ÉCLAIREUSES ♦ ÉCLAIREURS
DE FRANCE

Identification et Valorisation des competences des benevoles et des volontaires

Guide de l'accompagnateur
EEDF

12 place Georges Pompidou | 93167 Noisy-le-Grand Cedex | Tél. 01 48 15 17 66 | Fax 01 48 15 17 60 | accueil.national@eedf.asso.fr | www.eedf.fr

PREAMBULE

Ce guide vous est destiné si vous accompagnez ou si vous allez accompagner les bénévoles du mouvement ou les volontaires en service civique qui souhaitent entrer dans un processus d'identification et de valorisation de leurs compétences acquises au cours de leur parcours associatif. Ce document propose une démarche adaptable en fonction des demandes et des réalités locales. Souple, il permet des styles d'accompagnement diversifiés mais garantit un cadre de référence :

Des éléments méthodologiques
Un cœur de démarche
Des points de vigilance

Principe de départ :

Les bénévoles et les volontaires sont souvent confrontés à des situations où les réponses à apporter sont peu disponibles et rarement standardisées. Ils mobilisent les compétences issues de leurs diverses expériences antérieures ou vécues en parallèle de leur engagement aux EEDF. Mais cela ne suffit pas ! Il faut inventer, agir dans des situations non prescrites, faire appel à l'ingéniosité, coopérer de façon pragmatique. Appliquer des procédures ne suffit pas, il faut interpréter les situations d'intervention et souvent inventer des réponses inédites. Ces situations complexes sont des sources principales de construction de compétences.

Deux conditions principales pour un bénévole ou un volontaire qui souhaite entrer dans ce processus

Réfléchir pour comprendre et mesurer les compétences en jeu dans son action.

Être accompagné dans sa réflexion.

Le choix a été fait d'une approche « constructiviste » des compétences, qui met l'accent sur l'activité du bénévole ou du volontaire.

- Chaque personne construit ses apprentissages au cours des interactions nombreuses vécues dans ses expériences.

- Chacun est capable de se représenter et de décrire le déroulement de la démarche qu'il a entrepris pour agir en situation, de justifier les moyens qu'il a utilisés et les ajustements opérés en cours d'activité.

À partir de là, chacun est capable d'identifier les compétences utilisées et celles construites pendant l'action !
Le choix a été fait de faciliter cette prise de conscience avec la médiation d'un tiers qui joue alors un rôle important. En tant qu'accompagnateur vous faciliterez un processus de progression des personnes agissant au sein du mouvement.

Le guide propose deux étapes :

L'identification des compétences

La valorisation que pourront en faire les bénéficiaires.

La valorisation peut se traduire par une meilleure connaissance de soi, une orientation professionnelle, une poursuite d'étude, un investissement militant ou tout autre projet personnel.

Cette valorisation peut être sous la forme d'une attestation officielle des activités conduites et des compétences acquises signées par l'échelon régional ou du responsable de groupe.

Au final, l'ambition de la démarche proposée est de permettre à la personne bénéficiaire de la réinvestir seule et de devenir autonome dans sa propre démarche d'identification et de valorisation des compétences.

Qui sont les accompagnateurs?

Les échelons les plus pertinents pour assurer cet accompagnement sont les structures locales d'activités et les structures régionales. Vous êtes une personne-ressource : par exemple, le responsable de groupe, un membre de l'équipe régionale, un tuteur de service civique, un formateur, une personne missionnée etc. Ne vous improvisez pas accompagnateur, préparez-vous et formez-vous !
Si vous avez déjà quelques expériences dans ce domaine, ce guide vous aidera et vous participerez à des échanges sur vos pratiques d'accompagnement avec d'autres.

Qui sont les bénéficiaires?

Les bénéficiaires sont les bénévoles du mouvement et les volontaires en service civique.
La démarche peut être proposée mais le bénéficiaire doit y adhérer librement.
Chacun peut bénéficier d'un accompagnement, peu importe son âge, son ancienneté dans le mouvement, sa situation professionnelle ou son niveau d'étude.
Au fur et à mesure de la démarche la personne renforcera sa compétence à s'autoévaluer de façon autonome.

