

Hamster Jovial... et compétent

« On s'intéresse beaucoup et depuis longtemps aux soft skills, les compétences non-techniques. »

Christine PIRET (Forem)

20 L'outil d'évaluation « Scout Leader Skills » teste 20 compétences. Un bilan utile quand on entre dans la vie adulte.

Le savoir-faire scout, un atout sur le marché du travail ?

La plupart des 25 000 bénévoles scouts vont développer des compétences informelles. Sur le marché du travail, on apprécie. Encore faut-il pouvoir les valoriser.

● **Pascale SERRET**

« Les scouts ? Profil assez autonome. Débrouillards. Orientés solutions. Esprit d'équipe. Sens de l'aide donc open collaboration » : c'est, en style télégraphique, ce qu'on dit des scouts dans un gros cabinet privé de recrutement. Sur le marché du travail, l'expérience acquise pendant les années de scoutisme serait donc, a priori, un plus dans la colonne des compétences. Bref, un bon feeling à la base.

Mais pour sortir du simple senti, les Scouts ont carrément mis au point un outil permettant d'objectiver tout ça : le « Scout Leader Skills ».

Du sur-mesure, en somme. Et du costaud : une centaine de questions, un bilan de compétences et des conseils pratiques de plusieurs pages en retour.

Au-delà du curriculum vitae

Florence Depierreux a fait par-

tie de ceux qui ont porté le projet « Scout Leader Skills » au sein de la Fédération Scout, il y a quelques années. « On l'a présenté lors du dernier grand rassemblement à Namur, en 2012 (Start) », se souvient l'ancienne animatrice.

Pourquoi fallait-il développer un outil comme celui-là ? « Les compétences acquises pendant les années de bénévolat semblent évidentes quand on est dans le monde du travail : quand on a été chef de

staff pendant 5 ans, on se sent capable de gérer une équipe. Et sur un CV, le fait d'avoir été animateur chez les scouts, au patro ou dans un autre mouvement de jeunesse, ça fait souvent mouche pour l'employeur, explique-t-elle. Mais au moment de l'entretien d'embauche, quand l'employeur demande ce que ça va lui apporter, les jeunes ne savent pas forcément répondre. Parce qu'ils n'ont pas identifié les compétences et qu'ils les ont encore moins traduites en langage "ressources humaines" ou professionnel. Le nœud était là ».

20 compétences testées

Depuis, la Fédération rappelle très régulièrement aux jeunes que cet outil est à leur disposition. « Il le faut : le temps d'animation d'un bénévole, c'est en moyenne 2 ans et demi. »

Pour pouvoir proposer un outil d'identification des compétences crédible et fiable, la Fédération a travaillé avec HEC-ULG et la Vlerick Leuven Gent Management School. « Au total, 20 compétences

sont testées (*). Le bilan indique quelles sont celles qu'on maîtrise le mieux, à quel niveau et comment les traduire dans le monde professionnel », résume Florence Depierreux.

À savoir : tout animateur qui aligne une année complète d'animation, avec au moins un camp peut se confronter au « Scout Leader Skills ».

Une question de contexte

Et il n'y a que les scouts pour décrocher la timbale des compétences informelles ? « Non, en réalité, c'est surtout un contexte qui permet de développer ces compétences. » Ainsi, au travail, Florence gère une équipe de 15 personnes. Elle est aussi amenée à faire des recrutements. « J'observe que ceux qui n'ont pas pratiqué d'activités extrascolaires collectives n'ont pas cette capacité à travailler en équipe ou le même sens des responsabilités. » ■

► (*) Les 20 compétences ont été classées en trois catégories :

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

Ne pas sous-estimer ces compétences-là

« **A**u Forem, on s'intéresse beaucoup et depuis longtemps à la question des soft skills : les compétences non-techniques. le savoir-faire comportemental. On les appelle aussi compétences génériques, transversales ou compétences clés », confirme Christine Piret, coordinatrice pédagogique au Forem.

