plus pertinentes.

Les 20 compétences ont été classées en trois catégories :

- **Compétences interpersonnelles** : négocier, motiver, piloter, coacher, collaborer, communiquer, faire preuve d'empathie, gérer les conflits.
- **Compétences fonctionnelles** : prendre l'initiative, rectifier, réfléchir en termes de résolution de problèmes, réfléchir de manière critique, décider, fixer les priorités, gérer son temps, organiser.
- **Attitudes** : diversité, loyauté, flexibilité, orienté apprentissage.

Questionnaire

Sur base des indicateurs de comportement issus des panels et de la littérature scientifique sur le sujet, la Vlerick Leuven Gent Management School a proposé un questionnaire permettant d'établir le bilan de compétences personnel de l'utilisateur de Scout Leader Skills.

Chaque question est une mise en situation possible issue de l'animation scout. Pour chaque question/affirmation, le répondant doit indiquer à quelle fréquence il agit (ou non) de la sorte. L'échelle de fréquence, identique pour les cent questions, comprend sept fréquences différentes. Nous avons choisi sept niveaux car ce nombre permet une précision de réponse à la fois nécessaire et suffisante.

Chaque affirmation/question a été réfléchie, discutée avec la Vlerick Leuven Gent Management School, éventuellement modifiée et validée par le comité de pilotage.

Résultats du questionnaire

Le contenu des résultats a été développé en collaboration avec la Vlerick Leuven Gent Management School sur base de ce qui prévaut dans la littérature scientifique actuelle et de ce qui a été retiré des panels d'animateurs, d'animatrices et cadres scouts. Chaque compétence a été :

- définie ;
- décrite largement dans le contexte scout ;
- décrite largement dans le contexte professionnel ;
- accompagnée de conseils pour la développer davantage.

Ce travail a été développé dans le but d'aider l'animateur et l'animatrice à mieux comprendre les compétences évaluées et à les transposer d'un contexte à l'autre. Cela répond à la demande des experts en ressources humaines rencontrés au début de notre projet.

Exploitation du bilan de compétences

En nous appuyant sur les nombreux conseils des experts en ressources humaines consultés, de nos collaborateurs universitaires et de la littérature existante, nous avons rédigé des conseils pour débriefer et exploiter son bilan de compétences. Ces conseils ne sont accessibles qu'aux animateurs, animatrices et cadres ayant réalisé leur bilan de compétences.



Relecture et correction

Une fois tout le contenu de Scout Leader Skills rédigé (questionnaire, résultats et exploitation) par la chargée du projet, celui-ci a été commenté et alimenté par le comité de pilotage et les experts en ressources humaines. Sur base des commentaires de toutes ces personnes, un premier draft a été corrigé, amplifié, modifié, adapté. Après un mois d'aller-retour, nous tenions notre version définitive dans une première langue !

Quatre langues

Scout Leader Skills est disponible en quatre langues : français, néerlandais, allemand et anglais. Une fois tout le contenu de Scout Leader Skills (questionnaire, résultats, exploitation) validé en français, nous l'avons fait traduire dans les trois autres langues. Le site Scout Leader Skills et les bilans de compétences sont également disponibles dans les quatre langues.

6. Développement de la plateforme informatique accueillant Scout Leader Skills

Développements techniques¹²

La plateforme informatique accueillant l'outil en ligne Scout Leader Skills a été développée par le service IT de la Fédération des Scouts. Nous avons fait appel à un développeur extérieur pour la création du module permettant d'enregistrer les réponses au questionnaire et de générer sur base de celles-ci les bilans de compétences personnels.

Connexion

Nous avons développé un module de connexion permettant l'accès à Scout Leader Skills aux animateurs, animatrices et cadres autorisés¹³. Pour cela, le module de connexion utilise l'identifiant et le mot de passe d'accès aux bases de données des membres des deux Fédérations : Les Scouts ou les Scouts en Gidsen Vlaanderen.

Rappel

Pour les animateurs ou cadres qui découvrent Scout Leader Skills et qui sont intéressés par la réalisation de leur bilan de compétences mais qui n'ont pas le temps de le faire au moment de la découverte de l'outil, nous avons développé une option de rappel sous forme de mail.

Stockage des bilans

Les bilans sont conservés dans les quatre langues durant 30 jours sur nos serveurs. Avant l'expiration du délai, un email automatique est envoyé à son auteur pour l'inviter à le télécharger au format PDF.

12. Les détails techniques peuvent être demandés par e-mail à l'adresse lesscouts@lesscouts.be.

13. Les conditions d'accès sont présentées dans le chapitre « accès à Scout Leader Skills ».

PRÉSENTATION DE SCOUT LEADER SKILLS



Après la présentation des conditions d'accès à Scout Leader Skills et de la protection des données, vous trouverez dans les pages qui suivent un aperçu des différentes parties composant Scout Leader Skills.



1. Accès à Scout Leader Skills

Conditions d'accès à Scouts Leader Skills

- Être membre actif de la fédération des Scouts ou de la fédération Scouts en Gidsen Vlaanderen ou être un ancien membre d'une de ces fédérations depuis maximum trois ans.

Nous souhaitons limiter l'accès à Scout Leader Skills aux anciens de maximum trois ans car le test fait appel à des situations d'animation et il faut que les souvenirs des animateurs, des animatrices et des cadres soient encore bien nets. Mais d'un autre côté, nous souhaitons qu'ils puissent aussi (re)faire le test à la fin de leurs études ou de leur formation, ou lorsqu'ils se plongent dans de nouveaux projets de vie. C'est pourquoi nous avons opté pour un délai d'accès de trois ans après la fin de l'animation scout.

Eu égard à la méthodologie utilisée pour identifier les compétences et rédigé le questionnaire, nous ne pouvons rendre Scout Leader Skills accessible à des personnes extérieures à nos deux fédérations. En effet, Scout Leader Skills permet d'évaluer les compétences acquises dans le scoutisme tel que vécu au sein des fédérations des Scouts et de Scouts en Gidsen Vlaanderen. Les réalités scoutées vécues dans les différentes associations européennes ne sont pas en tous points pareilles (âge des animateurs, fréquence des réunions d'animation, responsabilités de la structure de soutien...), il ne nous semble pas possible de créer un outil général de self-assessment au niveau européen répondant à la même rigueur et le même niveau de précision que Scout Leader Skills.

- Être animateur depuis minimum un an et avoir vécu un camp en tant qu'animateur.

Une durée pertinente minimum dans la fonction d'animateur-trice est nécessaire pour avoir une expérience suffisante sur laquelle s'appuyer pour répondre aux affirmations du questionnaire.

- Faire le bilan maximum une fois par an.

Cette année d'écart permet de vivre de nouvelles expériences et éventuellement d'acquérir et/ou de développer de nouvelles compétences. Par ailleurs, cela permet d'empêcher certains animateurs de refaire le test jusqu'à obtenir le bilan "voulu".

Mode de connexion

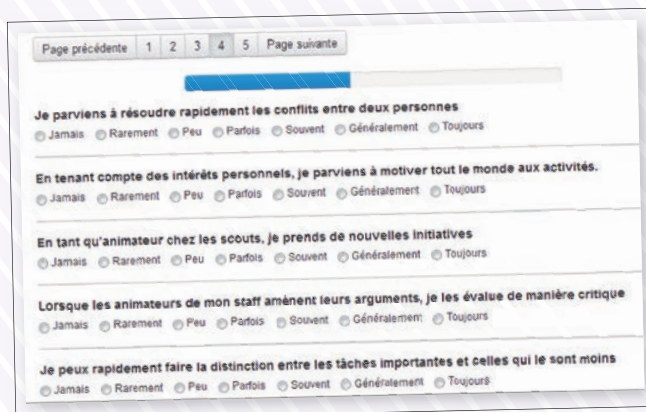
Pour se connecter, les bénévoles des Scouts et de Scouts en Gidsen Vlaanderen se rendent sur le site www.lesscouts.be/scoutleaderskills et utilisent leur identifiant et leur mot de passe liés à la base de données de membres de leur fédération.

Respect de la vie privée

- Les bilans de compétences sont personnels. Nous n'avons pas de droit de regard sur les données de celui-ci. Le mot de passe est confidentiel et connu uniquement de l'utilisateur ; personne d'autre ne pourra connaître ses résultats.
- Nous nous engageons à respecter la vie privée des utilisateurs et à n'utiliser aucune donnée personnelle.
- Afin d'évaluer Scout Leader Skills et son utilisation, seules des analyses statistiques des données anonymes seront possibles. L'objectif est de vérifier si les résultats de l'outil Scout Leader Skills sont bien pertinents et/ou si des améliorations sont nécessaires. Nous pourrions par exemple vérifier que tous les types de profils utilisent Scout Leader Skills et au besoin, relancer des publics en particulier au besoin ou vérifier que toutes les compétences testées sont pertinentes.

2. Questionnaire

L'animateur-trice ou le/la cadre scout-e est invité-e à répondre à 100 questions. Elles sont réparties par page de 20 et un curseur en haut de page indique à l'utilisateur l'avancement du questionnaire. L'utilisateur est invité à répondre à quelle fréquence il agit tel que affirmé dans la question. Il convient de compter vingt minutes pour répondre au questionnaire.



