

# LOR'Jeunes

Partager, débattre, fédérer  
Pour agir ensemble en faveur des jeunes...



→ Démarche régionale

## **LA VALORISATION DES COMPÉTENCES** acquises dans un cadre non-formel

Soucieux de répondre aux préoccupations des jeunes Lorrains, l'État et le Conseil Régional ont souhaité s'associer, le 13 mars 2012, au travers de la charte de partenariat LOR'Jeunes pour structurer et organiser des dynamiques partenariales et transversales en faveur de la jeunesse.

À la fois Laboratoire, Observatoire et Réseau d'acteurs, LOR'Jeunes est un espace pour co-construire des réponses, mutualiser les analyses et assembler les énergies.

Le 22 mars 2013, le Conseil Régional de Lorraine et l'État ont organisé une conférence jeunesse sur le thème de « l'engagement des jeunes ».

L'engagement constitue un enjeu régional fort car il participe au processus de socialisation des jeunes, de leur construction individuelle et citoyenne.

Aujourd'hui, de nouvelles formes de participation émergent au détriment d'autres plus traditionnelles comme l'engagement politique et syndical.

Les jeunes s'engagent mais autrement.

Dans un contexte où la phase d'insertion professionnelle se prolonge, la reconnaissance, la valorisation mais aussi l'accompagnement de ces nouvelles formes d'engagement sont des enjeux majeurs.

S'engager c'est acquérir des compétences : la prise d'initiative, le travail en équipe, la ponctualité, l'esprit critique sont autant de ressorts susceptibles de favoriser l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes. Seulement, ces compétences, parce qu'elles sont acquises dans un cadre non-formel, elles ne peuvent être réellement identifiées, reconnues ou valorisées.

Face à ces constats, un groupe de travail régional a été constitué. Mis en place par l'État et le Conseil Régional de Lorraine, son objectif est de proposer des méthodes et des outils de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises par les jeunes dans un cadre non-formel ou informel. Vous trouverez dans ce document les différents éléments qui ont été présentés et débattus dans le cadre de cette démarche.

## **Les objectifs de la démarche régionale**

- **Permettre aux jeunes de prendre conscience de leur valeur ;**
- **Convaincre le monde du travail que les compétences acquises dans un cadre non formel par les jeunes apportent une véritable plus-value pour les employeurs ;**
- **Reconnaître l'engagement des jeunes à travers la mise en place d'un outil symbolique et fédérateur (ex : « brevet de l'engagement »).**

# UN CONTEXTE FAVORABLE

## Au niveau européen

- 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 informelles dans le domaine de la jeunesse en Europe [Journal officiel C 168 du 20.07.2006].
- Stratégie « Éducation et formation 2010 » : objectif de l'acquisition, par tous les individus, de compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) nécessaires aussi bien à leur épanouissement personnel, à leur insertion sociale et professionnelle qu'à leur participation à la vie sociale et citoyenne.

## Au niveau national

- Adoption de la politique « Priorité Jeunesse » lors du Comité Interministériel de la Jeunesse (CIJ) du 21 février 2013. Cette politique s'articule autour de 13 chantiers et 47 mesures :
  - Accroître et diversifier la mobilité européenne et internationale des jeunes (Chantier 10) ;
  - Promouvoir et valoriser l'engagement des jeunes (Chantier 11).
- Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ):
  - Appel à projet n°3, Axe 1 « Engagement des jeunes », Programme 2 « Améliorer la reconnaissance des compétences acquises par l'engagement associatif des jeunes ».
- Conférence-débat organisée par l'INJEP (avril 2013): « Mieux prendre en compte les compétences acquises dans le cadre non-formel ».

## Au niveau régional

- Cycle de conférences-débats animé et initié par Alain Bollon et initié par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) et de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) de Lorraine ;
- Enquête régionale sur l'engagement des jeunes en Lorraine (cofinancement État / Région) ;
- 2<sup>ème</sup> conférence LOR'JEUNES du 22 mars 2013 sur la thématique de l'engagement des jeunes ;
- Mise en œuvre par le Conseil Régional de Lorraine et INFFOLOR d'un portefeuille de compétences numérique : LORFOLIO ;
- Initiatives partenariales : Brevet de l'engagement (Francas), Livret de compétences expérimental (Lycées agricoles), étude sur l'intégration des jeunes dans les associations (Mission Locale Val de Lorraine), etc.

### Focus : Enquête Régionale sur l'engagement des jeunes

Aujourd'hui, les formes de participation sont plus concrètes, individualisées, limitées dans le temps et délimitées à une cause bien identifiée. Un engagement pour les autres mais aussi pour soi, pour s'épanouir, être entre pairs, exercer une responsabilité, acquérir de nouvelles compétences, etc.

Pour mieux connaître les formes de cet engagement, une enquête a été réalisée auprès des jeunes Lorrains en janvier 2013.

4100 jeunes âgés de 16 à 25 ans se sont engagés à répondre à cette enquête.

- 77% des jeunes membres d'au moins une association estiment que cet engagement leur a apporté de nouvelles compétences.
- Exemples de compétences acquises dans leur(s) association(s) - Les plus citées par les jeunes sont les suivantes : gestion (temps, budget), confiance en soi, communication, organisation, autonomie, travail en équipe, prise de responsabilités, sens du contact.
- Près de 50% des jeunes estiment que leur engagement n'est pas suffisamment reconnu et valorisé dans leurs autres activités (étude, emploi, etc.).

# LA NOTION DE COMPÉTENCE : UN EFFORT DE SIMPLIFICATION

## Une grande diversité dans l'usage des notions

- Compétences, capacités, qualifications, aptitudes, activités, savoir, savoir-faire, savoir-être, etc. ;
- Compétences : sociales, techniques, citoyennes, démocratiques, relationnelles, humaines, etc. mais des convergences entre les différentes caractérisations...

## Deux dimensions de la compétence (Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire)

### Les performances objectivables (conduites concrètes)

- Actes et comportements objectivables et mesurables.

