RE
QUA
PASS

VALORISER LES COMPÉTENCES ASSOCIATIVES

ÉTAT DES LIEUX ET ANALYSE DES OUTILS EXISTANTS

Interreg
France-Wallonie-Vlaanderen
UNION EUROPÉENNE
EUROPESE UNIE

REQUAPASS

RECONNAISSANCE ET **QUA**LIFICATION
DES **P**ARCOURS **ASS**OCIATIFS

RE QUA PASS

SOMMAIRE

1 LES COMPÉTENCES, DE QUOI PARLE-T-ON ? P.4

2 RÉALITÉ DES AVANCÉES SUR LA PRISE EN COMPTE DES COMPÉTENCES BÉNÉVOLES P.7

3 ÉTAT DES LIEUX DES OUTILS INTERNATIONAUX ET EUROPÉENS P.19

4 DES EXEMPLES INSPIRANTS : LES BADGES DE COMPÉTENCES P.25

5 NOTRE PLUS-VALUE: D'UNE EXPERIENCE ASSOCIATIVE À UN BADGE DE COMPÉTENCE P.28

6 ANNEXE : BIBLIOGRAPHIE P.33

INTRODUCTION

Cette publication est un état des lieux. Cet outil est le fruit d'une année de travail dans le cadre du projet transfrontalier du programme INTERREG France Wallonie Flandres : ***Reconnaissance et Qualification des Parcours Associatifs.***

La présente démarche a été coordonnée par l'**Association INTERPHAZ** (France) et les partenaires opérateurs à l'initiative du projet :
Maison Des Associations de Tourcoing (France)
Maison Pour Associations de Charleroi (Belgique)
Maison Des Associations de Roubaix (France)
Avec le soutien du Fonds Européen de Développement Régional

L'ambition du projet REQUAPASS est de valoriser les engagements des citoyens qui s'impliquent dans les structures associatives du territoire des Hauts-de-France, de la Wallonie et des Flandres. C'est une démarche transfrontalière collective pour des engagements associatifs mieux reconnus, épanouissants et inclusifs sur le plan social et professionnel.

Planifié pour une durée de quatre années et enrichi par un nombre important de partenaires français et belges, le projet s'articule **autour de 3 grands axes de travail :**

- La valorisation et la reconnaissance des compétences acquises et développées durant des engagements à titre volontaire ou bénévole.
- La formation des publics du monde associatif via la sensibilisation du grand public, la qualification des personnes déjà engagées et la consolidation des professionnels de l'accompagnement.
- Et enfin, l'observation et l'analyse territoriale pour une meilleure compréhension et une visibilité accrue du secteur associatif transfrontalier.

REQUAPASS souhaite contribuer **à mieux reconnaître et valoriser les compétences nées à l'occasion d'une expérience associative et/ou d'engagement bénévole.** La présente publication vise à fournir des repères méthodologiques et didactiques liés à l'identification de la variété des acquis et compétences développées au cours d'apprentissages non formels et informels.

Ce travail, constitue un préalable important à la création d'un **outil numérique transfrontalier** pour faciliter la prise en compte des compétences des bénévoles et volontaires dans leur parcours personnel, d'insertion social ou professionnel.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !

CHAPITRE N°1

Les compétences, de quoi parle-t-on ?

« TU SAIS ME PASSER LE SEL ? »

Notre projet REQUAPASS s'intéresse à la REconnaissance et à la QUAlification des PArcours ASSociatifs. Pour comprendre ces parcours, nous ciblons les compétences développées par nos bénévoles, nous souhaitons les mettre en avant, les valoriser. Mais avant de les valoriser, encore faut-il comprendre de quoi l'on parle.
Et si les définitions ne sont pas toujours très claires, imaginez à l'échelle transfrontalière!

En effet, l'emploi du verbe *savoir* au lieu du verbe *pouvoir* est un phénomène oral fréquemment utilisé dans notre espace transfrontalier franco-belge. L'utilisation du verbe savoir est à entendre comme «avoir la capacité de» ou «être en état de». C'est l'exemple de cette phrase : «Tu sais me passer le sel ?» Une expression belge qui sème encore plus la confusion entre tous ces termes !

Mais alors comment distingue-t-on un savoir d'une connaissance ou encore d'une compétence ?
Un individu peut savoir des choses, connaître des trucs, être capable de faire des machins… Ouais! Bon et si on essayait de comprendre un peu mieux ce que veulent dire chacun de ces mots ?

DISTINCTION ENTRE SAVOIR, CONNAISSANCE ET COMPÉTENCE

SAVOIR

UN SAVOIR EXISTE
HORS DE TOUT SUJET CONNAISSANT

Le savoir est une donnée, un concept, une procédure ou une méthode qui existe à un temps donné hors de tout sujet connaissant et qui est généralement codifié dans des ouvrages de référence. Le savoir ne peut pas se confondre avec un ensemble de connaissances.

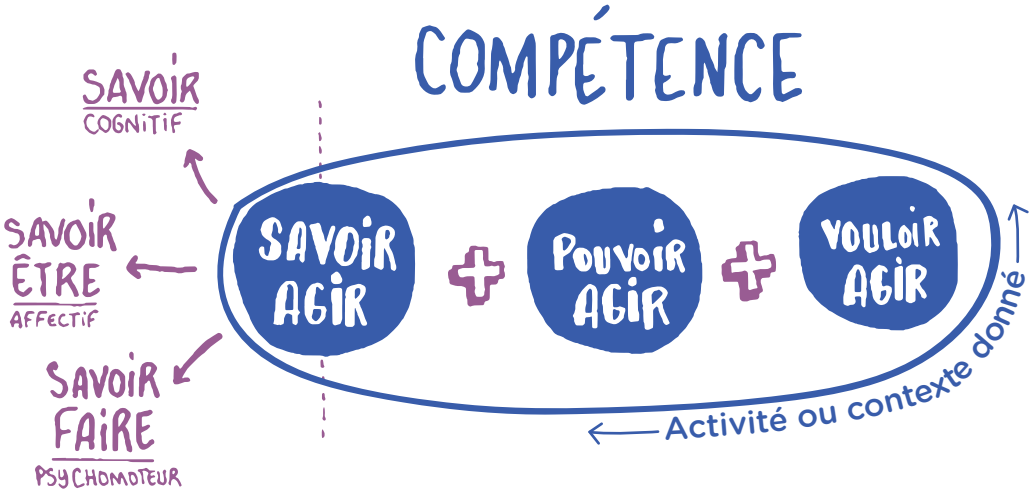
≠

CONNAISSANCE

UNE CONNAISSANCE EST INDISSOCIABLE
D'UN SUJET CONNAISSANT

Lorsqu'une personne intériorise un savoir, elle transforme ce savoir en connaissance. Elle « construit » cette connaissance. La même connaissance construite par une autre personne ne sera donc pas tout à fait la même. Il n'existe en fait aucune connaissance parfaite et absolue !

COMPÉTENCE



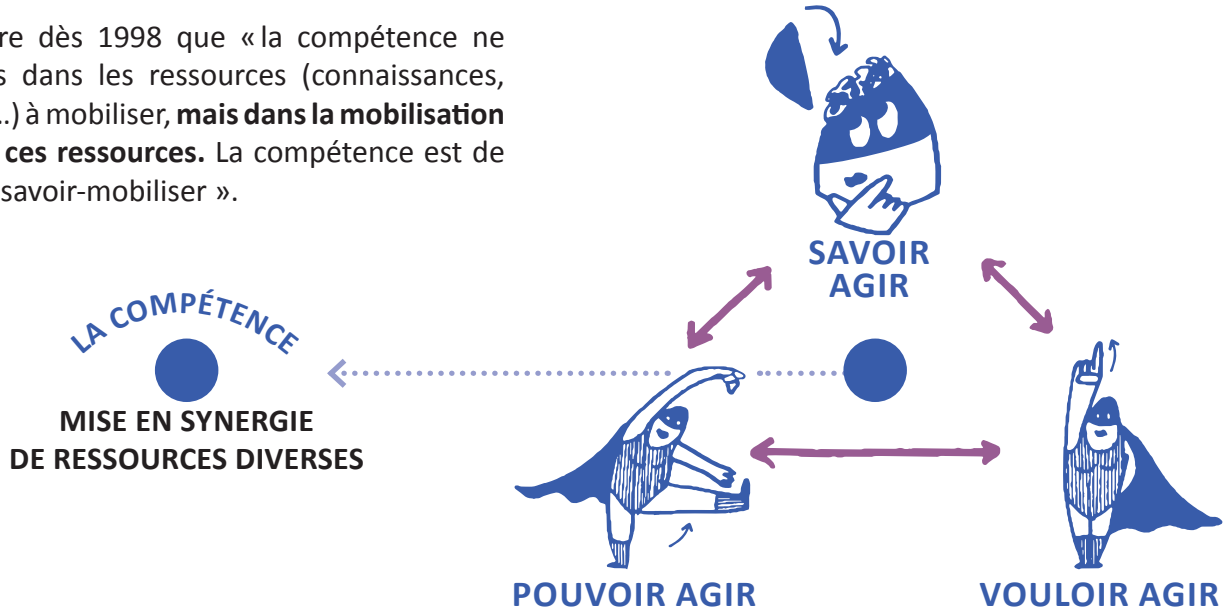
LA COMPÉTENCE EST INDISSOCIABLE
D'UNE ACTIVITÉ OU D'UN CONTEXTE DONNÉ

L'ensemble des illustrations est une retranscription graphique du tableau réalisé par Catherine Chabrun sur le site de l'ICEM
https://www.icem-pedagogie-freinet.org/node/3593

SELON GUY LE BOTERF

La notion de compétence renvoie à plusieurs réalités et se positionne comme un croisement entre 3 typologies d'actions. Nous pouvons ainsi nous appuyer sur le triangle des compétences, développé par Guy Le Boterf [1].