LE SENS DE LA DEMARCHE

Aux EEDF, la méthode pédagogique privilégiée est d'apprendre en faisant concrètement en équipe avec un partage des savoir-faire, en particulier de ceux qui ont une longueur d'avance vers ceux qui s'exercent . Nous sommes attentifs à la progression personnelle de chacun , à sa reconnaissance et à sa valorisation
La vie d'une personne est constituée de multiples expériences. Au fil de ces expériences, repérer et formuler les compétences acquises permet d'aller vers de nouvelles étapes ou d'autres projets ou simplement de savoir où on en est, de faire le point.
Le potentiel, les aptitudes et les capacités, que chacun possède, ne deviennent des compétences que si la personne les met en œuvre dans des activités réelles au sein de situations concrètes.

Il n'y a pas pratique possible sans engagement dans l'action ET la réflexion.

On s'engage dans l'action associative ou militante pour répondre à un besoin personnel ou pour s'investir avec, vers ou pour les autres.
Un engagement au sein des EEDF est toujours très marquant. Ceux qui s'investissent dans le mouvement y trouvent des terrains d'expériences, des projets collectifs, des prises de responsabilités, une progression personnelle et une occasion de valorisation.

Les compétences se construisent et se révèlent dans l'action. Pour réaliser une activité, chacun combine des informations, des connaissances, des savoir faire opérationnels et des attitudes adaptées à la situation. Pour réussir cette combinaison, on mobilise autant la créativité, l'intuition, le tâtonnement, que la réflexion et la méthode.

Être compétent, c'est être autonome dans l'exercice d'une activité dans un contexte particulier (exemple : on peut savoir animer une réunion d'équipe d'animation sans savoir animer une réunion d'équipe régionale).

L'acquisition de la compétence est progressive : dans un premier temps, on fait en copiant, en tâtonnant, avec l'aide de quelqu'un ou avec un document d'aide. Puis vient la maîtrise : on fait seul et sans aide. Puis arrive un moment où on peut apprendre aux autres, puis transférer sa compétence dans d'autres contextes, et enfin on devient capable d'inventer une autre façon de faire.
La prise de recul donne une dimension réflexive et permet une meilleure articulation entre théorie et pratique. C'est ce qui rend possible l'identification et la construction de compétences.

La valorisation des compétences acquises par l'expérience permet :

- la prise de conscience de ses capacités pour aller de l'avant : on se reconnaît à soi-même des compétences.
- Une valorisation sociale ou professionnelle : on nous reconnaît des compétences. À partir des compétences reconnues, on va se voir confier des responsabilités, mais on peut aussi réutiliser ces compétences, ailleurs, pour d'autres projets ou dans d'autres secteurs de sa vie.

LA DEONTOLOGIE DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement doit faire référence à la méthode de l'entretien d'explicitation

http://rechercheseducations.revues.org/index159.html

La démarche de reconnaissance des compétences fait parfois appel à des choses très personnelles (complexes d'infériorité, conflits, etc.).
Même si ce que l'on est et ce qu'on sait faire sont deux choses différentes, il est parfois difficile de faire la distinction entre les deux. C'est pour cela qu'il est important de garantir une démarche qui respecte la personne.
La démarche proposée dans le guide implique de respecter certains points de déontologie.

Un accompagnateur «à distance» du contexte des activités :

Afin de pouvoir assurer une parole libre, vous n'êtes pas, si possible, dans une relation de travail ou de projet trop directe. Vous n'êtes pas le tuteur responsable de la mission du volontaire, ni responsable du projet dans lequel le participant s'inscrit, etc.

Un accord réel de la personne :

La démarche, même si elle est proposée à la personne, doit se faire avec son assentiment. Ce n'est pas possible qu'elle se fasse «sur commande» avec une pression même amicale, car cette démarche nécessite un investissement honnête de la personne.

Des points réguliers, du temps à y consacrer

Ce travail demande un engagement des bénéficiaires **et** des accompagnateurs. Si vous vous engagez à accompagner, vous devez vous assurer que des points réguliers sont possibles. Vous vous assurez de votre disponibilité et de celle du participant. Cela se traduit, sur quelques mois, par quelques entretiens auxquels peuvent s'ajouter des rendez vous par téléphone et par mails à programmer chaque fois que possible en marge des rencontres … On peut se baser sur environ 8 heures d'accompagnement formalisé.

Le respect de la personne, l'absence de jugement

Le jugement de valeur peut induire des freins dans une démarche volontaire. Celle s'en trouverait faussée. Vous ferez preuve de tact et de retenue et vous assurerez de la confidentialité des échanges. Ce qui est dit entre les personnes reste entre les personnes.