### La puissance générative (potentialité / créativité)

- Potentialité d'action propre au sujet ;
- Potentialités invisibles et personnelles qui se manifestent par la capacité de produire une infinité de conduites adaptées à des situations nouvelles.

## La compétence : éléments de définition (Laboratoire Interuniversitaire des Sciences de l'Éducation et de la Communication)

La compétence constitue l'ensemble des ressources permettant d'agir, mobilisées dans un contexte donné ; elle n'existe pas sans cette actualisation dans des situations particulières ;

- C'est une combinatoire de ressources qui suppose une construction active de la part du sujet afin de pouvoir gérer des situations complexes ;
- C'est une ressource évolutive rendant possible l'adaptation de l'action à de nouvelles situations ;
- Elle se traduit aussi par la capacité à revenir sur l'action dans l'après-coup (réflexivité) et à comprendre ce qu'on a fait et comment on l'a fait.



# LE TRIANGLE DE LA COMPÉTENCE : GUY LE BOTERF\*



## Savoir agir

- Socle de connaissances et de compétences ;
- Capacités relationnelles et compétences « transversales » ;
- Capacité à transférer les acquis d'expériences antérieures et à intégrer de nouvelles connaissances et compétences.

## Pouvoir agir

- Importance des conditions extérieures susceptibles de favoriser l'action ;
- Importance de la marge d'autonomie.

## Vouloir agir

- Adhésion aux missions installées ;
- Importance de l'engagement dans l'activité ;
- Place des valeurs ;
- Affects positifs liés à l'exercice.

*\*Guy Le Boterf possède une longue expérience de conseil en ingénierie des ressources humaines, en formation et en management dans de très nombreuses entreprises et organisations. Il intervient comme consultant auprès de nombreuses organisations dont le BIT, l'UNICEF, l'Union Européenne...*

# ÉDUCATION NON-FORMELLE ET COMPÉTENCES CLÉS : UNION EUROPÉENNE

### La compétence est une combinaison de 3 éléments:

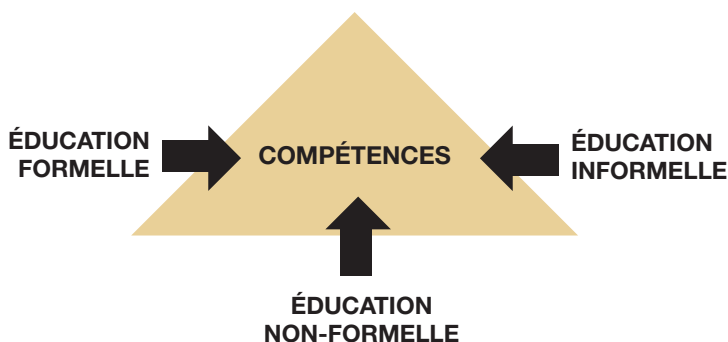
- Une ou plusieurs connaissances (« savoir ») ;
- Une ou plusieurs aptitudes ou capacités (« savoir-faire ») ;
- Une ou plusieurs attitudes (« savoir-être »).

Ces trois éléments sont nécessaires à l'accomplissement d'une tâche, l'exercice d'un métier, la réalisation d'un projet, la pratique d'un loisir ou d'un sport.

L'Union européenne promeut le fait d'accorder une égale importance, dans le processus d'acquisition de ces compétences, aux apprentissages formels, non-formels et informels (schéma).

### Ce qui détermine la classification comme éducation formelle, non-formelle ou informelle réside dans trois critères :

- Les activités éducatives sont-elles structurées dans le cadre du système scolaire et universitaire ?
- Y a-t-il existence ou non de reconnaissance officielle d'acquis (diplômes ou titres) à la fin de la formation ?
- Y a-t-il une intentionnalité éducative clairement annoncée ?



Si les trois critères sont présents, il s'agit d'éducation formelle ; si le troisième au moins est présent, il s'agit d'éducation non-formelle ; si le troisième n'est pas posé a priori, on est dans une situation d'éducation informelle.

### Les compétences clés

Recommandation 2006/962/CE 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 L 394 du 30.12.2006].

Les compétences clés pour l'éducation et formation tout au long de la vie constituent un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte.

Elles sont particulièrement nécessaires à l'épanouissement et au développement personnel des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi.

L'acquisition des compétences clés répond aux principes d'égalité et d'accès à tous. Aussi, les groupes désavantagés dont le potentiel d'apprentissage doit être soutenu sont particulièrement concernés par ce cadre de référence. Il s'agit notamment des personnes ayant des connaissances de base faibles, des personnes quittant l'école prématurément, des chômeurs de longue durée, des personnes handicapées ou des migrants, etc.



COMPÉTENCES CLÉS	DESCRIPTIF
<b>Communication dans la langue maternelle</b>	Faculté d'exprimer et de comprendre des idées, des sentiments et des faits, par écrit et par oral, d'avoir des interactions linguistiques appropriées dans la vie sociale et culturelle.
<b>Communication en langues étrangères</b>	Mêmes facultés que pour la langue maternelle, adaptées dans une langue étrangère en fonction des besoins, plus attitudes positives face aux différences culturelles, et une curiosité envers les langues et la communication interculturelle.
<b>Compétence mathématique, base en sciences et technologies</b>	Aptitude à utiliser un raisonnement mathématique dans la vie quotidienne ; maîtrise et emploi des connaissances servant à expliquer rationnellement le monde de la nature ; connaissance et compréhension des apports des sciences sociales et humaines.
<b>Compétence numérique</b>	Usage sûr et critique des technologies de la société de l'information (TSI) et, donc, la maîtrise des technologies de l'information et de communication (TIC).
<b>Apprendre à apprendre</b>	Capacité à organiser et être responsable de ses propres apprentissages, à gérer les obstacles, à évaluer les résultats de ses apprentissages, connaître les offres d'apprentissage.
<b>Compétences sociales et civiques</b>	Compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles, attitudes permettant à un individu de participer à la vie sociale, professionnelle, citoyenne.
<b>Esprit d'initiative et d'entreprise</b>	Capacités à créer, innover, prendre des risques, à programmer et gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs, Sensibilisation aux valeurs éthiques de l'entrepreneuriat dans une société démocratique.
<b>Sensibilité et expression culturelles</b>	Conscience de l'importance de l'expression créatrice d'idées, d'expériences et d'émotions sous diverses formes (musique, arts du spectacle, littérature et arts visuels).

