



SCOUT LEADER SKILLS

À quoi sert Scout Leader Skills?

Les Scouts et les Scouts en Gidsen Vlaanderen ont mis au point **Scout Leader Skills**, un outil permettant à leurs 25 000 animateurs et cadres bénévoles de faire le point sur les compétences acquises à travers leur engagement scout, de mieux les comprendre et de déterminer comment les utiliser dans leurs projets personnels et professionnels. Ces compétences sont d'ordre interpersonnel, fonctionnel ou liées à des attitudes. Elles sont ce qu'on appelle aujourd'hui des compétences de type "soft-skills" par opposition aux compétences "hard-skills", plus théoriques ou techniques.

Cet outil est à utiliser pour les situations de **coaching individuel**.

Descriptif

Scout Leader Skills se présente sous la forme d'un formulaire de 100 questions qui concernent des situations d'animation connues et qui permettent de définir le profil personnel d'un animateur. Le bilan peut être réalisé chaque année pour qu'il devienne un outil de progression personnelle.

Attention, pour pouvoir faire le premier bilan de compétences, il faut être animateur depuis au moins un an (et avoir vécu un camp comme animateur) de manière à avoir une expérience suffisante sur laquelle s'appuyer pour répondre aux questions.

À la fin du questionnaire qui prend une quinzaine de minutes, un bilan personnel est envoyé par mail à l'animateur, accompagné d'une quinzaine de pages de conseils pour débriefer ce bilan avec quelqu'un d'autre et pour présenter ses compétences à un futur employeur. Il est intéressant que ce débriefing se fasse avec une personne qui connaît au moins un peu l'animateur. L'équipe d'unité pourrait prendre ce rôle en tant que coach des animateurs.

Exercice pour l'atelier de la JANU 2016.

1. Par petit groupe de 3 personnes, les participants reçoivent chacun le bilan de compétence d'un animateur fictif de son unité (c'est le même bilan pour tous). Ils prennent le temps de le découvrir et de le comprendre.
2. Mise en situation :
 - Un participant joue le rôle de l'animateur qui découvre son bilan et essaie de le comprendre.
 - Un participant joue le rôle de coach qui accompagne l'animateur dans le débriefing de son bilan de compétence. Le but est d'aider l'animateur à se fixer des objectifs (scouts, professionnels ou privés) pour l'année scout qui s'entame.
 - Un participant joue le rôle d'observateur de la mise en situation.

3. Retour sur la mise en situation : le coach explique comment il a vécu ce feedback à donner. L'animateur explique comment il a vécu cette situation et le feedback reçu. L'observateur fait un retour aux deux autres personnes sur la mise en situation. Les feedbacks sont donnés à l'aide de l'outil DESC.