Une parole libre, une écoute active

La personne qui est accompagnée a le droit de dire ce qu'elle veut. Vous chercherez à développer une écoute active et la capacité de rendre dynamique la parole. *Une écoute active est bienveillante*. Elle consiste à reformuler pour aider à l'expression et à l'interprétation de la situation par la personne. C'est le point de départ de toute relation d'aide : Être disponible, laisser la personne s'exprimer sans l'interrompre, la questionner, l'inciter à préciser sa pensée, reformuler ses propos etc.

LES ELEMENTS INCONTOURNABLES DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES

1. Présenter la démarche

Prendre le temps de présenter l'objectif de la démarche, votre positionnement d'accompagnateur, les modalités de rencontres et de travail. S'assurer que le bénéficiaire est d'accord pour se lancer dans la démarche

2. Décrire et analyser l'expérience

Ce sont les situations d'intervention dans lesquelles le bénévole ou le volontaire a agi, qui constituent son expérience.

C'est à partir de ces situations qu'il est possible d'expliciter et d'identifier les ressources (informations, connaissances, savoir-faire, comportements) sur lesquelles il s'est appuyé et qu'il a acquises en intervenant dans ces situations.

La première étape consiste à mettre la personne en situation de décrire le plus précisément possible ce qu'elle a fait dans le cadre de son engagement ou de sa mission.

Ce temps de description de l'expérience peut être réalisé seul ou avec l'aide de l'accompagnateur, avec ou sans outil support (passeport de l'engagement par exemple)

La phase de l'analyse est importante car elle permet au bénéficiaire de préciser le contexte de son expérience (enjeux, relation, organisation, résultats) et de mesurer le degré d'autonomie acquise dans la compétence identifiée.

Ce travail peut se faire selon différentes méthodes, qui incluent du travail en groupe et du travail individuel.

3. Repérer, formuler les compétences

C'est l'étape ou l'on reformule et où l'on classe ce qui a été décrit auparavant en compétences identifiées.

Un référentiel de compétences peut aider à repérer, à formuler et à classer les compétences acquises.

Mots clefs pour analyser sa pratique

Questionner

Contextualiser

Classer

Trier

Hiérarchiser

La reformulation et l'illustration de la compétence à partir de situations concrètes et contextualisées permettent d'apprendre à prioriser, à argumenter et à valoriser son action.

Pour réaliser le travail d'identification des compétences, QUATRE recommandations sont conseillées (pas forcément dans l'ordre indiqué)

Le passage à l'écriture par la personne

L'écriture est un passage parfois difficile, mais cet exercice est très formateur : cela permet de poser et d'organiser ses idées. Cela en fait même souvent émerger d'autres. Cela permet de constituer une trace.

Le passage à l'oral (avec prise de note de l'accompagnateur.) :

Le passage à l'oral, la reformulation, permet, par le dialogue, de se rendre compte de ses progrès, de ses compétences, grâce aux questions que pose le groupe de pairs ou l'accompagnateur. Ce dernier aide aussi, dans le cadre du dialogue, à reformuler l'expérience en compétences. L'accompagnateur prend des notes, cela permet aussi de constituer une trace.

L'utilisation d'outils

Un référentiel peut être très utile lorsqu'il s'agit d'organiser ses idées.
De nombreux référentiels existent. Certains sont classés par domaine de compétences, d'autres par activités, d'autres par fonctions. Chez les EEDF, l'outil classique est **le passeport de l'engagement**. On peut l'utiliser tel quel ou comme base et y apporter des améliorations. On peut aussi, si on le souhaite, en fabriquer un. Il y a des expériences dans les régions qui ont permis de produire de tels outils.
Tous ces passeports sont téléchargeables sur le portail « EntrÉclés » sous l'onglet « EFI compétences » Chaque bénéficiaire peut choisir celui qui lui convient le mieux en étant conseillé, si nécessaire, dans sa recherche, par l'accompagnateur.

L'importance des entretiens entre l'accompagnateur et le bénéficiaire

Le dispositif d'accompagnement peut combiner des regroupements collectifs et un travail de réflexion sous forme de quelques entretiens entre l'accompagnateur et le bénéficiaire. C'est ce qui garantit une implication dans la démarche, la prise en compte individuelle de situations spécifiques et la singularité d'un accompagnement « sur mesure ».

Outils en lignes sur le portail

Base documentaire/EFI /Compétences

- Le Passeport de l'engagement EEDF
- Le livret de suivi de l'animateur ou du directeur EEDF
- Le référentiel de compétences de formateur Scoutisme Français (Dossier du Scoutisme Français)
- Le Portfolio d'Animafac : http://www.animafac.net
- Le Youthpass créé par la commission européenne : www.injep.fr/IMG/pdf/Youthpass_en_dix_lecons
- « Valorise toi » des Scouts et Guides de France : www.sgdf.fr/
- Le référentiel du service civique crée par l'Agence du service civique : www.service-civique.gouv.fr/
- Le passeport de compétences du ministère de la jeunesse et de la vie associative
- http://www.associations.gouv.fr

Etc.