# Concepts

## « LE SOCLE COMMUN DE COMPÉTENCES ET DE CONNAISSANCES » : ÉDUCATION NATIONALE

L'établissement d'un socle commun des savoirs indispensables répond à une nécessité ressentie depuis plusieurs décennies en raison de la diversification des connaissances.

L'article 9 de la loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École en arrête le principe en précisant que « la scolarité obligatoire doit au moins garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun constitué d'un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société ».

De plus, par l'article 2 de la même loi, « la nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République ».

Le socle s'organise en sept grandes compétences. Depuis 2011, la maîtrise de ces compétences est nécessaire pour obtenir le diplôme national du brevet (D.N.B.).

Le socle commun des connaissances et des compétences prend appui sur les recommandations du Parlement Européen et du Conseil en matière de compétences clés. Cependant les sept grandes compétences définies ne recouvrent pas complètement les huit compétences clés.

En effet, la compétence clé « Apprendre à apprendre » n'a pas été explicitement retenue dans le socle commun même si plusieurs de ses composants sont repris dans « l'autonomie et l'esprit d'initiative » qui en comprend également de nouveaux comme la capacité de respecter des consignes ou de savoir nager. En revanche, la capacité de réflexion critique sur l'objet et la finalité de l'apprentissage disparaît.

### LES 7 COMPÉTENCES DU SOCLE

**La maîtrise de la langue française**

**La pratique d'une langue vivante étrangère**

**Les principaux éléments de mathématiques et la culture scientifique et technologique**

**La maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication**

**La culture humaniste**

**Les compétences sociales et civiques**

**L'autonomie et l'initiative**



## 🔍 Focus : Les espaces de l'engagement

Contrairement aux images souvent véhiculées sur les jeunes (désengagés, désenchantés, dépolitisés, individualistes...), ces derniers démontrent au quotidien leur capacité, leur volonté de/à s'engager. Ces volontés de faire et d'agir s'expriment dans des cadres, lieux et espaces multiples et variés. Il existe ainsi mille et une façons de s'engager, mille et une façons d'apprendre, d'échanger, de se tester, d'innover, de prendre des responsabilités, d'acquérir des compétences...

### Différents domaines :

- Culture, loisirs et sports
- Action humanitaire
- Éducation pour tous
- Environnement
- Citoyenneté
- Santé
- Multimédia
- Solidarité

### Différentes échelles :

- Locale
- Départementale
- Régionale
- Nationale
- Européenne
- Internationale

### Différents cadres :

- Associations
- ONG
- Lycées
- Universités
- Collectivités locales
- Structures d'accueil collectif de mineurs
- Partis politiques, syndicats

### Différents statuts :

- Bénévolat
- Volontariat
- Salariat
- Stages

### S'engager - Quelques exemples :

- Les chantiers internationaux
- L'animation volontaire (BAFA)
- Les conseils d'enfants et de jeunes
- Le Service Civique
- Le Volontariat de Solidarité Internationale (VSI)
- Le Service Volontaire Européen (SVE)
- Le militantisme politique ou syndical
- Les Juniors Associations
- Les associations étudiantes
- Les associations de jeunesse et d'éducation populaire
- Le bénévolat sportif
- Les Associations Temporaires d'Enfants Citoyens (ATEC)
- Les radios associatives
- Les Web TV Jeunes



# Outils

## L'INTERVENTION D'ALAIN BOLLON\*

Trois options à proposer de manière concomitante aux jeunes dès lors qu'ils sortent d'un dispositif de formation ou d'insertion :

**1 - Un portefeuille de compétences** : qu'est-ce qu'un jeune sait faire en quittant une structure ou un dispositif et qui peut en attester, autrement dit en reconnaître la valeur (4 ou 5 compétences pluridisciplinaires validées incluant des situations-problème) [Une compétence est une activité complexe concrète mobilisant des capacités pour résoudre un type de problème dans un contexte déterminé. Elle comporte les éléments de sa propre évaluation.]

**2 - Un portfolio d'apprentissage centré sur les capacités acquises, les structurations cognitives** (comprendre des consignes, structurer sa pensée, porter un regard critique, argumenter ses décisions, etc.). Ce sont les capacités qui sont transférables et non les compétences qui, elles, s'inscrivent dans des situations données, car elles sont finalisées. [Capacité : démarche intégrée permettant de traiter une catégorie de problèmes de même nature. Elle ne dépend pas du contexte.]

**3 - Un projet personnel de développement** (un regard sur soi-même). Que faire de ces compétences et de ces capacités ? Comment les entretenir et les valoriser ?

*\*Alain Bollon, expert international en évaluation des systèmes de formation et des apprentissages, intervient en Lorraine depuis 2011 dans l'accompagnement des acteurs éducatifs dans l'approche par compétences notamment dans le cadre de cycles d'ateliers - conférences. À ce titre, il a été tout particulièrement impliqué dans la mise en œuvre du livret de compétences expérimental au sein des lycées agricoles de Lorraine*



## Outils

# **LORFOLIO** : UN PORTEFEUILLE NUMÉRIQUE DE COMPÉTENCES

Élaboré par le Conseil Régional de Lorraine et Inffolor, LORFOLIO participe à l'amélioration de la coordination des acteurs de l'Accueil Information Orientation (AIO) tout au long de la vie par la mise en œuvre d'un portefeuille de compétences numériques et d'une charte régionale de l'AIO en Lorraine.

Cet outil a été expérimenté de 2009 à 2012 par un panel d'utilisateurs : la version « grand public » de LORFOLIO est en ligne depuis février 2013.