Il considère dès 1998 que « la compétence ne réside pas dans les ressources (connaissances, capacités…) à mobiliser, **mais dans la mobilisation même de ces ressources.** La compétence est de l'ordre du savoir-mobiliser ».



TRIANGLE DES COMPÉTENCES

SELON MICHEL PARLIER

Michel Parlier[2] distingue quatre caractéristiques de la compétence:

1 OPÉRATOIRE ET FINALISÉE

Elle est indissociable d'une activité : « Compétence à agir ».

2 APPRISE

On devient compétent par construction personnelle et par construction sociale.

3 STRUCTURÉE

Elle combine les savoir agir, les vouloir agir et les pouvoir agir.

4 ABSTRAITE ET HYPOTHÉTIQUE

On ne peut observer directement la compétence réelle mais on peut observer ses manifestations et ses conséquences.

La notion de compétences n'a pas tout à fait le même sens dans les différentes langues et dans les différents pays, aussi bien à l'intérieur de l'Europe[3] qu'entre la France/Belgique et l'Amérique du Nord qui oriente beaucoup plus son paradigme sur les compétences sur la performance. La notion de compétences y est en effet beaucoup plus mobilisée dans les contextes de sélection professionnelle et d'évaluation des individus.

[1] **Guy LE BOTERF**, *De la compétence : essai sur un attracteur étrange*
Le Boterf intervient comme consultant à la demande des entreprises, des organisations et des universités pour les aider à concevoir et mettre en place leurs politiques et dispositifs de gestions de développement des ressources humaines et des compétences.
http://www.guyleboterf-conseil.com/itinprof.htm

[2] **Michel PARLIER** est responsable du département Compétence, Travail et Emploi de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (France, ANACT) et professeur associé à l'IAE de Lyon. Il a été auparavant responsable ressources humaines et consultant.

[3] **Danielle COLARDYN**, *La gestion des compétences. Perspectives internationales*, Paris, Presses Universitaires de France, 1996

CHAPITRE N°2

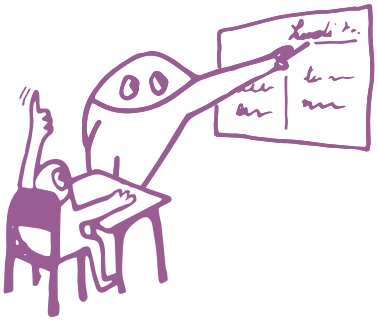
Réalité des avancées sur la prise en compte des compétences bénévoles

CONTEXTE GÉNÉRAL

La prise en compte des compétences ou l'approche par compétences est de plus en plus réelle dans notre société : dans les parcours de vie, dans les recrutements, dans les démarches d'accompagnement personnel. Longtemps délaissée, cette approche admet que tout individu a développé des compétences multiples et diverses au cours de chacune de ses expériences professionnelles et personnelles. La complémentarité des approches entre éducation formelle/ non-formelle et informelle permet peu à peu d'admettre une évolution des compétences développées dans des contextes variés : professionnels, extra-professionnels, voire personnels. (Cf. schéma ci-dessous)

DIFFÉRENCES ENTRE L'ÉDUCATION FORMELLE, NON-FORMELLE ET INFORMELLE[4]

FORMELLE

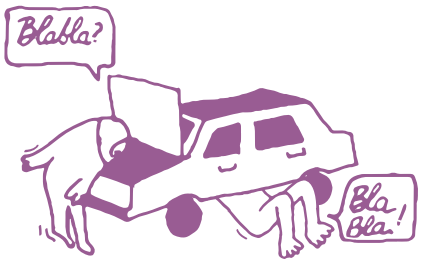


Enseignement organisé et dispensé à l'école et qui est explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur la validation et la certification.
Exemple : un enfant à l'école

NON FORMELLE

Enseignement d'un sujet en particulier, à l'intérieur de l'école ou à l'extérieur, qui est intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) mais qui comportent un important élément d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant.
Exemple : un jeune au sein d'un centre de loisirs

INFORMELLE



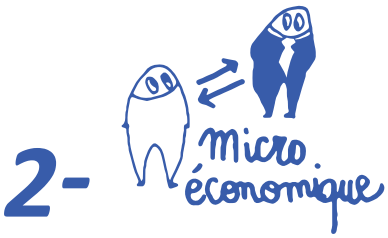
Apprentissage qui découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère intentionnel de la part de l'apprenant.
Exemple : un enfant dans sa famille

[4] UNESCO, 2004, ***Raisons éducatives***, Olivier Maulini, Cléopâtre Montandon, Université de Genève bservatoire Compétences-emplois, Canada http://www.oce.uqam.ca/article/apprentissage-formel-informel-non-formel-des-notions-difficiles-a-utiliser-pourquoi/

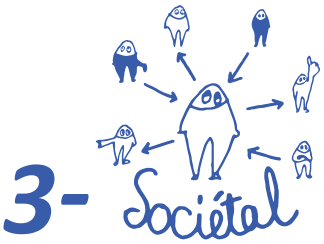
Cette évolution corrobore l'approche d'une reconnaissance de ces compétences et admet que les compétences techniques ne sont pas les seuls révélateurs des compétences individuelles et collectives. La compétence étant liée à un contexte, elle va se révéler de manière tout à fait différente selon la taille et la forme de l'organisation dans laquelle évolue l'individu. De fait, les compétences individuelles et collectives vont être liées à des contextes et vont résulter de la qualité des relations de coopération mises en œuvre par les professionnels d'une entreprise ou d'une organisation.

CETTE PRISE EN COMPTE DES COMPÉTENCES ET LEUR APPORT SOCIAL SE FAIT SUR 3 ÉCHELLES D'INTERACTIONS

Nous pouvons considérer l'individu et la montée en compétences individuelles dont il bénéficie. Chaque expérience contribue à l'épanouissement individuel.



La réflexion par compétences induit une transformation à l'échelle micro-économique d'une entreprise. Elle va, selon les cas, laisser plus de place à des parcours marqués par des compétences annexes, dont les compétences bénévoles. Dans d'autres cas, elle pourra permettre l'épanouissement de ses salariés en développant des programmes de mécénat de compétences qui se multiplient également aujourd'hui.



La réflexion par compétence impacte plus largement la société avec l'évolution de la gestion des ressources humaines et la gestion de parcours qui y sont liés, avec ses avantages et inconvénients.[5]

COMPÉTENCES TRANSVERSALES & BÉNÉVOLAT

Comme peuvent l'aborder plusieurs outils dont nous parlerons dans les pages suivantes, exprimer son parcours de bénévole et/ou de volontaire est relativement complexe. Si plusieurs démarches d'identification des compétences ont peu à peu vu le jour (à mesure que les outils d'engagement se sont structurés[6]), il convient de s'interroger sur les manières d'identifier les compétences qui ont été acquises et mises en œuvre.

Pour aider à mener cette démarche, plusieurs acteurs ont réalisé des démarches de grand intérêt. REQUAPASS souhaite significativement faire réfléchir à la place des compétences transversales développées par les bénévoles et ce, en l'interrogeant de manière transfrontalière… Mais pour cela, nous devons déjà nous nourrir de ce qu'il existe ici et ailleurs sur le sujet !

[5] http://eduscol.education.fr/cid46097/la-notion-de-competences-et-ses-usages-en-gestion-des-ressources-humaines.html

[6] *Le Service Civique français et la loi du 10 mars 2010 a, en ce sens, joué un rôle considérable.*

RÉALITÉS FRANCO-BELGES

Si de nombreuses disparités perdurent, il est intéressant de noter que certains dispositifs sont similaires de part et d'autre de la frontière: **la Valorisation des Acquis d'Expériences (VAE)** est en effet prise en compte dans les deux pays.

La compréhension des compétences acquises *EN FRANCE* est liée à la validation des acquis de l'expérience professionnelle[7]. Pour obtenir cette validation, il est nécessaire de justifier une expérience d'au moins trois ans dans l'exercice d'une activité en rapport direct avec le titre ou le diplôme souhaité. Mais concernant la prise en compte des compétences bénévoles, le travail est encore conséquent.

***EN BELGIQUE*, cette validation repose sur la justification d'une expérience d'au moins cinq années dans l'exercice d'une activité en rapport direct avec le diplôme. La VAE permet à toute personne pouvant justifier d'au moins 5 années d'expérience professionnelle ou personnelle (tel que le bénévolat associatif) de :**

- **Solliciter l'accès à un cursus même s'il elle ne dispose pas des titres requis,**
- **Demander des dispenses visant à réduire la durée des études.**

Une valorisation qui n'est toutefois pas automatique et qui doit être validée par le Jury de l'établissement supérieur choisi par le candidat.