3. Résultats

Lorsque l'utilisateur-trice a répondu aux cent questions, les résultats s'affichent. S'il ou elle a oublié une ou plusieurs questions, un message le lui signale.

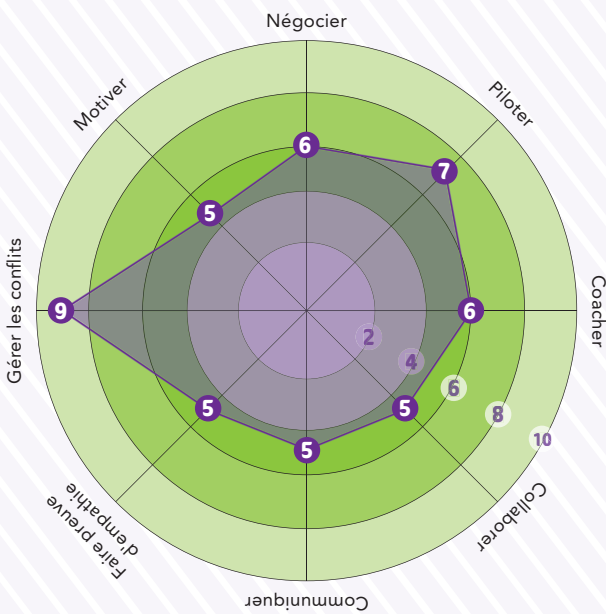
Les résultats sont présentés dans un rapport disponible dans quatre langues (français, néerlandais, anglais, allemand) quelle que soit la langue dans laquelle le questionnaire a été rempli.

Le rapport présente :

- Les résultats globaux sous forme de trois graphes. Un graphe par type de compétence.



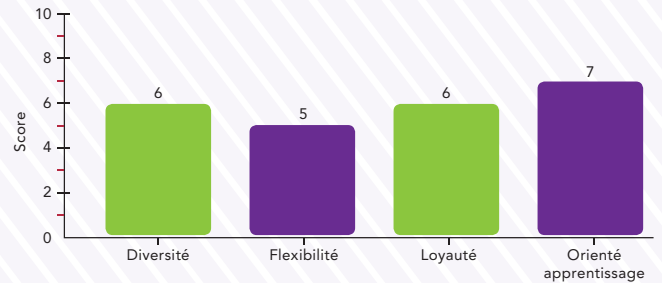
Compétences interpersonnelles



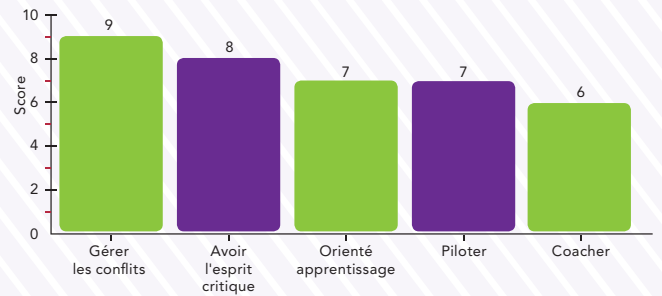
Compétences fonctionnelles



Attitudes



- Un graphe avec le top 5 des compétences les plus maîtrisées

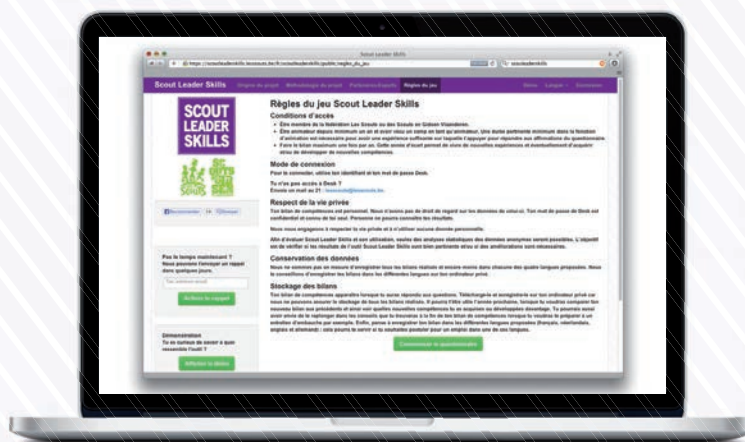


- Pour chacune des cinq compétences les plus maîtrisées :
 - un rappel du niveau d'acquisition de la compétence obtenu
 - une définition
 - une explication détaillée de la compétence dans le contexte scout
 - une explication détaillée de la compétence dans le contexte professionnel
 - des conseils pour encore progresser
- Pour chacune des 15 compétences les moins maîtrisées :
 - un rappel du niveau d'acquisition de la compétence
 - une définition
 - des conseils pour encore progresser

4. Stockage des bilans

Le bilan de compétences apparaît lorsque l'utilisateur-trice a répondu aux cent questions. Nous lui conseillons de le télécharger et de l'enregistrer sur son ordinateur privé car nous ne pouvons assurer le stockage de tous les bilans réalisés plus de 30 jours. Cela pourra être utile l'année suivante, lorsque l'utilisateur voudra comparer son nouveau bilan aux précédents et ainsi voir quelles nouvelles compétences il a acquises ou développées davantage. Il pourrait aussi avoir envie de se replonger dans les conseils qu'il trouvera à la fin de son bilan de compétences lorsqu'il voudra se préparer à un entretien d'embauche par exemple.

Enfin, l'utilisateur a la possibilité d'enregistrer son bilan dans les différentes langues proposées (français, néerlandais, anglais et allemand). Cela pourra lui servir s'il souhaite postuler pour un emploi dans une de ces langues.



5. Valorisation de son bilan de compétences

Une fois son bilan de compétences réalisé, l'utilisateur-trice a accès à la troisième partie du site Scout Leader Skills. On y trouve des conseils pour débriefer et exploiter son bilan et valoriser ses compétences. S'y retrouvent également des conseils, anecdotes et autres conseils de recruteurs et d'acteurs de la société civile, tous secteurs confondus.

Les conseils pour débriefer son bilan portent sur :

- Pourquoi et comment débriefer son bilan de compétences ?
- Avec qui et quand débriefer son bilan de compétences tout en gardant bien en tête que le bilan est personnel et le debriefing est un choix strictement personnel ?
- Comment progresser ? comment acquérir de nouvelles compétences ou en développer davantage ?

Les conseils pour exploiter son bilan portent sur :

- exploiter son bilan de compétences au profit de projets personnels : créer une asbl, être bénévole au sein d'une ONG, développer un projet artistique...
- valoriser ses compétences lors de la recherche d'un emploi
 - identifier les offres d'emploi appropriées ;
 - rédiger son curriculum vitae ;
 - se présenter à l'entretien d'embauche ;
 - ...

CALENDRIER DE RÉALISATION ET COÛTS FINANCIERS ET SALARIAUX



Timing	Action	Intervenants	Charge de travail au sein de la fédération Les Scouts	Coûts financiers
Avril – mai 2010	Recherches préliminaires	Permanent de la fédération Les Scouts (chargée du projet)	¼ temps pendant 1 mois	Salaire
Octobre 2010 – février 2012	Réunions du comité de pilotage	Membres du comité de pilotage	Bénévoles : +/- 1 fois/mois	1 904,58 €
Décembre 2011 – avril 2012	Rencontres d'experts	Comité de pilotage et chargée du projet	¼ temps	Salaire
Mars 2011	Rencontre avec les deux universités pour coordonner le travail.	Membres du comité de pilotage et chargée du projet		
Avril 2011 – juin 2011	Panels d'animateurs et cadres pour l'identification des compétences et indicateurs de comportement.	Chargée du projet et HEC-université de Liège	¼ temps	Salaire + 11 197,5€ (contribution totale de HEC-ULg)
Juin – juillet 2011	Réalisation du référentiel de compétences	HEC-Université de Liège et chargée du projet	¼ temps	Salaire
Juin – août 2011	Travail sur la définition des compétences	Vlerick Leuven Gent Management School et chargée du projet	¼ temps	Salaire + 24 502,5€ (contribution totale Vlerick Leuven Gent Management School)
Août – décembre 2011	Développement du contenu de Scout Leader Skills : questionnaire, explications compétences contexte scout et contexte professionnel, conseils pour débriefer son bilan et l'exploiter.	Vlerick Leuven Gent Management School, comité de pilotage et chargée du projet	½ temps	Salaire
Janvier-février 2012	Relecture et corrections du contenu écrit de Scout Leader Skills	Vlerick Leuven Gent Management School, comité de pilotage et chargée du projet	½ temps	Salaire
Janvier-février 2012	Relecture et corrections du contenu écrit de Scout Leader Skills	Experts Comité pilotage Chargée du projet	½ temps	Salaire
Février – mars 2013	Traduction en anglais, néerlandais et allemand	Permanent germanophone de la fédération Les Scouts et agence de traduction, chargée projet pour le suivi	½ temps + ½ temps	Salaires + 6 484,15€
Février – avril 2012	Développement du site internet	Webmaster Les Scouts et chargée du projet	1 temps plein pendant 5 semaines	Salaire
Mars – avril 2012	Développement module informatique générant et affichant les résultats du bilan	Consultant informatique		9 075 €
Avril 2012	Ecriture, mise en page et impression du cahier de présentation de Scout Leader Skills à destination des membres de la fédération Les Scouts	Chargée du projet Comité pilotage communication	1,5 temps plein	Salaire 15 901 €
Octobre 2011 – mai 2012	Développement campagne de presse externe	Comité pilotage communication Agence de communication	1/5 temps	Salaire Paiement agence de communication

Résumé

- Une équipe de huit bénévoles pour piloter le projet.
- De ¼ temps à 2 temps pleins professionnels pendant deux ans.
- Participation ponctuelle de 60 animateurs, animatrices et cadres.
- 53 322,74€ hors frais de salaire et de communication.