### **LORFOLIO permet :**

- d'attester de ses connaissances et de ses compétences et de les valoriser ;
- de faciliter la réflexion sur les questions liées aux compétences professionnelles en vue d'une évolution de carrière ou d'une recherche d'emploi ;
- de créer un fil rouge entre l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation (les enseignants et formateurs, les conseillers en orientation, les conseillers en emploi, les employeurs, etc.) au service de la personne.

### **Tout au long de sa vie professionnelle, la personne se créant un compte sur LORFOLIO peut :**

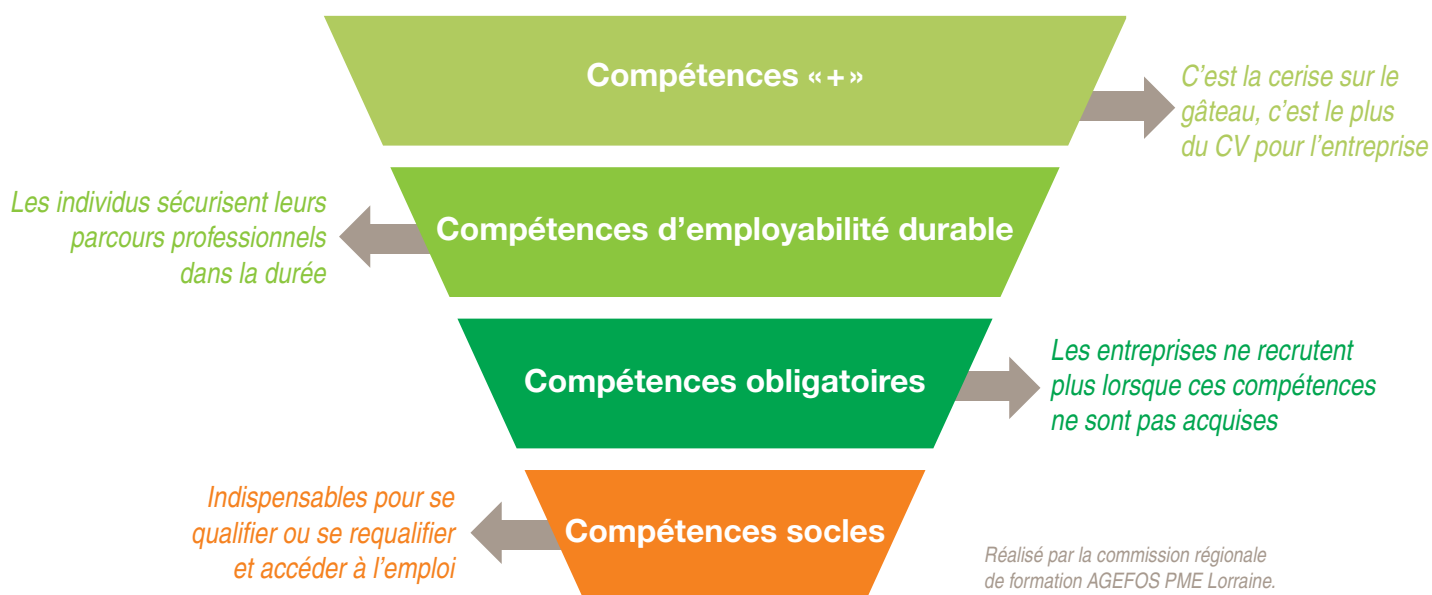
- garder la trace de : son parcours de formation (initiale et continue), ses diplômes et autres certifications, ses habilitations, ses expériences professionnelles ;
- renseigner et mettre à jour son portefeuille de compétences ;
- réfléchir à des projets et bâtir des plans d'action ;
- importer et stocker des documents, les organiser ;
- communiquer les éléments souhaités ;
- éditer son CV et un site web e-portfolio.

Avec LORFOLIO, valoriser ses compétences acquises dans un cadre non-formel est rendu possible via la rubrique « Parcours ». En effet, le volet « Expérience » comprend une partie « Expériences extra-professionnelles » permettant d'y faire figurer ses activités de bénévolat.



# Outils

## « RÉFÉRENTIEL COMPÉTENCES ET SÉCURISATION DES PARCOURS » (RCSP) : AGEFOS PME LORRAINE



La pyramide inversée des compétences socles et transversales permet de présenter une logique globalisante qui rappelle l'utilité de chacun des types de compétences et met en évidence une logique de progression dans l'acquisition des compétences transversales en partant d'un « socle ».

- **Les compétences «+»** sont des compétences transversales qui ne sont pas exigées des actifs par la plupart des entreprises et qui n'ont pas encore d'influence déterminante sur la durabilité de l'employabilité des individus ;
- **Les compétences d'employabilité durable (CED)** sont les compétences qui donnent à l'individu une employabilité durable lui permettant tout au long de sa vie professionnelle de trouver, de conserver ou de retrouver un emploi dans des délais raisonnables ;
- **Les compétences obligatoires** sont des compétences transversales qui sont devenues obligatoires pour occuper un quelconque emploi. Elles font partie du référentiel de n'importe quel métier dans la production de biens ou de services au même titre que les compétences techniques ;

- **Les compétences socles** sont des compétences de base ou clés qui s'appuient sur les savoirs de base, lire, écrire, compter, etc., et alimentent l'ensemble des autres types de compétences, qu'elles soient techniques ou transversales.

Le « Référentiel compétences et sécurisation des parcours » concerne tous les publics : jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, salariés en situation d'illettrisme, salariés en mobilité choisie ou contrainte, etc., mais il s'adresse à eux de manière différenciée en fonction des acquis dans les différents types de compétences.

Il concerne également les entreprises qui pourraient s'appuyer davantage sur des salariés possédant une bonne partie des compétences transversales leur permettant d'évoluer et de s'adapter plus facilement à des changements technologiques ou de marché, de changer de poste voire de métiers...