LA VALORISATION DES COMPÉTENCES

Avec ou sans projet…

Pour engager un travail d'identification et de valorisation des compétences acquises dans le cadre du bénévolat, il faut que chacun se pose la question de pourquoi il souhaite cette valorisation. Il existe autant de réponses que de bénéficiaires, mais on peut distinguer deux situations :

- Certaines personnes ont des envies, des projets, immédiats ou plus lointains : il est alors plus aisé de faire le lien entre les compétences acquises et de réfléchir à leur valorisation dans le cadre du projet personnel. En outre, cela permet d'envisager un parcours, en fonction de ce qui est acquis et de ce qui doit encore s'acquérir.

- D'autres personnes n'ont pas de projets exprimés pour la suite et ne sont pas en mesure de se projeter (et ce pour diverses raisons, qui n'appartiennent qu'à elles.) Cela concerne un grand nombre de personnes pour lesquelles l'injonction au projet personnel professionnel, scolaire, social etc. est souvent vécue comme une violence symbolique et intime. À l'accompagnateur (qui n'est ni psychologue ni orienteur) de ne pas reproduire cette violence et de faire avec cette absence de projet. Le travail s'effectue sur du factuel ; sur des compétences utilisées ou construites dans des expériences.

Faire le lien entre l'expérience et la suite du parcours

Les compétences acquises ne sont pas figées. Découvrir celles que l'on a déjà peut parfois nous motiver pour en acquérir d'autres. Cette démarche n'a pas seulement pour but de faire une photographie de ce qui existe, mais de permettre à la personne qui en bénéficie d'être capable d'identifier ses forces et faiblesses pour en faire quelque chose dans l'avenir.

Aller vers l'autonomie dans la démarche

Identifier et repérer ses propres compétences est une compétence. Il faut garder à l'idée que cet accompagnement est aussi une démarche de formation, à l'instar des temps d'autoévaluation en formation ASF-DSF ou BAFA -BAFD

Si l'accompagnement est régulier sur quelques mois, la pratique de cette démarche sur un suivi suffisamment long, la connaissance et l'utilisation d'outils doivent permettre au bénéficiaire du dispositif de continuer seul la démarche.

Les formes de la valorisation

Pour les jeunes en service civique, il est nécessaire de compléter et valider un « bilan » intégrant les activités et les principales compétences.
Pour certains stagiaires ou salariés en contrat insertion, des attestations à compléter et validées sont fournies par les organismes extérieurs de suivi du bénéficiaire,
Pourquoi ne pas le faire pour tous les bénévoles ?
Une attestation des activités conduites et des compétences issues de l'expérience bénévole peut être complétée et validée par l'association (responsable régional, ou de structure ,…)
Cela permet d'avoir une trace quasi-officielle à faire valoir dans l'instant ou plus tard dans son parcours.

Des pistes…

De façon générale

- Un gain de confiance en soi
- Une capacité à analyser et argumenter

Dans le cadre d'un projet d'études ou professionnel

- Valorisation par le biais du CV.
- Accompagnement à la rédaction de lettres de motivation,
- Préparation d'un entretien d'embauche ou une recherche de stage
- Préparation à un oral de concours d'entrée dans une école ou dans un emploi.

Dans le cadre d'un projet personnel

(engagement associatif , civique, citoyen ou voyage, création ,etc…)

- Identification des compétences que l'on a ou qui nous manquent pour la réalisation de ses envies.
- Mise en œuvre d'une méthodologie pour aborder et avancer dans le projet

Vous devez faire preuve de créativité et vous informer sur des ressources locales pour faire le lien entre les compétences identifiées et les besoins du bénéficiaire et l'orienter vers les personnes ou institutions ressources :

Les institutions ressources sont toutes les structures d'aide à l'orientation, d'insertion sociale et professionnelle, de bilan de compétences, de formation continue, de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Elles sont nombreuses dans le territoire et souvent spécifiques selon le « statut » de chacun : élève, étudiant, salarié, demandeurs d'emploi.. et « l'âge » plus ou moins 26 ans.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience est une démarche officielle auprès des institutions qui délivrent des diplômes (Ministères, Universités, AFPA…) qui permet, à partir du repérage des compétences issues de l'expérience (minimum 3 ans ou plus)en lien avec un diplôme, d'obtenir tout ou partie de ce diplôme

Les crédits d'université

Certains cursus universitaires valident un engagement associatif. Cela s'appelle, dans certaines universités, la Validation de l'Engagement Étudiant (VEE) comme Unité d'Enseignement libre ou facultative. Les universités de Nancy, Paris, Toulouse le Mirail ou Strasbourg ont des propositions en ce sens. À vous de vous renseigner auprès de l'Université de votre territoire.