DIFFUSION DE SCOUT LEADER SKILLS ET COMMUNICATION

Parce qu'il s'agissait d'un projet innovant et exceptionnel, nous avons souhaité lui accorder un plan de communication différent de nos stratégies habituelles. Nous avons engagé une agence de communication avec qui nous avons développé *2012book.be*. Cette parodie d'un réseau social bien connu constitue une promotion décalée des compétences des bénévoles scouts : la mise en avant des compétences nécessaires pour survivre à l'apocalypse annoncée par les Mayas pour le 21 décembre 2012. Le volet communication a été suivi et alimenté par un comité de pilotage restreint composé du président fédéral, de la responsable bénévole des relations extérieures de la fédération des Scouts ainsi que de la chargée du projet.

Communication interne et diffusion

L'outil a été présenté en interne à tous les bénévoles des deux fédérations scoutistes porteuses du projet, soit 22000 animateurs et 3500 cadres. Chaque année, ce sont 7500 animateurs, animatrices et cadres bénévoles scouts supplémentaires qui pourront bénéficier de cet outil.

- Nous avons présenté Scout Leader Skills pour la première fois aux animateurs des Scouts lors de la soirée précédant l'événement *Start* qui a rassemblé 25000 scouts pour fêter leur 100^e anniversaire, le 21 avril 2012. Ce lancement s'est fait en présence de la Ministre de la jeunesse de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du représentant

du Ministre de l'emploi et de la recherche en Région de Bruxelles-capitale, tous deux ayant soutenu financièrement Scout Leader Skills.

- *2012book* a été lancé directement après l'annonce de Scout Leader Skills.
- Un cahier de présentation de SLS a été joint à la revue des animateurs, le *Ça se discute* du mois d'avril 2012.
- Nous faisons une promotion régulière sur le site internet des Scouts et dans les revues des Scouts.
- Nous envoyons un email de présentation de SLS aux nouveaux animateurs et un email de rappel aux animateurs déjà en fonction une fois par an.
- Les Scouts en Gidsen Vlaanderen ont lancé l'outil lors de leur week-end de rentrée à la fin du mois d'août 2012. Ils ont également envoyé un mail de présentation à tous leurs animateurs et cadres.

Communication externe

- *2012book*, faux Facebook accessible à tous et diffusables via Facebook
- partage de son bilan de compétence via Facebook
- campagne de presse après un an d'utilisation incluant une première évaluation de l'outil

ÉVALUATION

Un an après la première diffusion, une évaluation des retombées de Scout Leader Skills a été réalisée afin d'ajuster son utilisation et sa diffusion, le rendre pérenne et encore plus facile d'utilisation pour tous. Une évaluation préliminaire a été menée par des étudiants de dernière année en gestion des ressources humaines en octobre et novembre 2012. Les résultats sont les suivants :

- les utilisateurs de Scout Leader Skills se reconnaissent pleinement dans leurs bilans de compétences ;
- le bilan permet de mettre des mots sur une expérience, sur un ressenti et sur des intuitions ;
- les utilisateurs de Scout Leader Skills en ont une vision très positive ;
- il faudrait développer davantage la partie « conseil » en fin de bilan notamment par des exemples plus concrets et des conseils encore plus pratiques ;

- certains utilisateurs pensent qu'il serait intéressant de faire valider les résultats du bilan de compétences par des pairs afin de donner plus de crédit au test ;
- certains utilisateurs se sentent "seuls" face à leurs résultats. Il faudrait proposer des possibilités de débriefing plus actives ;
- il serait intéressant d'ajouter une rubrique "liens" vers d'autres outils et conseils de valorisation des compétences acquises dans l'éducation non-formelle.
- il serait également pertinent d'expliquer quelque part sur Scout Leader Skills la différence entre validation et valorisation.

Par ailleurs, les statistiques que nous relevons chaque mois sur l'utilisation de Scout Leader Skills nous indiquent qu'en six mois de fonctionnement, Scout Leader Skills a accueilli plus de 6300 visiteurs sur sa page internet et près de 700 bilans de compétences ont été réalisés.

CONCLUSION

La réflexion, l'analyse puis la mise sur pied de Scout Leader Skills fut un long travail qui en valait la peine. Les nombreux retours positifs du monde académique et professionnel ont souligné l'intérêt pour le jeune animateur ainsi que la qualité de l'outil et son utilité. Par ailleurs, 700 bilans en ligne ont été réalisés après six mois de lancement du projet. Ceci est un signe très positif de l'engouement de nos membres pour ce projet. Pour terminer sur les félicitations reçues, c'est le retour positif d'autres associations scoutées qui nous a montré combien notre réflexion et notre démarche répondaient à une attente de la société et de nos animateurs.

La pertinence de ce projet résulte par ailleurs de trois forces.

D'abord celle de s'être entourés de partenaires de qualité : des conseillers, des professionnels du monde des ressources humaines et de la valorisation des compétences, des chercheurs d'universités, et c.

Ensuite, celle d'utiliser le jargon du jeune animateur dans le questionnaire en ligne, dans les explications et les conclusions de son bilan. Il se sent dès lors concernés par les descriptifs et peut répondre au mieux aux questions et se sentir à l'aise et en cohérence avec l'outil. L'intérêt de développer un tel outil avec un partenaire externe est une condition importante pour son développement, afin de ne pas s'auto-congratuler trop facilement, ce qui discréditerait le projet.

Enfin, celle de veiller à la spécificité locale : l'outil utilise avec précision les us et coutumes de nos Fédérations. Nous ne voulions pas d'un travail généraliste. Les situations tant scoutées que celles issues du monde professionnel doivent concerner concrètement les utilisateurs de l'outil et la réalité locale.

Ce projet a certes eu un coût important mais cela est gage de répondre à des exigences scientifiques et de sérieux, ce qui est un axe clé de l'outil Scout Leader Skills. Certainement, dans chaque pays, des opportunités doivent exister pour réduire le coût de recherche ou de production si des universités sont prêtes à collaborer gratuitement ou si le projet est soutenu financièrement par les pouvoirs publics.

Moyennant ces considérations, les porteurs du projet belges encouragent vivement d'autres associations scoutées à se lancer dans un tel projet et espèrent que ce guide méthodologique soutiendra tant la créativité que la rigueur de projets de valorisation des compétences des animateurs scouts partout en Europe et dans le monde.

CONTACT

Les Scouts ASBL
Rue de Dublin 21
1050 Bruxelles
+32(0)2.508.12.00
www.lesscouts.be
lesscouts@lesscouts.be

www.lesscouts.be/scoutleaderskills



BIBLIOGRAPHIE

- COMMISSION EUROPENNE, 2001, *Communication de la Commission – réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.*
- COMMISSION EUROPENNE, 2001, *Communication de la Commission, 21 novembre 2001, concernant la réalisation d'un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, COM(2001)678 final – Non publié au Journal officiel.*
- COMMISSION EUROPENNE, 2008, *Rapport d'étape conjoint 2008 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail éducation et formation 2010 - L'éducation et la formation tout au long de la vie au service de la connaissance, de la créativité et de l'innovation, Journal officiel C86 du 5.4.2008.*
- PARLEMENT EUROPEEN, 2006, *Recommandation du Parlement européen et du conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, Journal officiel L394 du 30.12.2006*
- CONSEIL EUROPEEN, 2002, *Résolution du Conseil du 27 juin 2002 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, Journal officiel n°C163 du 09.07.2002 p.0001-0003.*
- COMMISSION EUROPENNE, 2005, *Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen du 20 juillet 2005 intitulée Actions communes pour la croissance et l'emploi : le programme communautaire de Lisbonne, COM(2005) 330 final – Non publié au Journal officiel.*
- CONSEIL EUROPEEN, 2007, *communication de la Commission au Conseil du 11 décembre 2007 intitulée : Stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi : lancement du nouveau cycle (2008-2010) partie 1, COM (2007) 803 final – Non publié au Journal officiel.*
- PARLEMENT EUROPEEN, 2008, *Mettre en œuvre le Programme communautaire de Lisbonne – Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, Journal officiel C111 du 6.5.2008.*
- FORUM EUROPEEN DE LA JEUNESSE, 2002, *réponse du Forum européen de la Jeunesse à la Communication de la Commission Réaliser un espace européen de l'Education et de la Formation tout au long de la vie.*
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, 2001, *Livre blanc de la commission européenne – un nouvel élan pour la jeunesse européenne, COM(2001) 681 final.*
- CONSEIL EUROPEEN, 2006, *Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur la reconnaissance de la valeur de l'éducation et de la formation non formelles et informelle dans le domaine de la jeunesse en Europe.*
- COMMISSION EUROPENNE, 2010, *Communication de la commission, Europe 2020 – une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive.*
- BOVEDING C., 2009, *Portofolio de engagement. Description générale SNJ (Service National de la Jeunesse luxembourgeois).*
- Ministère français de l'éducation, cahier des charges pour l'expérimentation d'un livret de compétences, annexe au Projet de cahier des charges_Livret de compétences.
- EYV 2011 Alliance Policy Agenda for Volunteering in Europe - P.A.V.E.