# LE CERTIFICAT DE FORMATION À LA GESTION ASSOCIATIVE : CARREFOUR DES ORGANISATIONS DE JEUNESSE ET D'ÉDUCATION POPULAIRE (COJEP)

Créé en 2008 par le ministère de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, le Certificat de Formation à la Gestion Associative (CFGA) vise à répondre aux besoins de formation exprimés par le secteur associatif. Il consiste à faire acquérir aux bénévoles les connaissances nécessaires pour leur permettre l'exercice de responsabilités dans la gestion administrative, financière et humaine d'une association. Le CFGA s'adresse à tous les bénévoles, âgés de seize ans minimum, membres d'une association qui souhaitent s'investir dans des projets associatifs.

### La formation à la gestion associative se décline en 2 phases :

- Un volet théorique qui aura pour objectif d'apporter aux bénévoles des connaissances suffisantes sur la spécificité du secteur associatif, de ses acteurs et de son environnement. La formation théorique est encadrée par un responsable pédagogique ;
- Un volet pratique sous forme de stage au sein d'une association. Cette phase pratique a pour objectif de découvrir les diverses fonctions de la gestion associative, se mettre en situation réelle d'exécution, en cerner les exigences, les avantages et les contraintes, développer et professionnaliser ses compétences. La pratique est accomplie sous tutorat pédagogique.

Le certificat se décline sous la forme d'un livret remis au candidat lors de son inscription à la formation. Ce livret comporte notamment les appréciations du responsable et du tuteur pédagogique sur la formation et le stage qui s'y rattache.



# 1 « LE PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES » : MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

La Conférence de la vie associative du 17 décembre 2009 a souligné l'enjeu de la reconnaissance et de la valorisation du bénévolat dans la société et le fait que les associations n'étaient pas véritablement considérées comme des lieux d'acquisition de compétences professionnelles.

Pour apporter un élément de réponse à cet enjeu, l'idée a été retenue d'élaborer un outil qui facilite la reconnaissance des compétences transversales portées par les expériences de bénévolat et qui en soit le vecteur et le témoin.

Le portefeuille a été réalisé par un groupe de travail réunissant plusieurs associations, un sociologue et Pôle emploi.

La coordination a été assurée par le ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie associative (direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative).

## 1 Constat

Quand on est bénévole régulier au sein d'une association et investi dans son action quotidienne, il n'est pas toujours simple de prendre du recul par rapport à la mission qu'on y assume pour savoir la définir et la caractériser. C'est encore plus difficile quand on est conduit à le faire devant un acteur extérieur au monde associatif : examinateur, employeur... Dans ce contexte, il est apparu intéressant de disposer d'un outil qui permet de présenter les compétences démontrées à travers l'expérience bénévole qu'un acteur extérieur peut identifier et reconnaître comme des qualifications.

## 1 Enjeux

Cet outil aide les bénévoles qui le souhaitent à identifier et formuler les compétences mises en œuvre à travers leur expérience. Il les accompagne pour leur permettre d'aller au-delà de la description de leurs activités, mieux utiliser les outils de validation et de certification qui existent et valoriser leurs acquis dans leur parcours associatif, étudiant ou professionnel.

Le portefeuille est également à la disposition des associations de tout secteur et de toute taille, engagées dans l'accompagnement de leurs bénévoles et dans une perspective de connaissance et de gestion de leurs équipes.

## 1 Perspective

Ce document public peut être reproduit librement. Déjà testé par de nombreuses associations, il sera amélioré au fil du temps, en concertation avec des acteurs du système universitaire et des entreprises.



## Outils

# ➤ BILAN NOMINATIF DU VOLONTAIRE : SERVICE CIVIQUE

L'Agence du Service Civique adresse systématiquement à tous les volontaires par voie postale l'attestation officialisant l'accomplissement de leur mission et marquant la reconnaissance de leur engagement par l'État. Cette remise peut s'envisager lors d'un temps plus solennel.

Parallèlement à cet envoi, les organismes agréés au titre du Service Civique doivent établir conjointement avec les volontaires qu'elles accueillent le bilan nominatif décrivant les activités exercées et évaluant les compétences acquises au cours de leur mission.

### Objectifs du bilan nominatif :

- Permettre au volontaire de prendre conscience de ses acquis ;
- Fournir un document attestant de ceux-ci, document dont il pourra se prévaloir dans la suite de son parcours de formation et d'insertion.

L'établissement de la liste des tâches réalisées doit permettre de réfléchir conjointement avec le volontaire aux compétences qui ont été nécessaires pour les réaliser. Pour cette étape, le tuteur et le volontaire pourront se baser sur un référentiel de compétences proposé par le guide d'élaboration du bilan nominatif de l'Agence du Service Civique. Cette démarche est intégrée dans le guide à destination des tuteurs également en ligne sur le site « [service-civique.gouv.fr](http://service-civique.gouv.fr) »

L'analyse de ces missions a permis d'identifier les compétences majeures susceptibles d'être acquises ou développées au cours d'une mission de Service Civique. Ces compétences ont été réparties en « savoir-être » d'une part et « connaissances » d'autre part.

## Outils

# ➤ À L'ÉCHELLE DE L'UNION EUROPÉENNE

### ➤ Youthpass

---

Le 6 juillet 2007, le Comité du Programme Européen « Jeunesse en Action » (PEJA) a approuvé la mise en œuvre du Youthpass. Le Youthpass est un outil de validation et de reconnaissance des résultats de l'apprentissage non formel acquis par les participants aux différentes activités dans le cadre du PEJA, et concrétisé par la remise d'un certificat individuel pour les participants qui en font la demande. Ce certificat comprend une partie d'auto-évaluation des résultats de l'apprentissage suivant le cadre européen de référence des 8 compétences clés.

### ➤ Europass

---

**Adopté en décembre 2004, Europass comprend 5 éléments :**

Le CV Europass et le Passeport de langues Europass permettent à chaque citoyen(ne) européen(ne), sous sa propre responsabilité, de présenter suivant un cadre européen commun, ses compétences, son parcours éducatif et professionnel.

L'Europass Mobilité, le Supplément au diplôme, le Supplément au certificat, délivrés par des organismes de formation, permettent pour le premier de décrire et valider des compétences acquises pendant une mobilité éducative dans un autre pays, pour les autres de compléter un diplôme ou un certificat de formation professionnelle, par la description fine des compétences attachées à l'obtention de ces diplômes ou certificats.