Des institutions ressources ou personnes ressources

Il existe de nombreuses structures d'accompagnement pour les jeunes : associations d'insertion, d'orientation, missions locales, CCAS, associations locales d'aides à la jeunesse, service jeunesse dans les municipalités et les collectivités territoriales. À l'accompagnateur de se renseigner sur ce qui existe localement pour proposer des perspectives au bénéficiaire de ce dispositif.

Des associations ressources

De nombreuses associations ont des démarches sur l'identification et la valorisation des compétences. Il ne faut pas hésiter à prendre contact avec celles qui existent localement pour profiter de leurs compétences. Il est possible de trouver leurs coordonnées sur internet.

AFEV : Association de la fondation étudiante pour la ville

ANIMAFAC : Réseau d'échanges d'expériences et centre de ressources pour les initiatives étudiantes

AFIJ : Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés)

Des sites ressources

INJEP : institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire **www.injep.fr**
AFPEJA : agence française du programme européen jeunesse (Youthpass) **www.jeunesseenaction.fr/**

Des Éclés ressources

De manière générale les responsables régionaux, les animateurs territoriaux sont des personnes sources de conseils.
Une ou deux formations d'une journée seront organisées au niveau national en 2013. La date sera communiquée par le biais du calendrier national.
Vous pouvez aussi solliciter les personnes qui ont participé à l'écriture de ce document ou des personnes associées qui vous feront part de leurs expériences ou qui peuvent vous aider à mettre en place une formation.

Contacts

Gilbert Grandjean : région Lorraine : gilbert.grandjean@numericable.fr
Bertrand Pinlet : Région Lyon : at-lyon@eedf.asso.fr
Claudie Delpey : Siège national : formation@eedf.asso.fr

TEMOIGNAGES

Bertrand, accompagnateur à Lyon

L'analyse de la pratique est un levier de formation très riche, car il confronte des problématiques réelles et leur vécu par les personnes. Il prend encore plus d'intérêt s'il est reconduit régulièrement car le dispositif de parole est mieux intégré. Il permet de devenir un vrai levier de discussion et d'expression.

Les temps d'analyse de la pratique se déroulent selon le cadre suivant :
1 - une personne expose une situation problématique (il est le seul à parler)
2 - un temps de questions-réponses entre l'exposant et les autres personnes du groupe (dans le but de bien comprendre la situation)
3 - un temps de débat entre les personnes (l'exposant ne peut pas intervenir)
4 - l'exposant rend compte de la discussion, des éléments qu'il en retire, ce avec quoi il n'est pas d'accord.
Le formateur est là pour cadrer la discussion et permettre aux participants de rester sur de l'analyse factuelle. En outre, il apporte son expertise de terrain et de sa formation (BAFD, BAFA, DEES...) pour proposer des éléments de réflexion, des réponses ou des lectures.

Gilbert, accompagnateur en Lorraine-Alsace

« Je propose d'accompagner ceux qui le souhaitent. C'est pour faire le lien entre votre expérience, vos compétences et votre parcours. On se rencontre une première fois en entretien. Si cela convient, on va plus loin et c'est ensuite vous qui décidez des rencontres et des thèmes d'échanges »

« Je ne suis pas leur encadrant direct, cela m'arrive de les côtoyer au cours d'actions et je travaille dans l'association avec ceux qui les « tutorent ». La neutralité ne va pas de soi, il faut en parler ensemble et établir une sorte de contrat. »

« Tu peux parler librement des situations que tu vis dans ta mission, de comment tu fais pour agir, de tes progrès, mais aussi des difficultés. Il y a les interrogations sur la suite de ton parcours et sur l'utilité de tout ça… C'est confidentiel et je ne suis pas là pour te juger»

Paroles de jeunes accompagnés en Lorraine-Alsace

« Maintenant, je sais gérer les activités techniques d'une ludothèque dans le cadre d'un fonctionnement bien défini et sous la responsabilité d'un cadre, mais je ne me vois pas l'organiser seule. J'adopte des attitudes pédagogiques qui favorisent l'apprentissage de jeux avec des individuels ou des petits groupes (enfants, famille...). Mais je manque d'une vision globale sur le fonctionnement et les partenaires pour participer pleinement au développement de la ludothèque ».