Et ce sont précisément ces capacités qu'on apprend à mobiliser dans les mouvements de jeunesse mais aussi dans la plupart des expériences de vie informelles. « C'est par exemple le scoutisme, mais aussi des stages, des voyages à l'étranger, etc. Tout ce qui va permettre de mettre en œuvre des compétences non-techniques qu'on a tendance à sous-estimer dans un parcours de recherche d'emploi ou de formation », explique Christine Piret.

Et ce sont les employeurs qui sont les premiers demandeurs : « On est parti de cette réflexion des entreprises : "Amenez-nous des personnes motivées, pon-

tuelles, qui prennent des initiatives, etc. Et nous les formerons." Même si on continue à croire qu'ils cherchent des compétences techniques avant tout... », poursuit-elle.

« Nous travaillons dans ce sens depuis déjà plus de 10 ans, avec des grilles de compétences qui ont évolué grâce à des projets bien précis et des outils (le dernier, le projet Step4-SFC, date de novembre 2016) qui permettent d'évaluer les savoir-faire comportementaux. »

Un peu comme ce que les Scouts ont mis en place avec « Scout Leader Skills » (ci-dessus). « Exactement. On peut d'ailleurs imaginer faire des liens avec tous ces outils qui permettent d'objectiver, de formaliser ces compétences non-techniques. C'est comme ça qu'on peut les valoriser au moment de rechercher un emploi ou une formation. »

Christine Piret revient enfin à la définition de base : « Une compétence, c'est quoi ? C'est plusieurs ingrédients : un savoir, un savoir-faire et un savoir-faire comportemental. » ■ **P.S.**

CAPUCIN

Les responsabilités, ça commence tôt

Fabienne « Capucin » a été guide, cuisot et « un peu chef ». Au rayon des compétences, elle retient « l'esprit d'équipe, l'entraide, la responsabilité de sa patrouille, du feu pour manger le soir... La débrouillardise aussi, beaucoup. La gestion des conflits et des "sensibilités" des uns et des autres : les humeurs, chagrins, disputes, les peurs collectives... Pour moi, c'est une vraie école de vie. Ce n'est pas la seule. »

Des liens avec le monde du travail ? Des capacités à valoriser ? « Face à un employeur, c'est témoigner d'une aptitude sociale déjà puisqu'on vit en groupe. Ensuite la capacité à réagir, à prendre des décisions, si on a été chef ou chef de patrouille. L'apprentissage des responsabilités démarre tôt, même quand on est petit lutin, on est responsable des lutins de sa sizaine... On sera plus à l'aise plus tard pour faire face à des responsabilités ou gérer des équipes, il me semble. »

L'autonomie aussi vient tôt : « Dès le 1^{er} camp... On est autonome, on gère son camp, ses bagages, ses petits coups de blues, ses joies et ça forge le reste, je pense. »

SIFAKA

Akela est devenu manager

Gérer 30 gamins, ça vous éclaire un peu sur les choses de la vie. « Je n'en étais pas spécialement conscient à l'époque, quand j'étais Akela, se souvient Olivier « Sifaka ». Mais quand j'ai eu à gérer ma propre équipe au travail, j'ai fait le rapprochement : il y avait des similitudes avec ce que j'avais vécu dans mon rôle d'Akela. J'avais déjà une petite expérience, même si c'était au stade amateur, improvisé. J'avais un petit bagage. »

Il y a ces endroits de camp à trouver. Et puis il faut veiller à ce que les fiches médicales des enfants et leurs assurances soient en ordre, noter les allergies des uns et des autres... « Quand on a 18 ou 19 ans, c'est formateur. Tout à coup, tu comprends que les décisions que tu prends n'impactent pas que toi, mais tout un groupe. Je pense que ça m'a donné le sens des responsabilités, une expérience dans la gestion des conflits, des egos, dans l'animation d'équipe. Et une certaine confiance aussi dans ma vie de jeune adulte et puis de père de famille, au moment d'acheter une maison ou de gérer des assurances... Je ne dis pas que je puise encore là-dedans tous les jours. C'était surtout au début, au boulot. C'était ma seule expérience. »