# 🔗 « LE BREVET DE L'ENGAGEMENT » : LES FRANCAS DE LORRAINE

## 🔗 Constat

---

La présence des jeunes est effective dans les réseaux associatifs mais on sait aussi que les possibilités d'exercer des responsabilités restent faibles, par manque de confiance des plus âgés, par manque d'accompagnement, par manque d'espaces sécurisés qui leur offrent les moyens d'initier et de mettre en œuvre des projets ou actions concrètes. L'animation volontaire constitue une possibilité de s'investir dans des équipes éducatives composées de professionnels, d'animateurs occasionnels, de bénévoles. Elle constitue aussi une occasion d'exercer une responsabilité éducative auprès des plus jeunes. Ces expériences permettent d'acquérir, de conforter mais aussi de valoriser des compétences.

## 🔗 Descriptif du projet

---

Le brevet de l'engagement se veut être une reconnaissance d'un processus, d'un parcours d'engagement qui permet de valoriser le fait qu'on puisse développer des compétences sociales, civiques et citoyennes, des aptitudes personnelles. À ce titre, l'expérimentation proposée par les Francas vise à définir les contenus d'un tel support, à partir du champ de l'animation volontaire, en misant sur le fait que ce « brevet de l'engagement » pourrait être un atout pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes concernés.

## 🔗 Le brevet de l'engagement c'est :

---

- Une capitalisation des expériences réalisées et des compétences développées ;
- Une attestation reconnue au niveau régional, à faire valoir dans un parcours professionnel ;
- Une reconnaissance des enjeux de l'exercice de responsabilités éducatives pour le développement personnel des jeunes.

## 🔗 Attester de l'engagement

---

- Une formalisation de démarrage, qui acte l'envie de... ;
- Des expériences : pour agir, pour faire... ;
- Des formations : pour apprendre ;
- Une évaluation : pour acter ce que l'on a appris ;
- La remise du brevet : pour la reconnaissance et la valorisation.





# Expérimentations

## « LE LIVRET DE COMPÉTENCES EXPÉRIMENTAL » : LYCÉES AGRICOLES LORRAINS

### Constat

Les initiatives réalisées en dehors du cadre scolaire, ne sont actuellement pas mises en avant dans le parcours du jeune, alors qu'elles peuvent constituer une part importante de son expérience.

### Enjeux

Il s'agit de valoriser les potentialités de chaque jeune, d'enregistrer ses acquis et ses découvertes professionnelles, de regrouper sa démarche d'orientation via un outil, le livret de compétences, pour valoriser l'ensemble de ses atouts et élargir les critères sur lesquels on évalue actuellement le jeune.

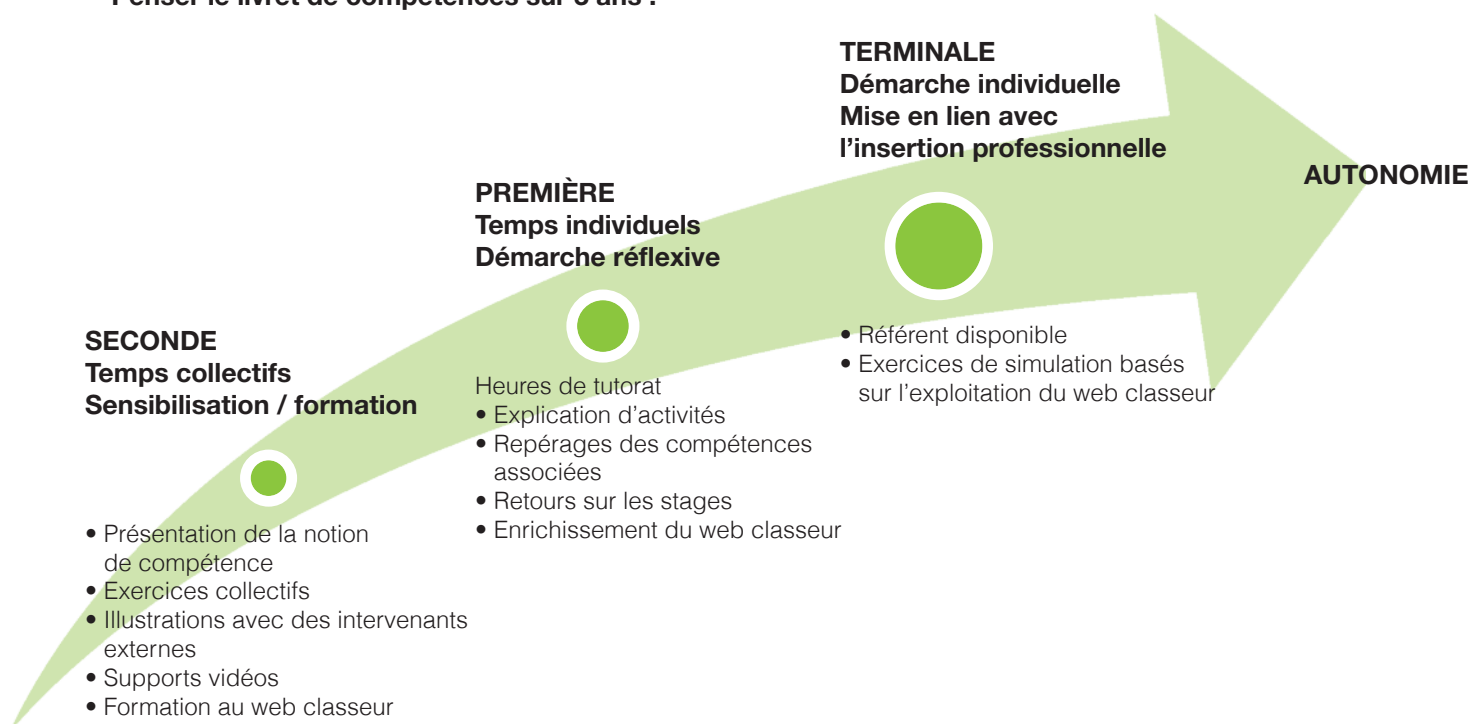
### Descriptif du projet

Le livret expérimental de compétences comprend les compétences du socle commun, les diplômes et certificats, les engagements associatifs, les aptitudes développées dans le cadre familial, les découvertes des formations et des métiers, les stages en entreprises, les échanges culturels, les éléments d'autoévaluation, et les éléments de réflexion sur le projet d'orientation. Cet outil informatique forme le socle de l'expérimentation.