Site du portail européen
www.europa.eu

Site du carrefour formation de la Région Wallonne :
<http://crf.wallonie.be/doc.php?nd=o8&tid=8&lg=1&docid=241&site=1>

Europass
<http://europass.cedefop.europa.eu>

Académie finlandaise de la jeunesse
www.nuortenkatemia.fi

Euroscout.Doc : *going for an Oscar*
http://scout.org/en/around_the_world/europe/informatiopl_events/ressources/euro_scout_doc

Revue Coyote – Juin 2012
<http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/publications/Coyote/Coyote18/Index.html>

Groupe de travail européen : ROLIS – Recognition of learning in scouting
<http://recognition.europak-online.net/>

ANNEXES



Annexe 1

État des lieux de la reconnaissance de l'éducation non formelle en Europe (recherche effectuée en mai 2010).

Stratégie de Lisbonne : l'économie de la connaissance

La stratégie de Lisbonne a été définie lors du conseil européen de Lisbonne en mars 2000. Elle a pour but de faire de l'Union européenne l'économie la plus compétitive et dynamique au monde et de parvenir au plein emploi avant 2010. Elle repose sur trois piliers : économique, social et environnemental. Le pilier économique doit préparer la transition vers une **économie compétitive, dynamique et fondée sur la connaissance**.

L'éducation s'insère dans la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne.

Livre Blanc de la Commission européenne : Un nouvel élan pour la jeunesse européenne

1 Consultation

Ce livre blanc trouve sa source dans la consultation qui s'est échelonnée de mai 2000 à mars 2001 et qui a concerné des jeunes de toutes origines, d'organisations de jeunesse, de la communauté scientifique, des responsables politiques et leurs administrations. Il s'agit d'une consultation sans précédent en Europe.

Un des éléments importants ressortant de la consultation est la **volonté des jeunes** de voir les pouvoirs publics reconnaître que **l'éducation ne se limite pas** à celle qu'ils reçoivent de façon traditionnelle ou **formelle**. De leur point de vue, cette période charnière dans leur apprentissage et expérience gagnerait à être traitée de façon plus globale, en incluant les aspects non formels de l'éducation et de la formation. Pour être pleinement réussie, cette **articulation entre dimensions formelle et non formelle de l'apprentissage doit** prendre en compte la notion de développement individuel et **s'appuyer sur les outils et méthodes propres au domaine de la jeunesse**, outils et méthodes qui favorisent l'échange entre pairs, et l'expérimentation, où le **"faire" prime sur le résultat**.



2 Livre Blanc (novembre 2001)

La principale ambition de ce livre blanc était de doter l'UE d'un cadre de coopération dans le domaine de la jeunesse afin de lui donner une nouvelle impulsion. Dans les champs d'intervention de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la jeunesse nous retrouvons : **la participation et le volontariat des jeunes**, auxquels il importe d'assurer une reconnaissance européenne comme **expérience d'éducation et d'apprentissage non formel**.

Au travers de ce livre blanc, la Commission affirme qu'**investir dans la jeunesse signifie investir** dans ce qui est la richesse de nos sociétés, aujourd'hui et demain. Il s'agit d'une des **clés du succès de l'objectif** politique défini par le Conseil européen de Lisbonne : faire de l'Europe « **l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde** ».

À l'issue des consultations menées, la Commission européenne considère que l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie, la mobilité, l'emploi et l'intégration sociale ainsi que le racisme et la xénophobie sont des thèmes dans lesquels la jeunesse pourrait être mieux prise en compte.

L'éducation et la formation sont abordées dans des communications communautaires et font l'objet d'un suivi communautaire. Dans ce contexte, un **travail en profondeur** est réalisé **auprès des jeunes** dans de nombreux pays **par les associations de jeunesse**. Tout en préservant son caractère innovant et non formel, ce travail **profiterait**, dans le cadre global des actions concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie :

- d'une **meilleure définition des concepts, des compétences acquises et des standards de qualité** ;
- d'une **valorisation des personnes qui s'impliquent dans ces activités** ;
- d'une **meilleure reconnaissance de ces activités** ;
- d'un **renforcement de la complémentarité avec l'éducation et la formation formelle** ;

Communication de la Commission européenne - Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (novembre 2001).

Afin de faciliter la transition vers une société de la connaissance, la Commission soutient la mise en place de stratégies et d'actions concrètes permettant de réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie¹⁴. Cet espace permettra aux citoyens européens de passer librement d'un environnement d'apprentissage à un emploi, d'un pays ou d'une région à un-e autre afin d'utiliser au mieux leurs compétences et qualifications. L'éducation et la formation tout au long de la vie met l'accent sur l'apprentissage "du berceau au tombeau" et couvre toutes formes d'éducation (formelle, non formelle, informelle). Cet objectif est au cœur de la stratégie de Lisbonne et en particulier du programme de travail *Education et formation 2010*.

Parmi les stratégies et actions en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, retenons les suivantes :

- Développer des **partenariats** entre les fournisseurs de **service éducatifs** et la société civile au sens large (**entreprises**, associations, partenaires sociaux...)
- Mettre en place des mécanismes d'évaluation et de suivi de la qualité
- **Valoriser l'éducation et la formation** : mettre en valeur les diplômes et certificats formels ainsi que l'apprentissage non formel et informel afin que toutes les formes d'apprentissage puissent être reconnues. Cela comprend l'amélioration de la transparence et de la cohérence des systèmes nationaux d'accumulation des qualifications (pour 2003), la définition du système commun de présentation des qualifications, inspiré du CV européen (pour fin 2002) et la mise en place de diplômes et de certificats de formation européens sur une base volontaire.
- Mettre les compétences de base (compétences clés) à la portée de tous¹⁵.
- Vu l'importance accordée à l'apprentissage non formel et informel, il convient de **soutenir le rôle des médiateurs d'apprentissage**. Les partenaires sociaux, les ONG (par exemple les organisations de jeunesse) et d'autres acteurs concernés devraient, en collaboration avec la Commission et les États membres, entamer un échange d'expériences systématique dans ce domaine

14. Éducation et formation tout au long de la vie : toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi.

15. Les compétences clés en tant que connaissances, aptitudes et attitudes appropriées à chaque contexte sont fondamentales. Elles comportent une valeur ajoutée au marché du travail, à la cohésion sociale, et la citoyenneté active en apportant flexibilité et adaptabilité, satisfaction et motivation. Parce qu'elles doivent être acquises par tous, le Parlement et le Conseil européen ont émis en 2006 une recommandation proposant un outil de référence pour assurer que ces compétences clés soient pleinement intégrées dans les stratégies des États membres. Ces compétences clés sont les suivantes :

- la communication dans la langue maternelle : faculté d'exprimer et d'interpréter, d'avoir des interactions linguistiques appropriées et créatives ;
- la communication en langues étrangères, la médiation et la compréhension des autres cultures ;
- la compétence mathématique et les compétences de base en science et technologie : résoudre divers problèmes de la vie quotidienne, accent mis sur le raisonnement, l'activité et le savoir. Ces compétences supposent une compréhension des changements liés à l'activité humaine et la responsabilité d tout individu en tant que citoyen ;
- la compétence numérique ;
- apprendre à apprendre : l'apprentissage, la capacité d'entreprendre et d'organiser
- les compétences sociales et civiques : compétences personnelles, interpersonnelles, interculturelles, participation constructive, efficace, active et démocratique à la vie sociale et professionnelle. La compréhension des codes de conduite ;
- L'esprit d'initiative et d'entreprise : créativité, innovation, prise de risque, programmer et gérer des projets ;
- La sensibilité et l'expression culturelles.

En 2008, un rapport d'étape sur la mise en œuvre du programme *Education et formation 2010* atteste que des progrès considérables ont été réalisés. Ainsi, la mise en place de réformes concrètes est déjà réalité dans la plupart des États membres ou est en cours dans les domaines suivants :

- l'élaboration de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie qui couvrent tous les aspects de l'éducation et de la formation ;
- la réalisation de cadres de certification et la validation des apprentissages formels et informels.

Toutefois, le rapport relève que des efforts doivent encore être consentis. Parmi ceux-ci retenons :

- la mise en œuvre de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie ;
- l'acquisition des compétences clés.



Réponse du forum européen de la jeunesse à la communication de la Commission européenne (2002)

Le forum européen de la jeunesse – composé de 91 comités nationaux de jeunesse et ONG de jeunesse – a répondu à la communication de la Commission européenne présentée ci-dessus. Le FEJ est globalement enthousiaste à cette communication et se félicite de la reconnaissance du travail accompli par les organisations de jeunesse. Il accueille aussi avec enthousiasme la proposition de « *mettre au point des méthodologies et normes* » pour valoriser l'apprentissage non formel et informel. Cependant, il regrette que cette proposition soit très floue et qu'il n'y ait pas de recommandations formulées pour promouvoir l'éducation non formelle pour les jeunes. Le FEJ insiste sur **l'éducation et la formation « dans tous les aspects de la vie »** plutôt que « *tout au long de la vie* ». Par-là, il souhaite **insister sur le contexte non formel** des organisations de jeunesse et sur **l'importance des compétences acquises par les jeunes lors des activités des organisations de jeunesse**.