Les établissements d'enseignement supérieur disposent de conseillers VAE qui peuvent accompagner les candidats dans leurs démarches.

Plus d'informations via le site : https://www.ares-ac.be/fr/etudes-superieures/en-pratique/vae

[7] Instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (art.134)

CONTEXTE BELGE

La validation des compétences permet de reconnaître officiellement des compétences professionnelles (acquises dans le cadre d'un emploi, d'une formation ou d'un volontariat).

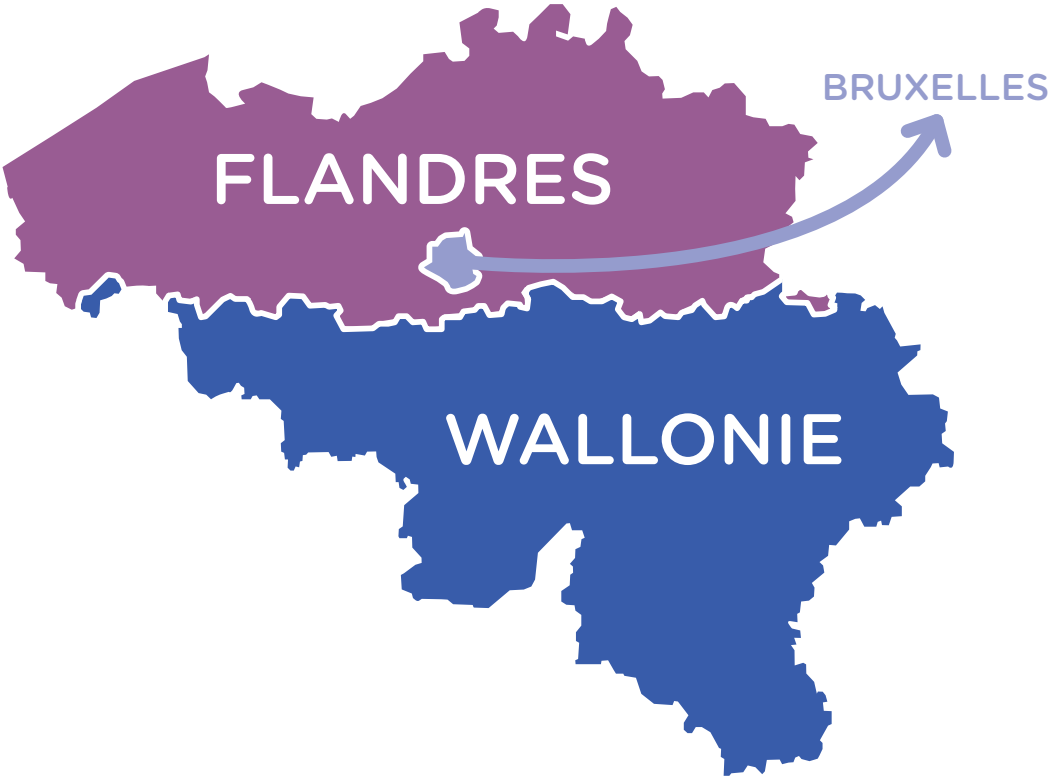
A / LA DIFFÉRENCE AU NIVEAU NATIONAL

La reconnaissance des compétences bénévoles en Belgique n'est pas gérée de la même manière qu'en France. Les démarches de reconnaissance ne sont pas les mêmes en Flandres et en Wallonie. Plusieurs démarches avaient été initiées, dont **un projet qui avait particulièrement bien fonctionné en Flandres autour du programme OSCAR**[11].

Le site Oscar a été déconnecté le 1er mai 2018. Il permettait de partager les compétences acquises dans les domaine de la jeunesse ou encore dans le secteur socio-culturel. La gestion qualitative du système demandait beaucoup de ressources et les pistes imaginées par les organismes porteurs du projet n'ont malheureusement pas permis d'aboutir au résultat souhaité. Les organisations partenaires (Faro, De Ambrassade et Socius) ont donc dû renoncer à l'expérience.

En Wallonie et à Bruxelles, les orientations ont beaucoup évolué ces dernières années, notamment grâce au travail mené par la plate-forme francophone du Volontariat[12]. Comme une de ces publications tend à le rappeler:

« le bénévolat n'est certes pas un phénomène nouveau, mais il a pris au cours des dernières décennies une importance quantitative et une diversité qualitative qui ont transformé le simple mouvement caritatif initial en tendance sociétale lourde, parallèlement à d'autres courants également lourds (féminisation de l'emploi, tertiarisation de l'économie, vieillissement des populations, etc.). La question centrale est donc d'articuler le volontariat autour de ces autres courants de façon à créer des complémentarités et des synergies plutôt que des oppositions et des conflits.» [13]



[11] https://socius.be/oscar-houdt-ermee-op/

[12] Association qui existe depuis plus de 25 ans et qui fédère plus d'un millier d'associations : http://www.levolontariat.be/accueil

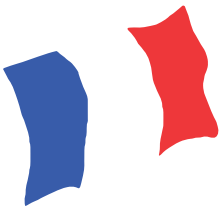
[13] https://www.carhop.be/images/B%C3%A9n%C3%A9volat_en_Belgique_F.et%20M.LORIAUX_2006.pdf

B/ LES ÉTUDIANTS EN BELGIQUE

Au sein des établissements d'enseignement supérieur le bénévolat peut être encouragé, notamment par le biais des Kots à Projets. En Belgique, les Kots sont des logements communautaires à destinations des étudiants. **Les Kots à Projets** ont ceci de spécifique qu'ils rassemblent une dizaine d'étudiants qui, en plus de vivre ensemble, s'associent pour mener à bien un projet le plus souvent au profit d'autres étudiants ou des habitants du quartier où le kot est implanté. Ce projet peut toucher à différents domaines tels que la culture, l'éducation, le sport, l'aide humanitaire, l'aide sociale ou encore la protection de l'environnement…

Pour en savoir plus:
http://www.organe.be/les-kots-a-projets/

De nombreux étudiants sont engagés en tant que bénévole/volontaire (les deux notions sont identiques en Belgique). Pour ceux-ci, il n'est pas toujours évident de conjuguer leur obligation d'être en cours et la nécessité de faire face à certaines situations liées à leur engagement bénévole (effectuer des démarches administratives, suivre des formations spécifiques…) Une situation évoquée par la Plateforme francophone du Volontariat dans son « Mémorandum 2019 : Pour un volontariat de qualité ». La plateforme plaide pour que ces jeunes aient « le droit de s'absenter 8 demi-jours par an (en dehors des vacances) sur base d'une justification, afin d'accomplir leurs engagements bénévoles » (extrait du Mémorandum 2019 de la plateforme du Volontariat).



A / LE CEC : UN OUTIL POUR TOUS

Le **Compte Engagement Citoyen** (CEC), créé en août 2016 en France, a pour objectif de recenser les activités citoyennes et ainsi permettre d'acquérir des droits à la formation. Ce CEC permet à tout volontaire (y compris en service civique pour ceux réalisés en 2017) ou dirigeant/ responsable bénévole à partir de 16 ans qui a consacré plus de 200h dans une année civile dans une ou plusieurs associations de bénéficier d'un forfait annuel de 240€. Ce forfait ouvre droit à des actions de formation professionnelle, un bilan de compétences, voire le passage du code de la route ou du permis de conduire.

LES ACTIVITÉS CITOYENNES PRISES EN COMPTE SONT LES SUIVANTES :

- Bénévolat associatif : membres du conseil d'administration ou du bureau, bénévoles encadrant d'autres bénévoles
- Service civique
- Réserve militaire opérationnelle
- Réserve civile de la police nationale
- Réserve civique et ses réserves thématiques dont celle communale de sécurité civile
- Réserve sanitaire (professionnels de santé mobilisables à tout moment par le ministère de la Santé ou les agences régionales de santé)
- Activité de maître d'apprentissage
- Volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers

Cette réalisation fait suite à la création par le passé d'un **passeport bénévole** des compétences. Ce certificat, mis en place par France Bénévolat[8] peut être utilisé comme pièce justificative pour compléter un dossier de validation des acquis de l'expérience. Le passeport bénévole permet à tout individu qui le souhaite de créer une passerelle entre son expérience associative et son parcours professionnel, en valorisant les compétences qu'il a acquises en association.

[8] https://www.francebenevolat.org/documentation/le-passeport-benevole

B / LES ÉTUDIANTS EN FRANCE

De très nombreux étudiants s'engagent dans le monde associatif, comme bénévoles ou dans le cadre d'une mission de service civique. Près des trois quart des universités reconnaissent et valorisent ces engagements. Un décret vient compléter l'article 29 de la loi égalité et citoyenneté et généralise à tous les établissements d'enseignement supérieur la mise en place d'un dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant.

Les dispositifs de valorisation de l'engagement étudiant existent dans plus de 70% des universités. **DÉVELOPPÉS SOUS DIFFÉRENTES FORMES, ILS PEUVENT ÊTRE NOMMÉS :**

- **ECTS** (European Credits Transfer Scale Système européen de transfert et d'accumulation de crédits)
- **Supplément au diplôme**
- **Ou prendre des formes spécifiques** en fonction des établissements.