### Perspective

Penser le livret de compétences sur 3 ans :



# « INTÉGRATION DES JEUNES DANS LES ASSOCIATIONS » : MISSION LOCALE DU VAL DE LORRAINE

## ⑦ Constat

Adhérer à une association représente un moyen pour les jeunes de développer des compétences transférables dans la vie professionnelle.

Depuis 2005, la Mission Locale du Val de Lorraine et de Laxou s'est doté d'un indicateur permettant de mesurer l'implication des jeunes dans le territoire, soit en termes d'activités régulières, soit en termes d'engagement associatif. Le pourcentage de jeunes non engagés bénévolement et ne pratiquant pas d'activité a atteint 72 % en 2011.

## ⑦ Objectif

Cette étude préliminaire a examiné la faisabilité d'un projet de recherche-action sur l'intégration des jeunes dans la vie associative sur le territoire et d'en identifier les conditions.

## ⑦ Évaluation / Perspectives

L'étude démontre que nous sommes en présence de deux univers qui ne se connaissent pas, celui des jeunes en difficultés d'insertion sociétale, et l'univers associatif qui n'est pas forcément prêt à intégrer des jeunes avec des parcours de vie changeants.

Pour favoriser la rencontre des jeunes avec les associations, un travail important de préparation à l'intégration associative doit être mené avec le jeune, mais aussi avec l'association d'accueil.

Il apparaît pertinent d'améliorer l'accès des jeunes aux activités sportives culturelles ou de loisirs ainsi que leur engagement bénévole dans les structures associatives locales. Pour réussir, une vaste campagne de sensibilisation des jeunes à l'engagement bénévole doit impérativement entraîner la valorisation des compétences dans le parcours d'insertion.



# Expérimentations

## « PARCOURS DE RÉUSSITE » : ESPACE DYNAMIQUE D'INSERTION

### Projet

Accompagnement en réseau permettant de proposer à chaque jeune un parcours individualisé, constitué de différentes étapes préparant son accès aux dispositifs de droit commun.

### Public cible

Personnes de 16-25 ans sur le territoire Nancy couronne et du bassin de Pompey en situation d'exclusion.

### Démarche

Valorisation de compétences acquises dans les cadres formels et non-formels comme support de mobilisation.

### Enjeux

- Permettre la conscientisation et verbalisation de leurs compétences par les participants ;
- Proposer un accompagnement personnalisé pour que chaque participant puisse trouver une place lui permettant de se projeter dans l'avenir et de s'inscrire dans une démarche positive de réappropriation de ses capacités et compétences.

### Évaluations

- Bilan annuel de l'activité (statistiques et évaluation qualitative) ;
- Développement des partenariats (nouveaux et existants) ;
- Bilan individuel pour chaque participant.

### Perspective

Utilisation d'un Référentiel de compétences comme outil de capitalisation.



# ① «JEUNES BÉNÉVOLES, FUTURS DIRIGEANTS» : COMITÉ RÉGIONAL OLYMPIQUE ET SPORTIF DE LORRAINE (CROSL)

## ① Descriptif du projet

Cette formation organisée par le Comité régional olympique et sportif (CROSL), la Direction Régionale Jeunesse, Sport et Cohésion Sociale (DRJSCS) et le Conseil Régional de Lorraine vise, par un enseignement théorique et pratique, à préparer des jeunes à la maîtrise des compétences nécessaires au bon fonctionnement d'une association.

La formation s'articule autour de trois axes :

- Conduite de projet associatif et connaissance des acteurs du sport ;
- Initiation à la gestion administrative et juridique des associations ;
- Initiation à la gestion financière des associations.

## ① Enjeux

- Favoriser et développer la participation des jeunes à la vie associative de leur club / association sportive ;
- Augmenter la représentation des jeunes dans les bureaux et comités d'administration ;
- Développer l'autonomie et des compétences en lien avec la gestion de projet associatif ;
- Allier à la fois théorie et pratique afin de transformer les savoirs acquis en compétences.

## ① Évaluation

Les compétences des participants sont listées au début de la formation (je sais faire, je veux apprendre...). Ce même questionnaire est à nouveau proposé en fin de formation afin d'évaluer les apprentissages.

Un suivi des formés est mis en place à N+1 : on demande aux jeunes de dire comment ils ont évolué dans leur club (nouvelles responsabilités, nouveaux projets, etc.).

Pendant la formation, les jeunes réalisent un projet en groupe, qui fait l'objet d'une évaluation en fin de formation (retour sur expérience et analyse de pratique).



**Ce projet a été financé par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°3 (« soutenir et valoriser l'engagement des jeunes ») lancé en 2009 par le Haut-Commissariat chargé de la Jeunesse.**

## Constat

Le plus souvent, les jeunes ne songent pas à mettre en avant leurs expériences associatives au moment de la recherche de leur premier emploi et lorsqu'ils la mentionnent sur leur CV, ils le font de manière discrète, sans prendre le temps de détailler les activités qu'ils ont pu y réaliser.

Il n'existe pour l'instant pas d'accompagnement pour permettre aux jeunes de revenir sur leurs expériences associatives afin d'être à même de les décrire et de les valoriser auprès d'un recruteur.

## Objectifs initiaux

Faire de l'expérience associative un atout pour l'insertion professionnelle des jeunes, via :

- Un accompagnement des jeunes bénévoles et volontaires dans l'identification et la valorisation des compétences acquises par la pratique associative ;
- Des actions de sensibilisation des entreprises au caractère professionnalisant des expériences bénévoles ;
- Des actions de transfert des outils créés auprès de structures concernées par la valorisation de l'expérience associative.