Aussi, le Forum européen de la jeunesse demande à la commission :

- des **études** ayant comme objectif l'**identification des compétences** personnelles, sociales et professionnelles acquises par les jeunes au sein d'activités de jeunesse ;
- de travailler sur l'**identification, l'évaluation et la reconnaissance de l'apprentissage non formel acquis** lors des activités, actions et programmes de jeunesse et au sein des **associations de jeunesse et des organisations volontaires** ;
- l'établissement de **méthodes et de règles pour l'évaluation de l'apprentissage non formel dans le domaine de la jeunesse**, qui font participer les associations de jeunesse, les associations de volontariat et les travailleurs de jeunesse.

« Voies vers la validation et la reconnaissance de l'éducation, la formation et l'apprentissage dans le domaine de la jeunesse » (février 2004)

Il s'agit d'un document de travail élaboré conjointement par la Commission et le Conseil de l'Europe intitulé **Pathways towards Validation and Recognition of Education, Training and Learning in the Youth Field**. Ce document a servi de base à de nombreux travaux, conférences et stratégies qui l'ont suivi.

Résolution du Conseil sur la reconnaissance de la valeur de l'éducation et de la formation non formelle et informelles dans le domaine de la jeunesse en Europe (juillet 2006)

Le Conseil européen considère les différentes étapes de travail réalisées dans le domaine de la jeunesse depuis l'établissement de la stratégie de Lisbonne.

Le Conseil européen est conscient

- qu'il y a lieu de reconnaître davantage le travail accompli dans les organisations de jeunesse afin d'en rehausser la valeur et de les rendre plus visibles. De même qu'il convient que les employeurs, l'enseignement officiel et la société civile les prennent dument en compte ;



- que les activités d'éducation et de formation non formelles et informelles dans le domaine de la jeunesse sont complémentaires du système d'éducation et de formation formelles ;
- que l'importance socio-économique du domaine de la jeunesse est évidente compte tenu de l'incidence qu'il peut avoir sur l'acquisition de compétences essentielles présentant un intérêt concret pour le marché du travail ;
- que l'éducation et la formation non formelles et informelles constituent des éléments importants du processus d'apprentissage et sont des instruments efficaces pour rendre ce dernier attractif, pour faire accepter l'idée de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et pour favoriser l'intégration sociale des jeunes ;
- que l'éducation et la formation non formelles et informelles peuvent permettre aux jeunes d'acquérir des connaissances, des qualifications et des compétences supplémentaires et contribuer à leur développement personnel, à l'inclusion sociale et à la citoyenneté active, améliorant ainsi leurs perspectives d'emploi.

Le Conseil européen constate que les activités de l'éducation et de la formation non formelles et informelles peuvent apporter une valeur ajoutée significative à la société, à l'économie et aux jeunes eux-mêmes. Il convient donc de rendre plus visible la contribution qu'elles apportent et de faire en sorte qu'elle soit mieux comprise, mieux reconnue, mieux soutenue.

Dès lors, le Conseil européen invite les États membres et la Commission à :

- encourager la mise au point d'un élément assurant la transparence et la comparabilité et visant à recenser et **reconnaître les qualifications et compétences acquises par les jeunes dans le cadre de l'éducation et la formation non formelles** et informelles (dans le cadre de l'Europass) ;
- permettre par ce moyen le **recensement des compétences acquises** et effectivement utilisées, en vue de la **reconnaissance sur le marché du travail** ;
- **reconnaître** et soutenir la contribution particulière qu'apportent des **organisations de jeunesse** et d'autres ONG à l'offre d'éducation et de formation informelles et non formelles ;
- favoriser l'application aux besoins spécifiques du domaine de la jeunesse des principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles ;
- **encourager les partenaires sociaux à reconnaître** la qualité et la diversité des possibilités d'éducation et de formation non formelles et informelles offertes aux jeunes, ainsi que leur apport d'un point de vue socio-économique ;
- encourager les **partenariats innovants** entre les fournisseurs d'éducation et de formation formelles et non formelles afin d'élaborer des approches pédagogiques qui pourraient attirer d'autres groupes d'apprenants ;
- promouvoir l'accès à l'Europass et à des instruments similaires existant aux niveaux national et européen et encourager les jeunes à les utiliser à titre volontaire.



Communication de la Commission : Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et créative (mars 2010)

L'Europe est confrontée à une période de transformation et pour sortir de la crise, elle a mis sur pied le programme *Stratégie 2020*. Ce programme s'inscrit dans le prolongement de la stratégie de Lisbonne et présente trois priorités :

- une croissance intelligente : développer une économie basée sur la connaissance et l'innovation ;
- une croissance durable ;
- une croissance inclusive.

La commission présente sept initiatives phares pour stimuler le progrès dans chacun des thèmes prioritaires. Parmi elles, retenons :

- *Jeunesse en mouvement* qui vise à renforcer la performance des systèmes éducatifs et à faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail ;
- *Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois* qui vise à moderniser les marchés du travail et à permettre aux personnes de développer leurs compétences tout au long de leur vie afin d'améliorer la participation au marché du travail et d'établir une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emplois.

Les objectifs de ces initiatives importants dans le cadre du projet VAE sont :

- promouvoir des **partenariats de la connaissance** et renforcer les liens entre l'éducation, le monde de l'entreprise, la recherche et l'innovation ;
- accroître la qualité globale de tous les niveaux d'éducation et de formation au sein de l'UE ;
- promouvoir la **reconnaissance de l'apprentissage** non formel et informel ;
- renforcer l'ouverture et la pertinence des systèmes éducatifs en mettant en place des **cadres nationaux de certification** en ciblant mieux les **acquis éducatifs en fonction des besoins du marché du travail** ;
- donner une impulsion décisive au cadre stratégique pour la coopération dans les domaines de l'éducation et de la formation, qui associe toutes les parties prenantes. Cela devrait permettre de mettre en œuvre les principes de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, y compris la mise en place de parcours flexibles et d'apprentissage entre les différents secteurs et niveaux de l'éducation et de la formation ;

- veiller à l'**acquisition et à la reconnaissance** (y compris de l'enseignement non formel et informel) des compétences nécessaires pour participer à la formation continue et au **marché du travail** ;
- mettre en place des **partenariats** entre le secteur de l'éducation et de la formation et le monde du travail.

Conclusions

Au travers de ces stratégies, communications, réponse, résolution, consultation et livre blanc au niveau de l'Union européenne, nous observons que cinq messages essentiels sont récurrents.

Ainsi, l'Europe souhaite, encourage et réalise ou va réaliser :

- une meilleure sensibilisation aux compétences acquises dans l'éducation et la formation non formelles ;
- une valorisation, une reconnaissance et un cadre de certification (par rapport au marché du travail) pour les compétences acquises dans l'éducation et la formation non formelles, particulièrement au sein des organisations de jeunesse ;
- l'augmentation de la qualité de l'éducation et l'éducation non formelles via un soutien financier et un soutien des médiateurs des apprentissages non formels ;
- favoriser les projets entre l'éducation formelle et non formelle ;
- favoriser les partenariats entre le secteur de l'éducation et de la formation (formelles et non formelles), la société civile (ONG, partenaires sociaux, etc.) et le monde du travail.

Ces messages ont été pris en compte et croisés avec l'avis des experts belges pour développer et réaliser Scout Leader Skills.



Annexe 2 matériel issu des panels d'animateurs et de cadres

LES ACTIVITÉS SCOUTES

De nos travaux, il ressort que les activités périphériques des animateurs scouts constituent très souvent les activités principales des cadres. Pour ces cadres (locaux et fédéraux), les variantes dans les activités (et leurs commentaires) sont en caractères de couleur bleue

Les activités "cœur du métier" de l'animateur

Activités scouto-scoutes : la symbolique, la méthode, l'imagination, les valeurs. Il s'agit d'animation où il y a de la réflexion, du sens sous-jacent.

Par exemple :

- Engagement - Promesse – Message au peuple libre- monsieur loyal ;
- totémisation ;
- Bivouac – temps de la mue = temps d'arrêt personnel ;
- tenir conseil : sizaine, patrouille, rocher du conseil... ;
- projet de sizaine, de patrouille, de poste.

Pour les animateurs d'unité, il s'agit d'un rôle de superviseur de la méthode et du projet éducatif scouts. Garants des valeurs au niveau du cadre scout, dans la philosophie scout. -> Superviseurs tant sur le fond que sur la forme.

Animations : jeux/découvertes

Ils peuvent être d'extérieur ou d'intérieur, petits ou grands, de coopération, de compétition, à camps, de piste, à poste, des J.O., des ateliers, des veillées, un hike, une rando... Il peut aussi s'agir d'apprentissages où les lieux (musée, nature...), personnes, techniques, etc. varient.

Pour les cadres : animation de parents, d'animateurs, côté fun ou team-building, soutien à des staffs d'animateurs absents ou peu nombreux.

Gestion du groupe

- accueil ;
- temps libre ;
- repas/repos/hygiène ;
- règles de vie ;
- etc.