L'article 29 de la loi Égalité et Citoyenneté (2017) généralise ces dispositifs à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur.[9]
Ainsi, depuis la rentrée 2017/2018, tous les établissements d'enseignement supérieur doivent mettre en place un dispositif de reconnaissance des compétences et aptitudes acquises dans le cadre d'une activité bénévole au sein d'une association.

CETTE VALIDATION PEUT ÊTRE RECONNUE ET VALIDÉE SOUS LA FORME DE :

- **L'obtention d'une unité d'enseignement** (offrant ainsi des crédits ECTS)
- **D'une dispense**, totale ou partielle de certains enseignements ou stages relevant du cursus de l'étudiant.

Ce décret dispose également que des aménagements des études doivent être proposés aux étudiants fortement investis dans la vie associative (emploi du temps, modalités de contrôle des connaissances, durée du cursus d'études).

Différents outils existent pour aider les universités à valoriser les compétences acquises par les étudiants dans le cadre d'un engagement, mais aucun n'est encore développé à l'échelle de notre région ou de notre Eurorégion. Certaines universités de la région ont cependant pris les devants, L'Université d'Artois a fait un gros travail autour de la notion de Bonus qui permet aux étudiants de valider leur Certificat de Formation à la Gestion Associative[10]

[9] Le décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle précise et complète cet article.

[10] http://www.univ-artois.fr/Vie-etudiante/Culture-et-Associations/Accompagnement/Bonus-et-CFGA

DES RÉFÉRENTIELS EXISTANTS

Afin de mieux intégrer les compétences transversales ou compétences clés développées dans ces paradigmes, notre action peut s'appuyer sur différents référentiels existants.

Mais c'est quoi un référentiel ? Pour mieux comprendre, voici quelques exemples de référentiels qui nous ont permis de mieux avancer sur celui qui nous paraissait le plus adapté.

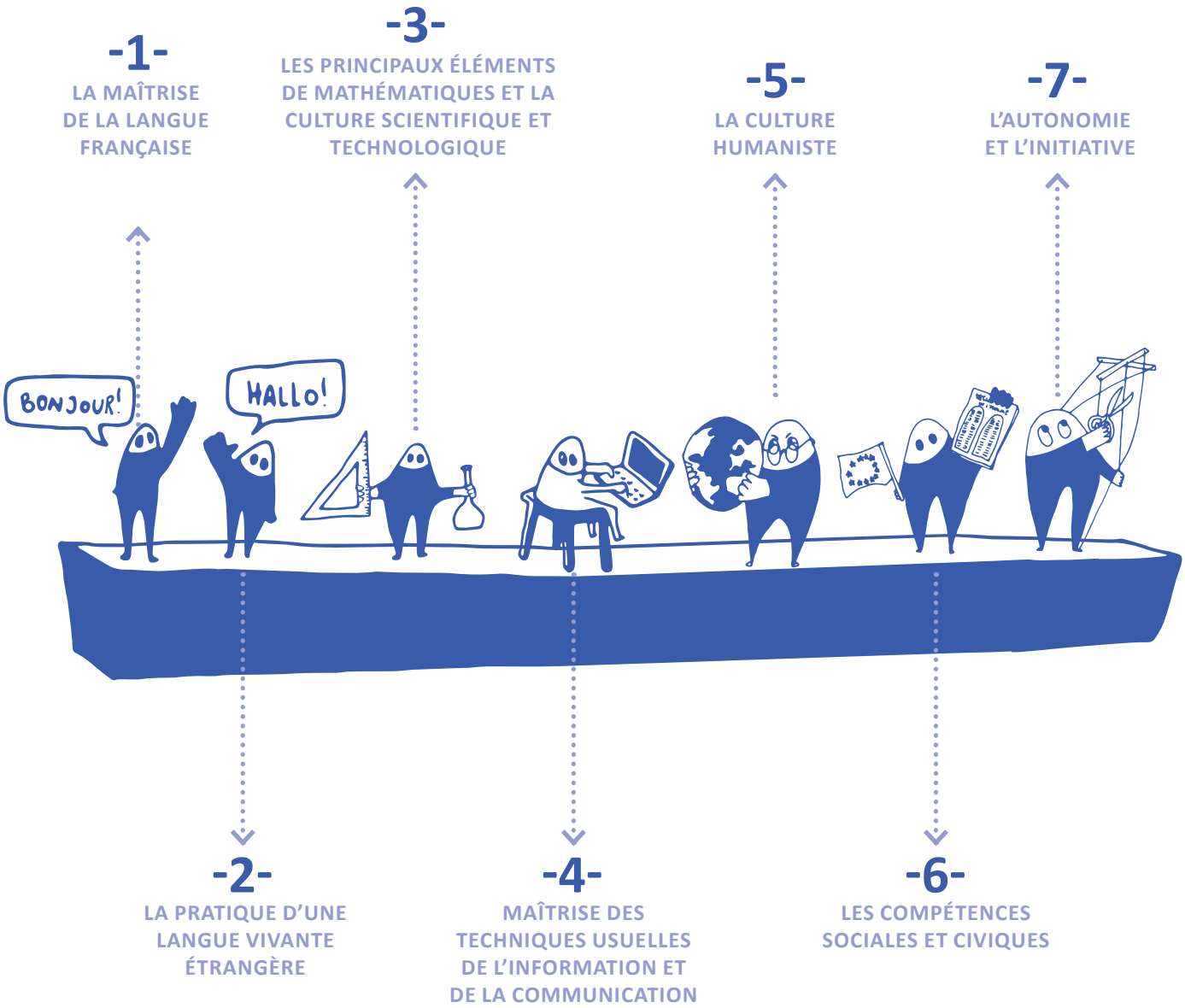
A/ LES RÉFÉRENTIELS DES MINISTÈRES FRANÇAIS (L'ÉDUCATION NATIONALE) ET BELGE (FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES - ADMINISTRATION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT)

■ RÉFÉRENTIEL BELGE

Les éléments du référentiel belge sont sensiblement similaires au schéma suivant.

■ RÉFÉRENTIEL FRANCAIS

Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture de l'Education Nationale définit les compétences qu'un élève doit progressivement maîtriser pendant sa scolarité. L'évaluation des compétences acquises se fait par élève dans chacune de ces composantes. Outre l'utilité pour les enseignants et le parcours scolaire, cette évaluation facilite aussi le positionnement individuel.



LES 7 COMPÉTENCES DU SOCLE

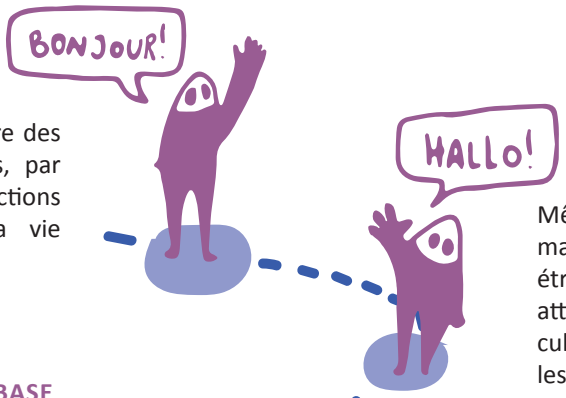
C/ LE RÉFÉRENTIEL SOCLE DES COMPÉTENCES COMMUNES DE L'UNION EUROPÉENNE

(Celui-ci a servi pour plusieurs projets développés par nos partenaires européens)

Les 8 compétences clés du référentiel européen sont elles-mêmes en pleine évolution. Une recommandation du Conseil de l'Union Européenne relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie en date du 22 mai 2018 vient effectivement faire évoluer les discours construits depuis 2006. Les compétences clés font l'objet d'une nouvelle formulation : ce sont « celles qui sont nécessaires à toute personne pour l'épanouissement et le développement personnel, l'employabilité, l'inclusion sociale, un mode de vie durable, la réussite dans une société pacifique, une gestion de vie saine et la citoyenneté active ».

-1-
COMMUNICATION DANS LA LANGUE MATERNELLE

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.

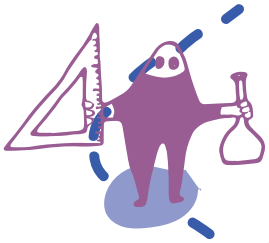


-2-
COMMUNICATION LANGUES ÉTRANGÈRES

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.

-3-
COMPÉTENCE MATHÉMATIQUE, BASE EN SCIENCES ET TECHNOLOGIES

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.

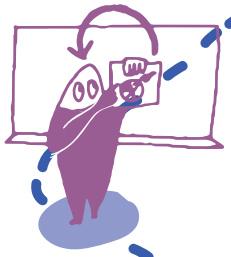


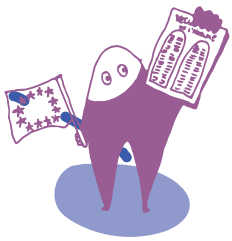
-4-
COMPÉTENCE NUMÉRIQUE

Usage sûr et critique des technologies de la société de l'information (TSI) et donc, la maîtrise des technologies de l'information et de la commnication (TIC).

-5-
APPRENDRE À APPRENDRE

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.





-6-
COMPÉTENCES SOCIALES ET CIVIQUES

Compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles; attidudes permettant à un individu de participer à la vie sociale, professionnelle et citoyenne.