## Descriptif synthétique du dispositif expérimenté

Mise en place d'une méthode d'accompagnement qui consiste à mettre à disposition des jeunes bénévoles un outil dédié, le portfolio de compétences, et des sessions de formation, pour leur permettre de décrire leur parcours associatif, puis de le rattacher à des compétences avant de savoir comment les valoriser.

## Évaluation

- Un impact avéré sur les bénéficiaires : deux tiers des jeunes bénévoles et volontaires modifient leur CV après la formation ;
- Une mise en capacité des jeunes à parler de leur expérience associative dans un contexte de recrutement ;
- Pourtant les entreprises affirment reconnaître l'expérience associative des jeunes mais cette reconnaissance se restreint le plus souvent aux savoir-être, occultant la dimension d'apprentissage de l'expérience associative ;
- Une approche qui permet également d'aborder de façon plus large les problématiques de recrutement, en offrant la possibilité d'apprendre à « parler le RH ».

## Perspectives

Pérennisation et essaimage du programme Bénévolat et compétences : toute structure concernée par la question de valorisation des expériences des jeunes pourra ainsi s'en approprier les outils et au besoin les adapter, avec l'aide d'Animafac.

# ➤ VALORISATION DES COMPÉTENCES ACQUISES À TRAVERS LE BÉNÉVOLAT ET AIDÉ À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS : ASSOCIATION DE LA FONDATION ÉTUDIANTE POUR LA VIE

Ce projet a été financé par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°3 (« soutenir et valoriser l'engagement des jeunes ») lancé en 2009 par le Haut-Commissariat chargé de la Jeunesse.

## ➤ Constats

---

Peu importe leur poste, lorsque de jeunes actifs reviennent sur leur expérience bénévole, ils estiment qu'elle constitue un plus qui devrait être envisagée comme étant de nature professionnelle à part entière. Pourtant, et c'est bien là un paradoxe, beaucoup d'entre eux ne la mentionnent pas, ou avec maladresse, sur leur CV.

## ➤ Objectifs initiaux

---

- Mieux connaître les différentes formes d'engagement ;
- Valoriser auprès des professionnels les compétences que les étudiants acquièrent en s'engageant dans des actions de bénévolat ;
- Amener les étudiants à mieux valoriser les compétences qu'ils acquièrent à travers l'engagement ;
- Favoriser un accroissement du nombre de jeunes ayant un engagement dans une association ou initiateur d'un projet.

## ➤ Descriptif

---

- Une campagne de communication auprès des recruteurs pour promouvoir les compétences acquises par le bénévolat ;
- Une démarche d'accompagnement auprès des étudiants pour leur permettre de valoriser les compétences acquises à travers le bénévolat pour leur insertion professionnelle.

Le travail sur la posture effectué par l'étudiant bénévole et son expérience de l'engagement sont les atouts distinctifs de l'Afev.

### Élaboration d'un schéma s'articulant autour de 3 types de compétences :

Compétences liées aux activités / à la relation / à l'expérience de l'engagement.

La reconnaissance de l'engagement dans le parcours universitaire : les compétences développées par les bénévoles de l'Afev sont reconnues par 44 établissements universitaires, intégrées dans les cursus à travers des Unités d'Enseignement (UE). Elles permettent de valider ces expériences via l'attribution de crédits ECTS comptant pour l'obtention des diplômes. Cela constitue bien une reconnaissance des capacités acquises au cours du bénévolat.

# Expérimentations

## LES TREMPLINS UNIS-CITÉ : DE L'ENGAGEMENT AU PROJET D'AVENIR

Le Service Civique d'Unis-Cité est porteur de savoir-faire et savoir-être transférables dans la vie professionnelle.

Les volontaires d'Unis-Cité, à la fin de leur Service Civique, sont invités à valoriser leur expérience de volontariat et partager leur projet d'avenir devant des professionnels de structures variées, qu'ils ne connaissent pas.

### Objectifs des Tremplins d'Unis-Cité

Pour les jeunes volontaires	Pour les membres des jurys
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprendre à valoriser son expérience de Service Civique : verbaliser les savoir-faire et savoir-être acquis ;</li> <li>• Apprendre à présenter et à argumenter efficacement sur son projet d'avenir : reprise d'études, création d'activité, recherche d'emplois... ;</li> <li>• Se confronter à un regard professionnel, comprendre les codes et exigences du monde professionnel ;</li> <li>• Entrer en contact avec des acteurs de différents secteurs d'activité, se construire son réseau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer concrètement à appuyer l'insertion des jeunes ;</li> <li>• Mieux appréhender les bénéfices du Service Civique pour les jeunes ;</li> <li>• Partager et faire bénéficier de son expérience dans le cadre d'une action solidaire et utile ;</li> <li>• Rencontrer de potentiels futurs candidats ;</li> <li>• Rencontrer les autres membres du jury : entreprises, collectivités, associations...</li> </ul>

### Un « Tremplin Unis-Cité » en deux temps - Durée de 45 mn

- Un temps de présentation orale par le volontaire (30 mn) ;
- Un feedback des professionnels et du volontaire sur la présentation : conseils, questions-réponses (15 mn).

### Outils

- Le « portefeuille de compétences » du volontaire ;
- L'autoportrait du volontaire ;
- Un descriptif succinct des projets de chaque équipe de volontaires ;
- Une trame d'entretien pour guider les jurys dans le déroulement de l'échange ;
- Une grille d'évaluation pour guider les jurys dans l'évaluation de la présentation du volontaire ;
- Un questionnaire d'évaluation pour mesurer l'impact de la journée auprès des volontaires et des partenaires en aval de l'évènement.

# Les partenaires mobilisés



## Contacts

Hôtel de Région  
Place Gabriel Hocquard  
BP 81004 - 57036 Metz CEDEX 1  
Tél. : +33 (0)3 87 33 60 00  
Fax : +33 (0)3 87 32 89 33  
[www.lorraine.eu](http://www.lorraine.eu)