« Je dois faire des propositions de séjours pour le catalogue du Service Vacances à partir d'éléments de cahier des charges à respecter (lieu, activités, capacité, coût…) en cherchant des informations auprès de personnes (par téléphone ou entretiens...), ou sur Internet et à partir de documentation. Quelquefois je suis amené à argumenter auprès de centres d'accueil sur le handicap et l'intégration … »

« J'ai présenté un pré-projet en grande réunion, j'ai maîtrisé ! Mais le débat, sur le fond, a été vif : les

anciens ont eu la critique facile, d'autres ont remis en cause les objectifs ou la démarche. En fait je n'avais pas tous les éléments, j'ai compris qu'il faut mieux préparer, associer tout le monde et ne pas rester sur une proposition fermée... ».

« On me demande de mener des projets sur l'environnement, la nature. J'ai une qualification dans ce secteur, mais l'animation, c'est autre chose, je n'ai pas encore d'expérience. J'ai quand même dès le début proposé un projet de plantation d'arbustes, lorsqu'on m'a sollicité».

Se fixer 2 ou 3 choses à faire, pour progresser :

« Je souhaite poursuivre cette mission sous contrat de travail, il y a tellement de besoins, mais je ne sais pas si c'est possible ? Je vais me renseigner. Pourtant, je connais le travail et les personnes et c'est proche de chez moi…Actuellement, je n'envisage pas d'autre activité. Je voudrais travailler dans l'animation, passer le BAFA. »

« Je vais essayer de donner mon avis plus souvent et faire des propositions même si on ne me le demande pas. Et m'imposer avec plus d'autorité face à certains groupes. On en reparlera plus tard »

Des formes concrètes pour garder des traces et réutiliser les acquis :

« Il faut m'aider à mettre à jour mon CV et j'ai une lettre de motivation à écrire pour une demande de formation : je ne vois pas comment parler de mon expérience de mission de Service Civique, à priori cela n'a pas de rapport avec ce que j'ai fait avant et avec ce que je veux faire. J'ai besoin de faire une liste de mes expériences et des compétences »

« C'est vrai que je parle plus facilement avec les autres. J'utilise mes compétences dans ma vie personnelle (famille, amis..). Je peux discuter dans un groupe d'adultes responsables. J'ai des idées et je fais des propositions. J'ai même mené, de A jusqu'à Z, un projet d'aménagement d'un espace de jeu. Et l'animation, c'est quand même de la communication, de l'attention aux autres et une dynamique pour qu'ils participent… »

Accompagner un jeune sur ces sujets, c'est, dans la souplesse, favoriser des prises de conscience, et si possible des traces écrites, sur les compétences en cours de construction, sur le parcours - celui d'avant le Service Civique - et les projets, pour après.

Mélanie en Aquitaine : un exemple concret de valorisation des compétences EEDF dans le cadre professionnel

Infirmière et agent de développement, j'ai, dans mon parcours professionnel acquis de nombreuses compétences dans différents domaines. Parallèlement à mon activité professionnelle, j'ai continué mon engagement au sein des Éclés : secrétaire de groupe local, bénévoles sur les rassemblements nationaux et participation au projet Transhumances 1. Passant plus de temps aux Éclés qu'au boulot, et y trouvant un intérêt non négligeable, je me suis dis que je pourrais, pourquoi pas trouver un métier qui me permettrait de me réaliser pleinement dans une activité proche de ce que je pouvais faire aux Éclés. Aidée par une conseillère de Pôle emploi, j'ai listé toutes les actions que j'avais faites

sur les différents projets que j'ai menés, en essayant de dégager par la suite les compétences qui en découlaient, ce que je savais faire grâce à mon investissement bénévole.

La liste était finalement longue et ordonnée par thèmes, mon CV était devenu certes, atypique mais beaucoup plus étoffé et multi compétent. Il y a des choses que l'on n'apprend pas sur les bancs de la fac !

Outre le fait d'avoir développé des compétences techniques et des savoirs faires divers, c'est davantage des compétences humaines, de capacité d'adaptation et d'autonomie que les Éclés m'ont appris.