-7-
ESPRIT D'INITIATIVE ET D'ENTREPRISE

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'entreprenariat dans une société démocratique.

-8-
SENSIBILITÉ ET EXPRESSION CULTURELLES

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).

Ces réalités se rapprochent fortement du référentiel duquel nous avons décidé de nous inspirer pour travailler sur les compétences des bénévoles: le référentiel des compétences du XXIè siècle[14].

D/ LE RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES DU XXIÈ SIÈCLE.

Couramment mobilisées dans les pays anglo-saxons, les compétences du XXIe siècle émergent encore difficilement dans nos pays. Un grief souvent avancé tient à leur genèse: issues du monde économique et des grandes entreprises, les compétences du XXIe siècle sont trop souvent reliées au monde des ressources humaines. Pourtant, si l'OCDE, l'UNICEF et l'Union Européenne promeuvent ces compétences du XXIe siècle, c'est pour valoriser des compétences qui reposent sur la double maîtrise d'une solide culture professionnelle et de gestes travaillés, pensés et sans cesse améliorés. Nos connaissances sont plus nombreuses qu'autrefois et dépendent fortement du numérique. Il s'agit désormais de développer ou de renforcer de nouvelles compétences et de nouvelles manières de les exprimer, auxquelles ce référentiel répond pleinement.

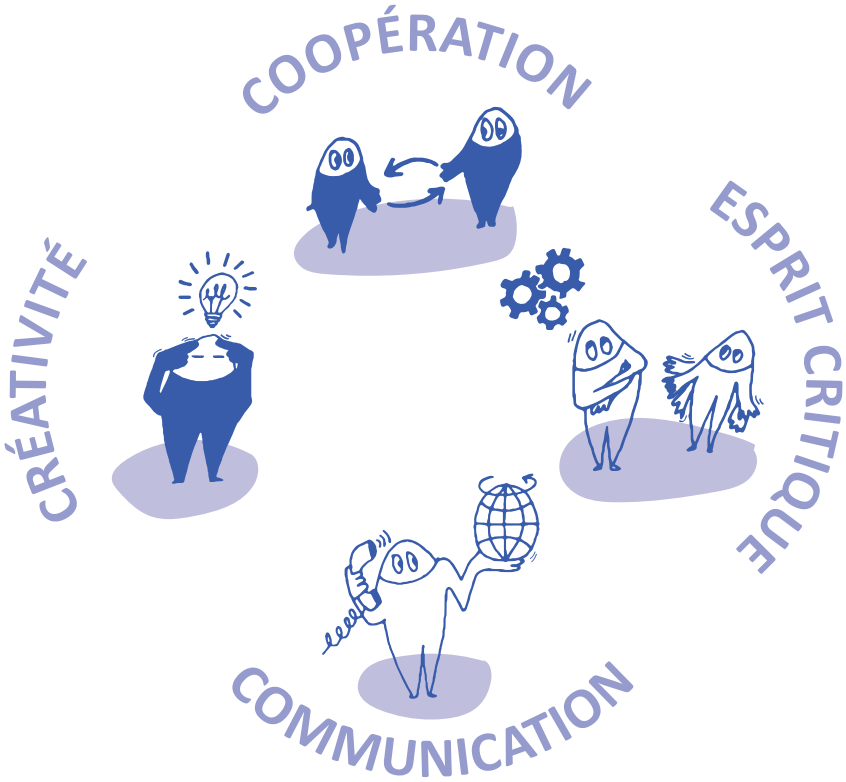
Le référentiel des compétences du XXIe siècle est au coeur de nombreuses recherches actuellement[15].
Né d'un travail issu de l'OCDE, ce référentiel met en avant une réflexion centrée sur les 4C :

-1-
CRÉATIVITÉ
Pour trouver des solutions

-2-
COOPÉRATION
Pour créer des objectifs communs

-3-
ESPRIT CRITIQUE
Pour réfléchir de manière logique

-4-
COMMUNICATION
Pour travailler ensemble



**IL Y A AUSSI UNE MÉTA-COMPÉTENCE,
LA CAPACITÉ À APPRENDRE, QUI EST FONDAMENTALE.**

[14] Pour plus d'informations: https://archiclasse.education.fr/Les-competences-du-21e-siecle
[15] voir annexes bibliographiques consacrées aux référentiels

E/ RECTEC

Le projet RECTEC financé par Erasmus + travaille sur la création d'un référentiel de compétences transversales, partant du référentiel des compétences clés européennes. Basé sur l'idée de rendre plus lisibles les compétences pour les publics pas ou peu qualifiés, ce projet répond à la demande des professionnels de l'orientation et de l'évaluation.

LES ASPECTS INNOVANTS DU PROJET SONT LES SUIVANTS:

-1-

Le calibrage des compétences transversales par l'établissement d'échelles de "niveau de maîtrise", à l'image du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL) d'une part, la mise en correspondance de ces niveaux de maîtrise avec ceux du Cadre Européen des Certifications (CEC) et les exigences des métiers et secteurs professionnels correspondant aux premiers niveaux de certification, d'autre part.

-2-

La contextualisation des compétences transversales au niveau professionnel rend complémentaires tous les répertoires de compétences clés et de base circulant dans les espaces francophones européens et induit une imbrication innovante par la mutualisation des multiples projets et dispositifs – instructions de base, alphabétisation, compétences clés – en vue de créer un guide d'utilisation du référentiel adossé aux démarches d'évaluation.

Plus d'informations :
http://rectec.ac-versailles.fr/

CHAPITRE N°3

État des lieux des outils internationaux et européens

Outre les référentiels de compétences sur lesquels nous pouvons nous reposer pour construire notre démarche, le projet REQUAPASS s'appuie sur plusieurs outils existants qui ont permis de tisser des passerelles entre compétences, employabilité et insertion sociale.

Ces outils sont développés au niveau national ou européen. Ils laissent émerger une réflexion sur les compétences transversales des bénévoles mais n'ont pas comme objectif de travailler spécifiquement sur ces compétences. Ils nous servent cependant de repère dans notre processus REQUAPASS.

OUTILS EUROPÉENS

A/ EUROPASS (EUROPE)

L'Europass a plusieurs mérites:
Il est fort utilisé pour démontrer de manière assez facile les qualifications et compétences de chacun dans un espace large (tous les États membres de l'UE, les pays de l'AELE/EEE et des pays candidats à l'UE)
Il se compose de cinq documents :

- Le C.V. Europass, qui est utilisé dans plusieurs pays européens comme outil de recrutement,
- Le passeport linguistique Europass, qui atteste des compétences linguistiques,
- L'Europass mobilité, qui permet de regrouper les expériences de mobilité réalisées (échanges de jeunes, projets Erasmus +...),
- Le supplément au diplôme Europass, qui facilite une meilleure compréhension des savoirs et compétences acquis par les titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur,
- Le supplément au certificat Europass qui facilite une meilleure compréhension des compétences acquises par les titulaires de certificats d'enseignement et de formation professionnelle.

Pour plus d'informations: https://europass.cedefop.europa.eu/fr

B/ LES AWARDS (ÉCOSSE)

Pensés comme des supports de valorisation d'expériences bénévoles et engagées dans des actions de proximité dans la communauté, ces awards sont développés pour les jeunes dès 5 ans et jusqu'à l'âge adulte, en fonction de 3 groupes d'âges :

- Hi5 (+5)
- Dynamic Youth Award (+10)
- Youth Achievement Award (+14)

En effet, ces compétences informelles sont appuyées par une reconnaissance qui se rapproche des badges (voir ci-dessous) en fonction d'un classement en 4 niveaux (bronze, argent, or, platine). Les jeunes valident leur compétences professionelles en fonction des responsabilités acquises et mobilisées par chacun dans les activités.
https://www.youthscotland.org.uk/awards/youth-achievement-awards/

C/ L'ATTESTATION DE COMPÉTENCES ACQUISES DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION NON FORMELLE (LUXEMBOURG)

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

Le projet s'inscrit dans le cadre général de l'apprentissage tout au long de la vie. A ce titre, la ou le jeune bénéficiaire entend ainsi valoriser son engagement. Il y décrit 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 d'engagement est soutenu par l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL). L'attestation d'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 les jeunes, rendant ainsi compte de ses compétences développées et faisant état des 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 plusieurs rubriques :

- CV de l'engagement et auto-évaluation via *https://self-assessment.anelo.lu/*
- Certificats de formation
- Certificats de participation
- Documentations
- Autres documents.

La démarche se fait en ligne et permet d'identifier ses compétences pour ensuite générer des certificats : https://certificat.anelo.lu/

D/ PROFILPASS ET LE PROJET EUROVIP

Développé en 2004 par l'Institut Allemand de l'Education des Adultes, l'Institut Allemand de Recherche Pédagogique Internationale (DIPF) et l'Institut de développement et de recherche structurelle de Hanovre, le Profilpass a été Financé par le Ministère Fédéral Allemand de l'Education. Cet outil encourage les personnes à examiner tous les domaines d'activité au cours de leurs vies dans la perspective de ce qu'elles ont appris.
Il propose huit domaines d'activités à explorer. Tout ce que les personnes ont fait dans leurs vies est donc pris en compte: l'école, le travail, le bénévolat, les loisirs ou l'éducation des enfants…. Quelles expériences ont-elles vécues? Et laquelle est toujours importante et pertinente pour elles? Qu'aiment-elles faire et dans quels domaines sont-elles douées?