Préparation, organisation, logistique : matériel, intention, transport...

Pour le cadre, l'organisationnel est une partie importante du métier : celui-ci est amené à gérer ou superviser des projets de grande envergure, où il s'agit de concevoir, planifier, organiser et évaluer.

Les activités périphériques

GRH

- réunions ;
- négociations avec des parents de scouts et des parents d'animateurs ;
- recruter des intendants ;
- anticiper les départs et la relève ;
- accompagner les Explorations (= stage d'observation et pratique) des pios (futurs animateurs) ;
- accueillir les nouveaux animateurs, cadres locaux, enfants/animateurs handicapés ;
- etc.

Pour le cadre, la GRH est une activité essentielle : c'est le management d'équipe (coordination, attribution d'activités, gestion de conflit...). Les cinq tâches principales liées à ces activités, sont :

1. recruter ;
2. faire grandir, former, développer ;
3. Évaluer ;
4. suivi du fonctionnement/contrôle qualité (coordination) ;
5. sanctionner voire terminer la relation si ça ne va pas.

Relations extérieures

- parents ;
- bourgmestre ;
- paroisse ;
- voisin ;
- école ;
- etc.

Pour le cadre, c'est une activité principale au niveau local (contacts avec les pouvoirs publics locaux...), moins au niveau fédéral (dépend de l'investissement de chacun, des événements, des occasions, des lieux-villes/campagnes...). Par ailleurs, au niveau fédéral, les contacts extérieurs concernent davantage les autres mouvements que les pouvoirs publics.

Gestion administrative

- listing, secrétariat ;
- cotisations ;
- finances ;
- réservations ;
- ONE.

En ce qui concerne les cadres, les cadres locaux font plus d'administratif que les cadres fédéraux. La gestion administrative est une sorte de mal nécessaire, relativement plus facile à déléguer au niveau fédéral (équipes, secrétariats) qu'au niveau local. La gestion administrative peut être déléguée (plus ou moins facilement), pas les activités GRH.

Adaptation, organisation, gestion de l'imprévu

Par exemple :

- lieu de camp qui est annulé ;
- grève des trains ;
- intendants qui nous lâchent au dernier moment ;
- un blessé ;
- climat (orage, drache, canicule...);
- enfant qui a fait dans sa culotte ;
- accident, aléas, événement exceptionnel ;
- nombre de scouts/animateurs présents ;
- non-préparation ou non-engagement des animateurs ;
- etc.

Vie d'unité et vie du mouvement

- camps et fête d'unité, etc. ;
- participer à la vie du mouvement, aux événements fédéraux importants.

Pour les cadres :

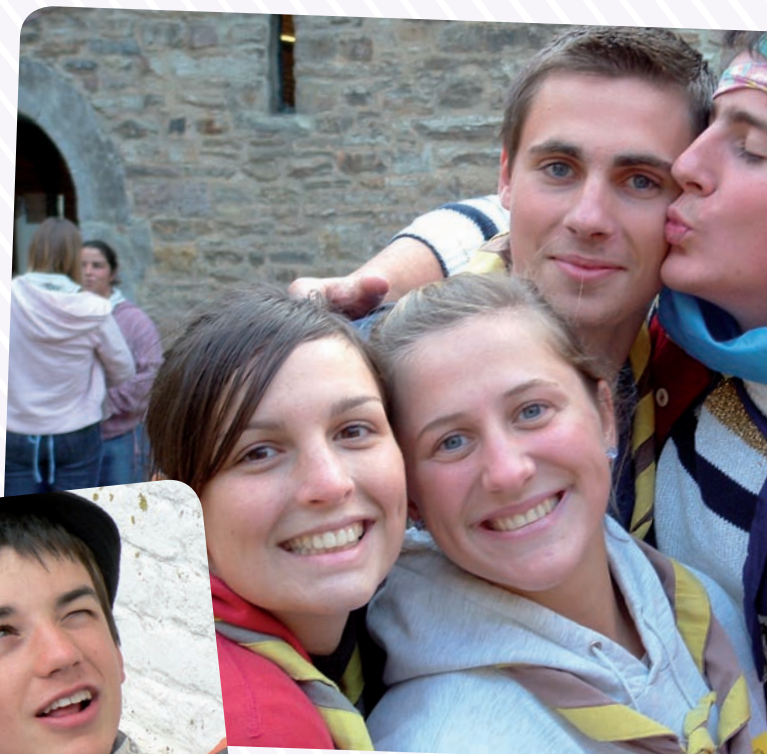
- Participer à la vie du mouvement, être fondement/garant du scoutisme.
- Créer la vie du mouvement : avoir un vrai input sur le contenu, faire des propositions, participer à des groupes de travail (démocratie scoute, s'exercer à la citoyenneté, à la démocratie).
- Organisation d'événements, de fêtes d'unité...

Formations

- formations : TU, T1, T2, T3 ;
- brevet d'animateur.

Pour les cadres :

- Animateurs d'unité : formateurs au quotidien (cf. points 2 et 4 du pôle management d'équipe) ; suivre, débrief, motiver, faire rebondir sur les pratiques... Impulser et vérifier (piloter la fonction de formation des animateurs).
- Organiser les formations de type TU
- Cadres fédéraux : organiser les T1, T2, T3. Ce sont des projets de plus grande envergure, où ils investissent beaucoup de temps. Les aspects logistique et de contenus ne font pas partie du métier de cadre fédéral, ils jouent surtout un rôle de gestionnaire de formation.



Annexe 3 référentiel du métier d'animateur/cadre scout au sein des fédérations Les Scouts et Scouts en Gidsen Vlaanderen.

SAVOIRS

- Connaître le projet pédagogique, le vocabulaire, la méthode, le règlement, l'organisation et la structure du mouvement scout.
- Connaître les caractéristiques physiologiques et psychologiques de chaque tranche d'âge.
- Connaître quelques notions juridiques de base (responsabilité, assurances...).
- Connaître les techniques de base, scoutesses ou non scoutesses (règles de sécurité, faire un feu, des nœuds, lire une carte, bricolage, cuisine...).

SENS DES RESPONSABILITÉS ET ESPRIT D'INITIATIVE

- Savoir agir de manière responsable (avoir le sens des responsabilités par rapport aux jeunes confiés, au matériel) dans toutes les actions entreprises et prendre des initiatives.
- Savoir prendre des décisions - seul ou en groupe - y compris dans des situations difficiles ou avec peu d'informations, savoir les appliquer, les faire respecter (même dans l'incertitude, l'adversité ou si l'on n'est pas d'accord soi-même) ; savoir justifier et expliquer ses décisions.

COMPÉTENCES RELATIONNELLES (L'INDIVIDU, LE GROUPE)

- Savoir observer les individus/le groupe (personnalités, centres d'intérêts), savoir adapter les activités aux individus/au groupe.
- Établir les consignes et les règles d'une activité/de la vie en groupe, les faire respecter, sanctionner en cas de non-respect.
- Avoir un regard critique, savoir se remettre en question et remettre en question les activités/la vie en groupe ; savoir apporter les améliorations nécessaires en fonction des objectifs initiaux.
- Savoir travailler en équipe au sein du staff (préparer, répartir les tâches, animer, superviser...).
- Savoir trouver la bonne distance entre l'animateur (le cadre) et les scouts (les animateurs) et créer une relation de confiance.
- Savoir motiver, prévenir et gérer les tensions/les conflits, savoir négocier.
- Savoir gérer une activité en groupe.
- Savoir communiquer en interne : avec le groupe, les autres animateurs (expliquer clairement, simplement, avec un langage adéquat, dans un langage "jeune").
- Savoir communiquer avec les interlocuteurs extérieurs (voisins, commune, parents...) ; savoir faire connaître le mouvement scout et le représenter à l'extérieur.
- Savoir organiser, animer et assurer le suivi d'une réunion.
- Veiller à développer ses compétences, à partager et transmettre les savoirs.

SAVOIRS FAIRE

COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

Savoir préparer une activité (imaginer, créer, préparer, planifier), l'expliquer, la mettre en œuvre et l'évaluer.

Savoir-faire un planning et s'y tenir, savoir gérer son temps.

Savoir établir un budget/des comptes et les gérer, savoir gérer des avoirs.

* Savoir établir un diagnostic d'une situation donnée, concevoir une solution, établir un plan d'action, mettre en œuvre ce plan d'action puis l'évaluer (concevoir, planifier, organiser, évaluer).

* Savoir gérer le temps (ressource rare dans une organisation fondée sur le bénévolat), savoir fixer des priorités, tenir compte des risques inhérents à l'organisation.

* Savoir soutenir une équipe (recruter ; faire grandir, suivre, former ; évaluer ; suivi de fonctionnement/contrôle qualité ; rompre la relation/sanctionner).

* Savoir organiser et animer des formations (ingénierie de formation : objectifs, programme, participants, supervision de la logistique, contrôle qualité, suivi des acquis sur le terrain).

Disponibilité, sens de l'écoute, ouverture au dialogue.

Être ouvert à la diversité, à la personne dans toutes ses dimensions (diversité des cultures, des religions, des personnalités, handicaps...).

Créativité, imagination, auto-implication.

Self control/gestion des émotions.

Respect de soi, des autres, de l'environnement.