Ce travail d'identification des compétences et de remise à jour de mon CV a porté ses fruits puisque quelque temps après j'ai pu changer de métier et devenir chargée de mission pour le Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire. Mon engagement aux Éclés et les différents projets réalisés (notamment Transhumances) y ont été pour beaucoup dans l'obtention de ce poste. Je pense qu'il est tout aussi important de valoriser les expériences bénévoles que les expériences professionnelles dans un CV…Une plus value à ne surtout pas négliger…

Mickaël membre du CD : Un exemple de valorisation des compétences EEDF dans le cadre d'études supérieures

À la rentrée universitaire, en 2004, on recevait un livret qui parlait de la possibilité de valider 3 crédits en valorisant son engagement associatif, cela m'a immédiatement fait cogiter. À l'époque, je passais pas mal de temps à faire des allers retours entre l'université et le local régional pour préparer le nouveau plan d'action régional 2007-2010 et ma candidature de responsable régional. Tout d'un coup, mon investissement aux Éclés a été beaucoup plus important car je devais apprendre et comprendre très rapidement l'ensemble des dossiers importants de la région. Il me fallait trouver du temps. Trois crédits, c'étaient à peu près 30 heures de libre sur le semestre et la possibilité d'analyser ma pratique en même temps que je l'installais… Pour arriver au but, un vrai parcours du combattant ! Il a fallu d'abord trouver et convaincre le responsable du diplôme. Pour cela, il fallait sortir la grosse artillerie : les 200 000 euros de budget de la région, les trois salariés que je pilotais, le nombre important de groupes locaux, mes déplacements pour les demandes de subvention…Il ne faut pas se faire d'illusions : on ne vous oppose pas un « non »mais la lourdeur administrative, la lenteur des prises de décisions…Pour finalement vous faire comprendre « l'immense complexité» de ce que vous demandez. Mais il faut tenir bon ! Plusieurs mails et rappels plus tard, le responsable m'annonce qu'il a regardé la Loi et que je rentre dedans. Le processus s'enclenche et je dois écrire un rapport définissant ce qui, dans mon engagement associatif, me permet d'atteindre les objectifs généralistes de la licence. J'ai même le droit de proposer des noms pour le jury qui fera passer mon oral, génial ! Rien n'existant, nous pouvions tout ! Le rapport s'est vite écrit et m'a permis de consacrer les heures aux Éclés. Si j'avais su un jour que passer du temps au local régional contribuerait à me permettre de valider ma licence...!

Le premier conseil que je donnerai et le plus important, c'est de ne pas lâcher prise à la première moue dubitative du responsable. Allez le voir régulièrement en fin de cours, inscrivez-vous à l'Unité d'Enseignement malgré les doutes et préparez vos arguments. Même la préparation d'un projet de camp demande suffisamment de temps, d'énergie et surtout de compétences pour pouvoir la valoriser ! Si je devais donner un deuxième conseil, ce serait que cette Unité d'Enseignement m'a permis d'augmenter significativement ma visibilité au sein de la licence. Plusieurs profs ont été mis au courant de mon investissement bénévole, se sont interrogés sur mes compétences« non scientifiques ». J'ai pu proposer le nom du responsable du master pour mon jury, tout en sachant que je présenterai ma candidature à ce master-là quelques mois plus tard. Cette expérience m'a permis de valoriser mon engagement et mes compétences bien au-delà des 3 crédits. Les conséquences ont été innombrables et positives. Je la recommande à tous ceux qui le peuvent !

José volontaire à Toulouse : Une reconnaissance de l'association dans le cadre de l'Université

Une charte pour la dynamisation de la vie associative des universités, le développement et la valorisation de l'engagement étudiant a été adressée en mai 2011 par le ministère de l'enseignement supérieur à toutes les Universités. L'université du Mirail à Toulouse a mis en place une **Unité d'ouverture citoyenne** qui s'adresse à tous les étudiants en licence 1 2 ou 3 ; En plus de leurs heures classiques d'enseignement, les étudiants peuvent s'engager dans une association et valoriser leur bénévolat. Au cours d'un semestre, un étudiant doit consacrer 25 heures à faire du bénévolat auprès d'une association et 25 heures à l'écriture d'un dossier. À l'issue de son bénévolat, l'étudiant est noté 50% par l'association et 50% par la faculté. L'association note le côté pratique de la mission et l'engagement, la fac note le dossier. Tous les points au-dessus de la moyenne sont pris en compte dans la notation de l'étudiant.
J'avais entendu parler de cette possibilité ; Je me suis renseigné auprès de la **maison des initiatives étudiantes** et auprès de l'**AFEV** qui est déjà engagée dans ce genre de partenariat. Il y a plusieurs conditions à remplir; il faut constituer un dossier et trouver un prof partenaire. C'est ce qui est le plus difficile car la fac n'a pas de prof « fléché » sur ce projet. J'ai eu de la chance, j'ai trouvé une prof de sociologie emballée par le projet. Elle m'a aidé à constituer le dossier d'agrément.