Pour en savoir plus sur cette méthode : https://www.profilpass-international.eu/files/f-pp-methodcards.pdf

En 2017, Profil Pass a été adapté par les partenaires du projet européen Euro-VIP (European volunteers inclusion program) pour les 18/30 ans qui se sont engagés bénévolement. Ce projet a donné naissance à un portfolio des expériences bénévoles et volontaires en 3 parties. Cet outil permet d'analyser et d'auto-évaluer les acquis des activités bénévoles et volontaires grâce à plusieurs fiches réflexives et ludiques.

Le portfolio est accessible ici : https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2018/03/Portfolio-FINALV2.pdf

OUTILS FRANCO-BELGES

Outre ces exemples spécifiques en Europe, des exemples inspirants dans nos pays se sont consacrés à la valorisation des compétences transversales bénévoles.
Des outils spécifiques ont été pensés par des acteurs de part et d'autres de la frontière:

PC IMPRESS
Un de nos partenaires français, l'ADICE, a porté un projet Erasmus+ PC IMPRESS, consacré à la reconnaissance de la mobilité en Europe :
http://yourcompetences.com/

Ce projet s'est appuyé sur une étude réalisée auprès de 100 employeurs dans 5 pays (France, Espagne, Italie, Pologne et Pays-Bas). Elle a permis de comprendre les attentes et les besoins des employeurs en compétences transversales chez les jeunes qui ont profité d'une expérience de mobilité internationale. Afin de travailler ces supports avec les jeunes partis, un livret de compétences a été réalisé par les partenaires engagés dans le projet européen.

FRANCE

Outre le travail mené par nos partenaires locaux dans des démarches spécifiques, nous souhaitons partager les expériences menées par LorFolio[16] qui a fait un gros travail pour valider les compétences acquises dans un cadre non formel.

ANIMAFAC
Animafac a développé avec l'Institut de recherche et d'information sur le volontariat (IRIV) un portfolio de compétences, invitant les personnes engagées dans le monde associatif à faire écho de leurs expériences et à mieux faire écho des compétences transversales qu'elles ont développées.
https://www.animafac.net/media/fichiers/PDF/Benevolat-et-competences/BC-PORTFOLIO.pdf

Dans le cadre du projet STEP, Animafac a coproduit une cartographie des cadres législatifs la reconnaissance de l'engagement étudiant ou de la validation de l'apprentissage informel et non-formel dans tous les pays d'Europe
https://www.animafac.net/minisite/european-step/european-step/

GLOBAL STEPS
Porté par un de nos partenaires français, Cap Solidarités, dans le cadre d'un Erasmus +, Global Steps est un projet qui repose sur un test en auto-évaluation, permettant de révéler les **compétences de citoyenneté mondiale** de chacun. Il génère **un certificat en format pdf**, qui peut être présenté dans un dossier de candidature ou de formation.

http://www.globalsteps.eu/fr

BELGIQUE

SCOUTS BELGES
Le travail réalisé par les scouts belges fournit une bibliographie remarquable.
Scout Leader Skills a été développé en 2013 et a mis en avant un référentiel autour de 20 compétences en partant du travail réalisé avec des panels d'animateurs et de cadres scouts. L'expérience a permis de créer un outil reconnu de tous: 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.
Une plateforme informatique accueillant l'outil en ligne Scout Leader Skills a été développée par le service IT de la Fédération des Scouts.Cette plate forme permet à l'utilisateur-trice de s'autoévaluer. 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, fonctionnelles et attitudes.

Plus d'infos: *https://scoutleaderskills.lesscouts.be/methodologie_fr.pdf*

[16] Né en Lorraine, cet outil est désormais partagé avec les membres du Service Public Régional de l'Orientation de la Région Grand Est, ainsi que l'ensemble des partenaires de l'emploi, de la formation et de l'orientation. https://www.lorfolio.fr/

Mais dans le contexte transfrontalier, rien n'existe?

Pour l'instant, il n'existe **pas de document commun pour les compétences transversales ou bénévoles** mais il nous paraît important de préciser l'existence d'un diplôme transfrontalier consacré aux compétences entrepreneuriales.

Nos partenaires de l'**Université de Haute Alsace** ont développé un **Diplôme Universitaire Transfrontalier**. En effet, dans le cadre de leur projet ELAN (Éveil à la Liberté et à l'Autonomie dans un monde Numérique), cette université a développé un **Centre de Compétences Transfrontalières**, NovaTris. Celui-ci a pour mission de soutenir le développement de compétences transfrontalières, c'est-à-dire linguistiques et humaines, chez les apprenants en formation initiale et continue. Tout apprenant peut y acquérir les compétences-clefs tant professionnelles que méthodologiques, sociales ou personnelles lui permettant de travailler et agir avec aisance dans l'environnement transfrontalier: http://www.uha.fr/luha/novatris/

Dans ce cadre, le Diplôme Universitaire Transfrontalier mérite d'être étudié de près!
Pour plus d'infos: http://etena.u-strasbg.fr/2018/11/14/nouveau-du-entrepreneuriat-a-luha/

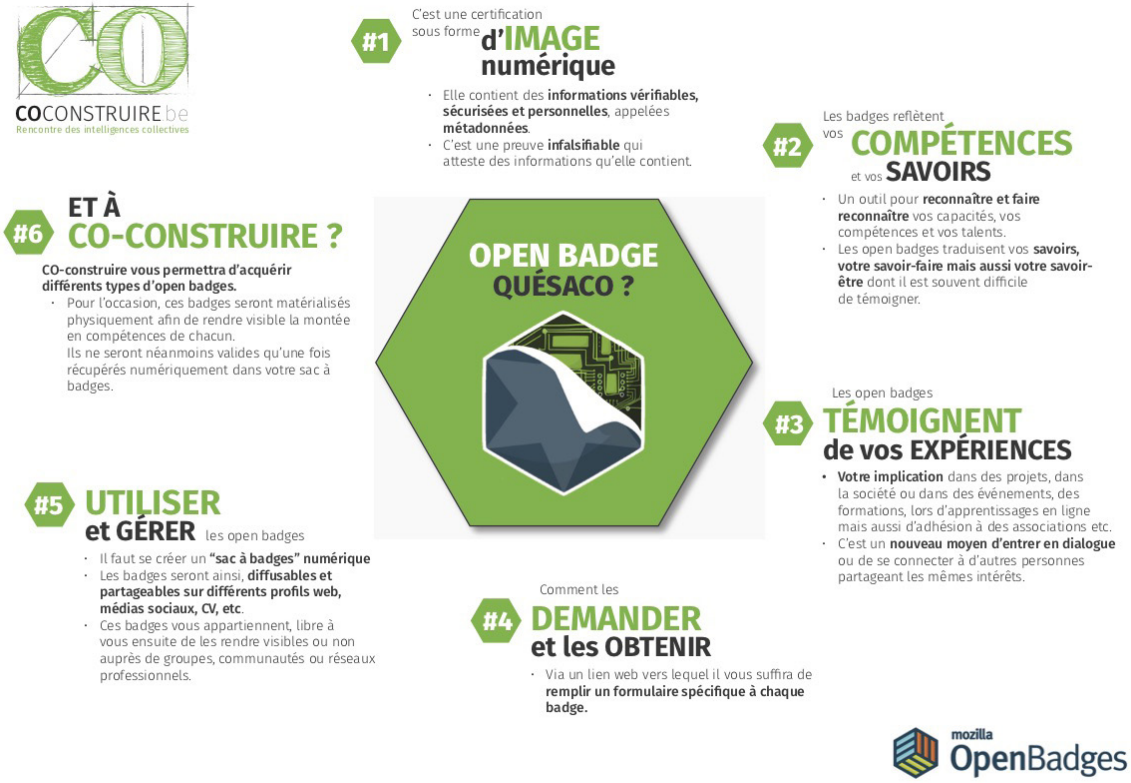
CHAPITRE N°4

Des exemples inspirants:
les badges de compétences

Une démarche a particulièrement retenu notre attention. Il s'agit des badges de compétences, qui, à la manière des réseaux sociaux tels que LinkedIn, permettent de valoriser différentes situations d'apprentissage des bénévoles et de les rendre actifs de leur apprentissage, tout en proposant un volet ludique et original par rapport aux démarches communément mobilisées. L'utilisation des badges numériques de compétences pose la question de l'usage pour le participant apprenant.

Lancés par la fondation Mozilla en janvier 2012, les « **Open Badges** » ont été développés grâce au soutien de la fondation MacArthur. Ces nouveaux outils peuvent être considérés comme des certifications que les bénéficiaires apprenants valorisent sur leurs parcours. **Elles attestent qu'ils ont obtenu des compétences.** Celles-ci sont délivrées par des acteurs traditionnels de l'enseignement et de la formation, mais aussi par d'autres entités, entreprises, associations, qui pallient certaines lacunes (défaut d'inscription au registre des diplômes reconnus par l'Etat – registre RNCP) par la popularité de leur marque ou l'influence de leur entité. Ces badges sont des représentations graphiques, dont la portée est avant tout numérique.