Être fiable, tenir ses engagements, être une personne digne de confiance, être cohérent (discours vs comportement, exemplarité).

Loyauté à l'organisation et à son projet (aux valeurs du scoutisme).

Honnêteté, intégrité, impartialité.

Encourager, soutenir, rassurer, faire progresser (coaching).

Sens de l'autorité personnelle et naturelle, reconnue et acceptée par le groupe.

Flexibilité, capacité d'adaptation, de gérer l'imprévu.

ATTITUDES

* Compétences essentiellement acquises par les cadres.

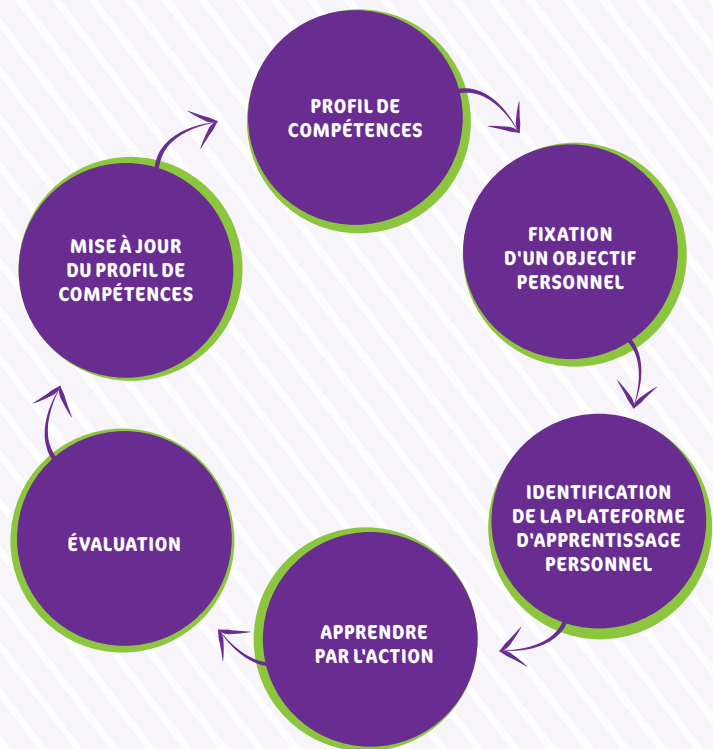
Annexe 4

Projets et outils de valorisation et/ou de reconnaissance des compétences acquises au travers du volontariat scout développés par des associations scoutes européennes.

Profil de compétence - KFUM - Les Scouts du Danemark

Le cadre des compétences développé par KFUM est une approche flexible fortement basée sur un processus d'auto-reconnaissance fait par chaque bénévole adulte. Pendant ce processus, les membres sont invités à réfléchir aux compétences qu'ils ont acquises dans le scoutisme et devraient être en mesure de communiquer leur apprentissage individuel, tous deux sont soutenus par du coaching et des processus de mentorat. L'un des principaux résultats de ce processus est une plus large compréhension de l'apprentissage dans le scoutisme.

Plus d'informations sur : www.scouts.dk/



TES COMPÉTENCES POUR LE MOMENT	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	OBJECTIFS	EVALUATION DES COMPÉTENCES
<ul style="list-style-type: none"> Quelles compétences utilises-tu dans le scoutisme ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quelles compétences voudrais-tu développer davantage ? 	<ul style="list-style-type: none"> Sur le développement de quelles compétences vas-tu te concentrer ? 	<ul style="list-style-type: none"> As-tu acquis les compétences fixées ?
<ul style="list-style-type: none"> Où et comment as-tu acquis ces compétences ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quelles nouvelles compétences voudrais-tu apprendre ? 	<ul style="list-style-type: none"> Qui ou quoi peut t'aider à te développer dans cette direction ? 	<ul style="list-style-type: none"> Est-ce que les changements qui ont eu lieu durant le processus ont affecté ton apprentissage personnel ?
<ul style="list-style-type: none"> As-tu des compétences que tu n'utilises pas pour l'instant ? 	<ul style="list-style-type: none"> Y a-t-il des compétences qui sont nécessaires pour les activités dans lesquelles tu es impliqué, que tu as besoin de développer ? 	<ul style="list-style-type: none"> As-tu identifié des actions concrètes ? 	<ul style="list-style-type: none"> As-tu été capable d'utiliser tes nouvelles compétences dans d'autres domaines (en dehors du scoutisme) ?
	<ul style="list-style-type: none"> Y a-t-il des compétences dont tu sais déjà que tu auras besoin dans le futur ? 	<ul style="list-style-type: none"> Que faut-il pour que tu saches que tu as atteint tes objectifs ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quelles nouvelles compétences ce processus t'a-t-il donné envie de développer ?

Valorise-toi - Scouts et Guides de France

Valorise-toi est un outil de valorisation des compétences qui s'adresse à tous les jeunes adultes des Scouts et Guides de France. Idéal pour faire un premier bilan des compétences acquises dans le scoutisme, en tant que compagnons, chef ou cheftaine, il est aussi utile pour faire reconnaître, dans le milieu éducatif et professionnel, la richesse, la diversité et le sérieux des expériences et des responsabilités vécues dans le scoutisme. Il permet aussi, pour la préparation d'un entretien d'embauche, de nommer les compétences acquises et de citer les expériences qui ont mené à cette acquisition.

Plus d'informations : www.sgdf.fr



Scouting Academy chez les Scouts néerlandais

Contexte

Durant la période 2007-2013, les scouts néerlandais ont créé une nouvelle approche de développement individuel : Scouting Academy. Le point de départ est de soutenir le développement personnel et des compétences des adultes au sein du scoutisme. Cela se fait d'une part au bénéfice du développement personnel et d'un fonctionnement optimal au sein du scoutisme et d'autre part, dans le but d'entretenir avec le monde extérieur au scoutisme un lien de reconnaissance et de connaissance de l'apprentissage informel. Cette approche devrait mener à une augmentation de la qualité et éventuellement une augmentation du nombre de membres.

Effets en dehors du scoutisme : des compétences visibles

Les effets du développement de l'individu n'est pas limité au scoutisme. Tant le développement des compétences que la prise de conscience des effets de la *Loi* et de la *Promesse* scoute ont une valeur ajoutée en dehors du scoutisme. En travaillant avec les compétences comme point de départ, il est possible d'inspirer des personnes extérieures et de rendre clair pour eux ce que le scoutisme a à leur offrir. En outre, il est possible d'assurer la reconnaissance et l'appréciation externe. Ce qui est appris au sein du scoutisme peut être rendu visible à l'extérieur du scoutisme.

Scoutisme néerlandais et compétences

Les organisations se concentrent sur la réalisation des objectifs. Les gens sont essentiels pour atteindre ces objectifs.

À ces fins Scouting Nederland a besoin de personnes qui :

- ont les compétences nécessaires requises pour une fonction ;
- sont prêtes (motivées) à fonctionner dans l'esprit de l'organisation ; Scouting Nederland ne se distingue pas, en fait, des autres organisations ;
- le fait que la plupart des postes au sein de Scouting Nederland sont occupés par des bénévoles est exceptionnel ;
- nos objectifs visent les enfants et le travail jeunesse, ce qui crée des responsabilités particulières ;
- pour réussir à communiquer avec des (potentiels) bénévoles au sein de Scouting Nederland, un langage clair et simple est nécessaire.

L'aide des compétences :

- indique clairement quelles sont les compétences nécessaires pour remplir une fonction ;
- indique clairement quelles compétences doivent être développées pour accomplir une fonction ;
- indique clairement quelles sont les compétences disponibles au sein de l'organisation.

Évaluation

Nous croyons que l'évaluation des compétences de quelqu'un doit faire partie du processus de développement d'un individu. À cette fin, nous avons développé un certain nombre de critères :

- Les évaluations ont lieu sur la base du profil de qualité et une carte de qualification correspondante.

- Les évaluations sont organisées conjointement par l'agent de développement (niveau local) et le coach de développement (niveau régional). Un formateur qualifié et reconnu peut mener un module d'évaluation.
- Les évaluations sont toujours basées sur l'établissement de compétences acquises et reconnaissent les compétences devant encore être développées. Une évaluation n'est pas un examen où l'on peut réussir ou échouer.
- Les procédures et les lignes directrices d'évaluation sont élaborées à la Scouting Academy (équipe évaluation et qualifications).
- Seuls les assesseurs désignés par le directeur de la Scouting Academy sont autorisés à procéder à des évaluations.

La reconnaissance et l'appréciation

Une raison importante pour choisir un système de compétences personnelles est de permettre aux membres des scouts de rendre visible, non seulement pour eux-mêmes mais aussi pour des organisations externes, la valeur ajoutée du scoutisme.

Reconnaissance des compétences - 10 étapes pour le bénévole

ÉTAPE 1 - Engagement

Ai-je envie d'investir du temps et des efforts pour obtenir la reconnaissance ?

ÉTAPE 2 - Démarrer et fixer des objectifs

Quelle est ma motivation à obtenir la reconnaissance et quels sont mes objectifs ?

ÉTAPE 3 - Préparer un profil personnel

Comment vais-je faire cela ?

ÉTAPE 4 - Rétrospective, développer un profil personnel

Qu'ai-je fait et appris jusqu'à présent ?