Il faut argumenter sur ce que l'engagement dans l'association apporte à l'étudiant, à l'université, à la vie du Campus. Nous avons surtout mis en avant toutes les compétences citoyennes qu'apportent les Éclés en nous appuyant sur le référentiel de l'animateur EEDF.

Notre dossier a été instruit par un comité de pilotage et nous avons reçu un agrément pour l'accueil de 16 jeunes à partir du mois d'octobre.

Séverine salariée EEDF en Champagne Ardennes : Un diplôme par VAE, c'est possible !

Je travaille en qualité de secrétaire comptable depuis 18 ans au sein de l'association. Après avoir obtenu un CAP-BEP administratif et comptable en 1990 et 1991, j'ai enchaîné plusieurs petits contrats en ne faisant que la comptabilité du groupe local. En 1998, j'ai eu l'opportunité de reprendre l'activité du secrétariat local et régional en plus de la comptabilité. La reconnaissance de mes compétences de mon responsable, l'encouragement et son insistance depuis quelques années à devoir me former, m'a fait prendre d'avantage confiance en moi. Au fur et à mesure des années, j'ai dû sortir de ma réserve, gagner de l'assurance, afin d'assumer les fonctions faces à de nouvelles responsabilités et la décision d'obtenir un diplôme pour valoriser mes compétences me trottait dans la tête, encore fallait-il passer le pas… Après un certain temps de questionnement, j'ai su trouver les réponses :

Pour quoi faire *?* La reconnaissance de mes compétences par la validation d'un diplôme.
Dans quel but *?* Le souhait d'obtenir une qualification supérieure à celle que je possède.
À quoi cela me servira-t-il *?* Pouvoir évoluer dans ma carrière si le besoin s'en fait sentir.
Vers quelle formation m'orienter ? L'obtention d'un diplôme qualifiant.
Quand aurais-je le temps de travailler un examen ? Certes, l'investissement personnel est important mais le congé individuel de formation est là pour aider.
Suis-je en capacité de réussir ? L'expérience et l'accompagnement d'un professionnel pour me guider épurent les doutes, confortent et motivent pour la réussite.

J'ai donc fait l'effort dans le cadre d'une démarche personnelle et professionnelle et décidé d'entreprendre une Valorisation des Acquis Professionnels pour obtenir un Bac Pro Secrétariat. Au fur et à mesure que j'avançais dans l'écriture du livret, un dossier d'une centaine de pages, illustré et complet (mon parcours, organisation et emploi), j'avais beaucoup de choses à dire. J'ai aujourd'hui une meilleure vision de mon activité et j'ai pu mettre à plat les compétences acquises, associer le savoir être au savoir faire.

Pas peu fière d'avoir obtenu mon diplôme, un Bac Pro, à l'aube de la quarantaine… Une satisfaction personnelle et professionnelle qui se traduit également par une promotion par la réévaluation de mon indice de classification. Il faut battre le fer tant qu'il est encore chaud, dans la continuité de la démarche, j'envisage de passer un nouveau diplôme, qui sera complémentaire et me confortera pour l'avenir dans l'évolution de mon poste, au regard de nouvelles missions. La reconnaissance des compétences est très valorisante, c'est une satisfaction personnelle et professionnelle, et sans prétendre vouloir donner de leçon, j'encourage « tout le monde » à s'inscrire dans la démarche de formation

L’engagement volontaire ou bénévole dans la vie du projet éducatif des EEDF est source de plaisir mais aussi d’apprentissage et d’acquisition de compétences qui trouvent leur écho chez les Eclés mais aussi dans de nombreux autres domaines de la vie *(profession, projets personnels, études, voyage etc.)*

Comment aider une personne à identifier ses compétences ?

Comment l’accompagner dans sa démarche ?

Quels outils ? Quelles attitudes ? Quelle méthodologie pour l’accompagnateur ?

Ce sont les questions auxquelles ce petit guide tente de répondre…

12 place Georges Pompidou I 93167 Noisy-le-Grand Cedex I Tél. 01 48 15 17 66 I Fax 01 48 15 17 60 I accueil.national@eedf.asso.fr I www.eedf.fr