Pour résumer ce que sont les **Open Badges**, voici un schéma réalisé par Co-Construire : *https://co-construire.be/wakka.php?wiki=DetailOpenBadge*



Démarche clé en mains?

Nos badges sont encore en construction (voir partie suivante) mais nous pourrons aussi compter sur le développement du projet DIVA (voir ci-dessous) porté par ID6tm[17] (avec le Rectorat et la Fondation France TV.[18] Cette plate-forme développée à l'échelle régionale des Hauts-de-France s'appuie sur l'idée de créer des badges de compétences à l'échelle d'un territoire. La démarche est d'autant plus intéressante que le partenaire Id6tm a également démarré un projet transfrontalier.

Cependant, de nombreuses études commencent à éclore autour de l'existence de ces badges et plusieurs questions y sont liées. Gadget ou reflet de compétences ? Dystopie à la manière de la série "Black Mirror" sur l'influence des notes dans le quotidien ou véritable avancée pour reconnaître les compétences développées? Nous faisons le pari d'y croire et de nous intégrer à cette démarche, qui fait également écho à plusieurs processus initiés par nos partenaires à l'échelle franco-belge.

Ces limites seront à prendre en considération dans l'utilisation que nous pourrions en faire dans le développement de notre outil. Il paraît effectivement important de bien calibrer l'intention que nous avons en développant de tels marqueurs, notamment pour des publics éloignés. Ne risque-t-on pas de recréer des distances entre utilisateurs aguerris et novices dans ces outils ?

Projets portés par ID6tm

Le Pass Transfrontalier

Le Pass Transfrontalier pour l'Emploi en Flandre est une plateforme web qui offre un socle de connaissances de base afin de lever les freins socioculturels et linguistiques des jeunes de la Métropole Européenne de Lille pour renforcer leur employabilité. En effet, fin 2016, le chômage touchait 11,7% des moins de 30 ans et culminait à 14,2% dans les zones transfrontalières alors que de l'autre côté de la frontière, en Flandre Occidentale, ce sont les employeurs qui ont des difficultés à recruter des salariés peu ou pas qualifiés dans leurs usines.
La plateforme se compose d'une série de modules sur les thèmes du travail, de la mobilité, de la linguistique et de la culture en Flandre ainsi que d'un Serious Game épisodique. A l'issue des modules, le jeune obtient un badge numérique qui le rend visible auprès des recruteurs flamands et facilite son intégration sur le marché du travail en Flandre.

Le Projet DIVA

Le projet DIVA prévoit la création d'un système de badges venant apporter la reconnaissance d'acteurs institutionnels des mondes de l'éducation, de la formation, de l'orientation et de l'insertion à cette démarche d'identification et de valorisation des compétences transversales acquises par les utilisateurs au cours d'activités diverses. Il s'appuie sur un dispositif constitué d'un jeu sérieux et d'une application permettant aux jeunes de comprendre et de s'approprier tout un lexique de la compétence désormais incontournable sur le marché de l'emploi. Les badges offriront à un recruteur la possibilité d'accéder immédiatement à la description, sous format numérique (texte, images, vidéos…), exemplifiée et contextualisée, des compétences transversales et notamment numériques acquises par les individus au cours d'expériences qu'ils auront été formés à expliciter et à analyser via le Serious Game et l'application.

[17] https://id6tm.org/tag/serious-game/

[18] Pour en savoir plus: https://id6tm.org/project/diva/

CHAPITRE N°5

Notre plus-value : d'une expérience associative à un badge de compétences

La création d'un «comité outils» nous a permis de fédérer un collectif d'acteurs français et belges qui a mis à jour notre spécificité. Afin de faciliter la compréhension du "plus" que peut jouer REQUAPASS dans ce recensement des outils de reconnaissance des compétences transversales, voici une synthèse de nos réflexions :

MODÉLISATION DE LA DÉMARCHE

COMMENT OBTENIR UN BADGE REQUAPASS?

Il existe plusieurs plateformes que nous allons tester pour créer nos badges liés à REQUAPASS.

Afin d'embrasser la pluralité des compétences transversales créées dans l'univers associatif, nous pensons créer un **sac de bagdes** (qui rassemble différents badges) ou un **méta-badges** (un badge composé de plusieurs modules).

BADGE
GESTION ASSOCIATIVE

Ce badge propose de rendre compte des **savoirs et compétences mis en valeur lorsque le bénévole passe son Certificat de Formation à la Gestion Associative (CFGA)** ou sa version franco-belge (CFGA Transfrontalier) développée dans le cadre de notre démarche REQUAPASS.
Le CFGA est reconnu par l'Etat Français depuis 2008 aux personnes ayant suivi la formation théorique en vue de l'exercice de responsabilité bénévoles en gestion associative (juridique, financier, fiscaux, ressources humaines, partenariats …). Les 30h de modules théoriques sont suivis de 120 heures de pratiques.

Ce Badge pourrait être décerné par les formateurs CFGA à l'issue de la partie théorique.

BADGE
COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Ce badge propose de rendre compte de l'expérience associative vécue par des porteurs de projets. Il se fonde sur une adaptation des référentiels de compétences transversales « Compétences du 21ème siècle » présenté plus haut, et du référentiel RECTEC.

Il proposera quatre entrées à remplir par les bénévoles au fil de leurs expériences : la communication, la coopération, la créativité et l'adaptabilité.
Une méthodologie spécifique et ludique sera proposée pour faciliter la verbalisation et la mise en lumière les compétences transversales exprimées en situation associative.

QUELLE VALORISATION FAIRE DE CES BADGES?

Nous avons plusieurs partenaires, le projet DIVA (cité plus haut) notamment.

Ensuite bien sur, l'idée sera de les mettre en avant sur les profils numériques de chacun.e et notamment sur des plates-formes comme LinkedIn.

QUELS CRITÈRES? COMMENT RECONNAITRE NOS BADGES?

Nos badges seront adossés à une autorité que nous devons encore construire, mais qui pourrait être composé d'un réseau de professionnels, issu du comité outils et des partenaires engagés dans la démarche. L'objectif est de s'appuyer sur des acteurs reconnus qui font référence.

Le principe de confiance est fondamental dans l'obtention du badge.

QUELLE DURÉE POUR CES BADGES?

Il apparait comme primordial de pouvoir compléter son « portefeuille » de compétences tout au long du parcours et non seulement à un moment.

Le badge Requapass lié à l'expérience bénévole pourrait être enrichi au fil de l'eau, tandis que le badge CFGA rend compte d'un parcours à compléter.

QUELLE PORTÉE PEUVENT AVOIR CES BADGES?

Notre réflexion alimente le plaidoyer porté auprès des autorités belges et françaises pour une meilleure reconnaissance des engagement associatif notamment au plan social et professionnel.

Fédérer un ensemble d'acteurs et de démarches portées à l'échelle européenne peut aboutir à la création d'un véritable réseau transfrontalier de valorisation et de qualification des expériences bénévoles

QUELLE PLACE POUR L'HUMAIN ?

Les différents exemples que nous avons découverts mettent en avant la démarche numérique. Tous les publics n'ont pas besoin du même accompagnement pour l'appropriation des différents outils déjà existants.

La guidance et l'accompagnement sont plus pertinents pour les publics les plus éloignés. REQUAPASS va donc particulièrement se positionner sur un accompagnement spécifique de ces publics.

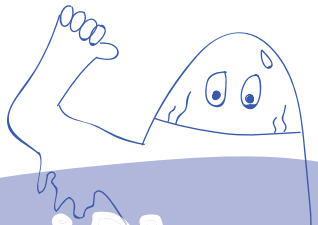
CONCLUSION

Notre plus-value REQUAPASS

- Création d'un méta-badge unique et reconnaissable de part et d'autre de la frontière faisant état d'un parcours de formation et/ou d'une expérience associative plus ou moins longue
- Rester dans la tradition d'éducation populaire pour faire émerger la compétence
- Accompagner les plus fragile dans le processus et imaginer un processus pour décrire l'expérience et ainsi rendre visible l'expérience

FORCES

- Démarche co-portée et reconnue à l'échelle **transfrontalière**
- Une nouvelle manière de reconnaître l'**implication** des bénévoles dans la société
- **Partenariat complémentaire** et **représentatif** du secteur associatif, de l'accompagnement et de la formation des porteurs de projets
- Production d'un **état des lieux** résumant les initiatives et bonnes pratiques inspirantes
- Démarche de **plaidoyer** auprès des pouvoirs publics et des employeurs pour aller vers une meilleure reconnaissance de l'expérience bénévole



FAIBLESSES

- **Budget limité** (financement Interreg limité dans le temps ; cofinancements difficiles à identifier)
- Dimension **technique** et **pédagogique** difficile d'accès pour des néophytes, qui nécessite des ressources complémentaires (accompagnement, spécialiste des compétences...)
- Difficulté à reconnaître **l'existence d'un bénévolat** encore trop peu conscientisé (et en conséquence à admettre l'existence de compétences transversales)
- Distinction difficile des **démarches de capitalisation** de l'**expérience existante** (notamment bien représentées dans Erasmus+).