ÉTAPE 5 - Choisir le niveau

Par exemple : le cadre de qualifications qui est utilisé dans l'enseignement professionnel.

ÉTAPE 6 - Valorisation

En comparant mes compétences avec la norme que j'ai choisie.

ÉTAPE 7 - Finaliser la validation

Obtenir une reconnaissance formelle par un institut externe.

ÉTAPE 8 - Perspective : conseiller / développement personnel

Faire un plan pour d'avantage de croissance / développement / formation personnelle.

ÉTAPE 9 - Travailler sur le développement personnel

Mise en œuvre du plan.

ÉTAPE 10 - Renforcement

Je continue à travailler sur mon développement personnel.

Annexe 5 P.A.V.E

The Policy Agenda for Volunteering in Europe est le document rédigé par le groupe de travail Alliance formé à l'occasion de l'année européenne du volontariat en 2011. L'OMMS région Europe était partenaire de l'Alliance. Le P.A.V.E propose une série de recommandations politiques et présente des outils de reconnaissances du volontariat.

Recommandations

Parmi les recommandations, le P.A.V.E. veut reconnaître le volontariat afin de favoriser l'investissement volontaire des particuliers, des entreprises et des organisations de développement du volontariat. Cette recommandation devrait être portée par les différentes parties prenantes, chacun à leur niveau et selon leurs moyens d'action.

- Toutes les parties prenantes
 - Développer et promouvoir une carte européenne de volontaire à l'instar de la carte d'étudiant internationale - ISIC).
 - Supporter le rassemblement continu de bonnes pratiques d'outils de reconnaissance à travers l'Europe.
- Les institutions européennes
 - Avec les autres parties prenantes, augmenter l'efficacité et la validité des outils européens actuels et futurs de reconnaissance de l'apprentissage tout au long de la vie.
 - Recommander aux gouvernements des États membres d'augmenter la conscientisation du volontariat dans les systèmes d'éducation.
 - Standardiser les résultats des outils de reconnaissance et les autres opportunités pour gagner des crédits (pour les cours des écoles supérieures) européens supplémentaires à travers le volontariat.
 - Continuer à supporter le prix du volontariat d'entreprise pour encourager et développer le volontariat d'entreprise.



- Les États membres de l'Union européenne
 - Créer et autoriser un statut officiel du volontaire.
 - Promouvoir la conscientisation du volontariat dans les systèmes d'éducation, ensemble avec les autres parties prenantes.
 - Développer en partenariat avec les autres parties prenantes les standards nationaux de mesures des compétences personnelles acquises au travers du volontariat.
 - Développer des récompenses publiques ou des systèmes de prix pour les volontaires.
- Partenaires sociaux
 - Augmenter la conscientisation de la contribution que les employés engagés dans le volontariat peuvent réaliser.
 - Explorer et développer les chemins pour inclure les programmes de volontariat d'entreprise comme partie de la gestion habituelle du développement de carrière.
 - Développer les politiques et capacités de ressources humaines pour aider les employés à mieux communiquer les apprentissages atteints à travers le volontariat.
 - Reconnaître que le volontariat est une part importante du développement personnel et des compétences des employés et que ce dernier agit comme un ambassadeur pour promouvoir les possibilités de volontariat dans les forums appropriés.
 - Reconnaître que l'investissement de la communauté des affaires (Business Community Investment) dans le volontariat est plus que philanthropique.
 - Développer un catalogue au niveau national de ceux qui promeuvent activement le volontariat d'entreprise.
 - Créer un challenge tel qu'une journée d'action communautaire au niveau local, national et européen.

■ Société civile

- Garantir que les méthodes de reconnaissance continuent à refléter les besoins des volontaires.
- Développer des systèmes pour reconnaître la connaissance, les talents et les compétences acquises au travers du volontariat.
- Établir des systèmes de gestion du volontariat qui développent et soutiennent aussi une culture de la reconnaissance à l'intérieur de l'organisation.
- Garantir que le rôle des volontaires et leur contribution aux objectifs de leur organisation sont promus.

Outils de reconnaissance

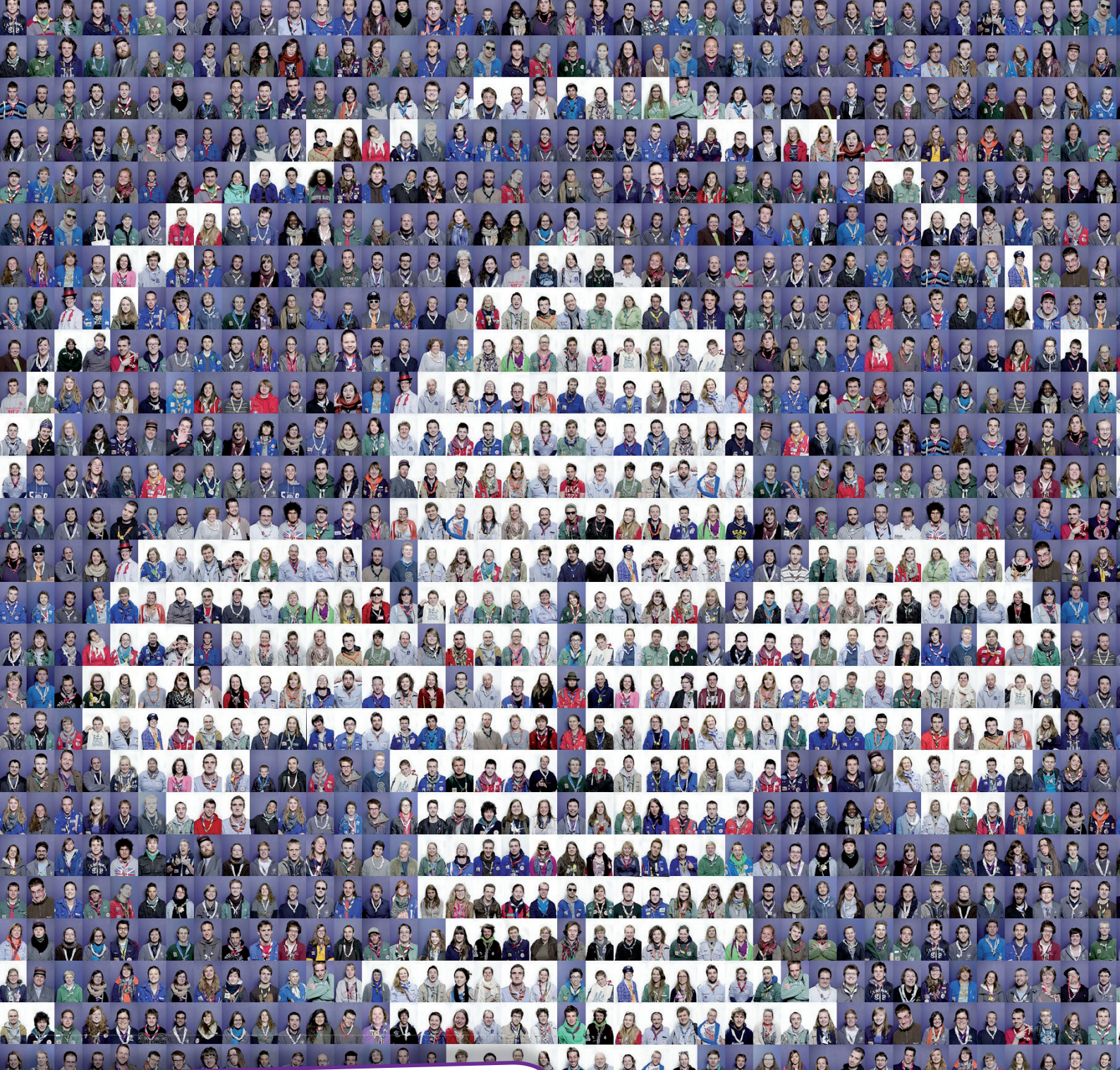
La reconnaissance des volontaires est un processus de récompense et motivation des volontaires. Chaque volontaire est unique et la façon dont sa contribution est reconnue devrait aussi être sensible aux besoins et réalisations individuels. Supporter la reconnaissance du volontariat aide aussi les volontaires à comprendre leur rôle et la responsabilité qu'ils ont quand ils s'engagent comme volontaire. Une

culture de la reconnaissance du volontariat a besoin d'être développée à travers l'Europe, au niveau national, dans les organisations impliquant des volontaires, dans la société et parmi des volontaires eux-mêmes.

Pour que les volontaires poursuivent leurs engagements, il est essentiel qu'ils se sentent valorisés et importants. Parmi les outils de reconnaissance des talents et compétences acquis au travers du volontariat, nous pouvons citer :

- certificat d'une formation ;
- témoignage ;
- volontariat indiqué sur le CV ;
- un profil de compétence ;
- une auto-évaluation ;
- une évaluation par ses pairs ;
- le résultat du travail du volontaire ;
- des preuves ;
- un portfolio du volontaire ;
- des accords avec des institutions (pour une reconnaissance formelle).





SCOUT LEADER SKILLS



En collaboration avec :



Avec le soutien du comité européen du scoutisme.

Éditeur responsable : Jérôme Walmag
Rue de Dublin 21 - 1050 Bruxelles - Belgique
02.508.12.00 - lesscouts@lesscouts.be

www.lesscouts.be