OPPORTUNITÉS

- Adapter une nouvelle technologie au monde associatif et aux porteurs d'initiatives : **rendre accessible les badges à tous**
- Création d'un **outil numérique** autre qu'un portfolio permettant aux bénévoles-badgeurs de faire le point sur leur parcours
- Mise en place d'une **méthodologie spécifique et ludique** pour accompagner la mise en valeur des compétences des bénévoles, volontaires et citoyens actifs
- **Faire connaître la démarche et réunir des prescripteurs** relevant de différents secteurs (Economie Sociale et Solidaire, Insertion sociale et professionnelle, enseignement ...)
- **Inverser la pyramide de reconnaissance des compétences** profitant à l'expérience et à l'usage plus qu'aux diplômes & institutions

POINTS DE VIGILANCE

- Éviter de réduire la démarche de **reconnaissance** à la seule recherche d'un emploi
- **Continuer à faire vivre le badge apres 2021** une fois le projet terminé (faute de relais pour administrer le badge)
- Au delà de la communauté des bénévoles-badgeurs français et belges, se pose la question de la légitimité de la démarche : **quelle reconnaissance pour le badge?**
- Veiller à recueillir l'adhésion et la participation des acteurs économiques pour renforcer l'impact de notre démarche
- Nécessité d'ouvrir notre **méthodologie** aux accompagnateurs des publics cibles

ANNEXE

Bibliographie

BIBLIOGRAPGHIE - WEBOGRAPHIE

EN GÉNÉRALE

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

■ Jacques TARDIF, et Bruno DUBOIS. « De la nature des compétences transversales jusqu'à leur évaluation : une course à obstacles, souvent infranchissables », Revue française de linguistique appliquée, vol. vol. xviii, no. 1, 2013, pp. 29-45 : *https://www.cairn.info/revue-francaise-de-linguistique-appliquee-2013-1-page-29.htm*

DIPLÔMES TRANSFRONTALIERS

■ ETENA (Université Alsace): *http://etena.u-strasbg.fr/2018/11/1y4/nouveau-du-entrepreneuriat-a-luha/*

DIFFÉRENTES RÉALITÉS EUROPÉENNES

EN BELGIQUE

■ Le Forem : *https://www.leforem.be/particuliers/valider-mes-competences.html*
■ Université de Liège, valorisation de l'expérience : *https://www.enseignement.uliege.be/cms/c_9053843/fr/valorisation-de-l-experience*
■ Université libre de Bruxelles : *https://www.ulb.ac.be/ulb/qualite/docs/conferences/conf2.pdf*
■ FedWeb, gestion des compétences : *https://fedweb.belgium.be/fr/a_propos_de_l_organisation/developpement_et_support/collaborateurs/gestion_des_competences*
■ Outils de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises par les animateur et cadres scouts : *https://scoutleaderskills.lesscouts.be/methodologie_fr.pdf*

EN FRANCE

■ Rapport sur la valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif:*https://www.orse.org/nos-travaux/valorisation-des-competences-dans-le-cadre-d-activites-syndicales-et-de-benevolat-associatif*
■ ADICE : *http://yourcompetences.com/productions-intellectuelles/*
■ Animafac : *http://competences.animafac.net/valorisation.php*
■ Cap Solidarités : *http://www.capsolidarites.asso.fr/*
■ Mines Telecom : *https://www.innovation-pedagogique.fr/article49.html*
https://www.lorfolio.fr/
■ Formations proposées en France dont s'inspirer & liens universités :
■ IAE Lyon, Formation : D.U. Gérer et développer votre association : *http://iae.univ-lyon3.fr/formation-d-u-gerer-et-developper-votre-association-320093.kjsp*
■ Nadine POSTIAUX, Philippe BOUILLARD et Marc ROMAINVILLE, «Référentiels de compétences à l'université», Recherche et formation, 64 | 2010, p15-30 : *https://journals.openedition.org/rechercheformation/185*

AU LUXEMBOURG

■ FNEL, attestation des compétences : *https://www.fnel.lu/fr/formations/attestation-des-comptences*

LES RÉFÉRENTIELS

■ Compétences bénévolat: *https://www.c-benevolat.fr/competence-benevolat-formation-continue-acteurs-ess*
■ Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications*http://rectec.ac-versailles.fr*
■ Bureau international d'éductaion de l'UNESCO, Les explications sur les évolutions vers les référentiels du 21e siècle : *http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/guiding_principles_brochure_fre.pdf*

ACTUALITÉS EN FRANCE SUR LA VALORISATION DU CFGA

Liens Université Arras qui le propose comme un bonus vie associative : *http://www.univ-artois.fr/Vie-etudiante/Culture-et-Associations/Accompagnement/Bonus-et-CFGA*

LES VALORISATIONS

LE VOLONTARIAT EN BELGIQUE

- Le volontariat en Wallonie et à Bruxelles: *http://www.educationpermanente.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=99f4a5a420a9b3991361a57750cf67dd5fa12fe4&file=fileadmin/sites/edup/upload/edup_super_editor/edup_editor/documents/Judith/Le_volontariat_interieur_couleur_completBD.pdf*
- Comment valoriser l'activité bénévole : le cas d'Oxfam-Magasins du monde : *https://www.oxfammagasinsdumonde.be/blog/2017/12/20/la-reconnaissance-des-benevoles-comment-valoriser-lactivite-benevole-le-cas-doxfam-magasins-du-monde/#.XLdB3KQyU2w*
- La valorisation de l'expérience volontaire : *http://www.levolontariat.be/system/files/volbi/Publication/Gestion_volontaires/la_valorisation_de_l_experience_volontaire_2013.pdf*

DES COMPÉTENCES VERS L'EMPLOI

- France Stratégie, Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers : *https://www.strategie.gouv.fr/espace-presse/situations-de-travail-competences-transversales-mobilite-entre-metiers*

DES COMPÉTENCES DANS L'UNIVERSITÉ

- Christian CHAUVIGNÉ et Jean-Claude COULET, « L'approche par compétences : un nouveau paradigme pour la pédagogie universitaire ? », Revue française de pédagogie, 172 | 2010, 15-28 *https://journals.openedition.org/rfp/2169*

LES BADGES

- Backpack, les openbadges : *https://backpack.openbadges.org/backpack/welcome*
- Plate-forme pédagogique Moodle (Université de Strasbourg), Les badges : *https://documentation.unistra.fr/Catalogue/Services_pedagogiques/Moodle/Guide_enseignant/co/8_badges.html*
- Appraiser, plateforme d'évaluation des compétences pour les formateurs : *https://appraiser.badgecraft.eu/*

LES COMPÉTENCES

- Académie de Versailles : *http://www.dane.ac-versailles.fr/comprendre/les-competences-du-xxie-siecle*
- Archiclasse, *Les compétences du XXIe siècle, des systèmes éducatifs en évolution*
- BARIAULT L., *Intégrer les compétences du 21e siècle dans l'enseignement des sciences et de la technologie*, Réseau d'information pour la Réussite Éducative (RIRE), CTREQ, Québec. 2015
- ÉDUSCOL (France) :*http://eduscol.education.fr/cid46097/la-notion-de-competences-et-ses-usages-en-gestion-des-ressources-humaines.html*
- GIRARD M.A., *Compétences du 21e siècle et innovation en éducation* (entretien avec François Taddei), L'École branchée, 2017
- HOOFT GRAAFLAND J. , Rapport de l'OCDE, « New technologies and 21st century children : Recent trends and outcomes », in Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation, n° 179, Éditions OCDE, Paris, 2018 : *https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/218525261154?site=fr*
- Innovation pédagogique «Savoirs, connaissances, capacités, compétences : une question sociale et politique ?» *https://www.innovation-pedagogique.fr/article3035.html*
- Christian JOUVENOT, Michel PARLIER, *élaborer des référentiels de compétences*, Collection compétences, 2005
- Jeremy LAMRI, *Les Compétences du XXIè siècle - Comment faire la différence? Créativité, Communication, Esprit Critique, Coopération*, Dunod, 2018
- Observatoire Compétence Emploi, *Les compétences du 21e siècle*, Québec, 2013
- ROMERO M., *Compétences pour le 21e siècle, Co-créativité numérique en éducation*, #fab LINE, université de Nice Sophia Antipolis, 2016
- François TADDÉI, *Apprendre au XXIè siècle*, Calmann-Levy, 2018
- Joke VOOGT & Natalie PAREJA ROBLIN *A comparative analysis of international frameworks for 21st century competences: Implications for national curriculum policies. Journal of Curriculum Studies*, volume 44, numéro 3, pp. 299-321, 2012

Edition

https://requapass.eu

Juin 2019

Direction de la publication
Équipe REQUAPASS

Responsable de la rédaction
Stéphanie BOST

Equipe de rédaction
Stéphanie BOST
Agathe DEFRETIN
Thomas LAUWERS
Vincent LORGE
Nathalie PIERARD

Conception graphique et maquette
Adrianne CHARREYRE & Margaux SÉGARD

Imprimeur
L'ARTÉSIENNE
Rue François Jacob
BP 99- ZI de l'Alouette
62802 Liévin Cedex

Remerciements

Nous remercions l'ensemble des personnes qui ont contribué à REQUAPASS et notamment celles qui se sont engagées dans le comité outils.

Avec le soutien du Fonds européen de développement régional
Met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
Interreg
France-Wallonie-Vlaanderen
UNION EUROPÉENNE
EUROPESE UNIE
REQUAPASS

un projet co-porté par :

avec le co-financement de :