

Rendre visibles les compétences acquises dans la participation aux instances collectives

Le Secours Catholique a expérimenté à plusieurs reprises le soutien de personnes confrontées à la précarité dans leur rôle de représentant dans différentes instances : Le Conseil National de Lutte contre l'Exclusion, le bureau de la délégation du Rhône,... Dans les maisons des familles (dans le sud-Est ces associations sont soutenues le plus souvent par Apprentis d'Auteuil et Secours catholique), dans certaines villes, des parents représentent les autres familles au Conseil d'Administration.

Il a demandé à la Mrie de travailler avec des personnes ayant cette expérience afin d'expliquer les compétences nécessaires pour jouer ce rôle, et celles qui pouvaient être acquises à cette occasion et valorisées ailleurs, que ce soit dans d'autres activités ou dans un travail.

La Mrie a ainsi réfléchi avec un groupe de 4 personnes représentantes au CNLE, au bureau du Secours Catholique du Rhône, au Conseil d'Administration de la Maison des familles de Vaulx en Velin lors de 5 rencontres. Il s'est rendu compte qu'il existe différents types de compétences : les compétences techniques et les compétences transversales. Une compétence technique est une compétence spécifique à une activité qui permet de réaliser une tâche précise : par exemple savoir utiliser un logiciel informatique de comptabilité, utiliser Google Maps, savoir se repérer dans Paris et son métro, ...

Une compétence transversale est une compétence qu'on peut mobiliser dans toutes nos activités professionnelles ou bénévoles, elle n'est pas associée à une tâche précise. Pôle emploi répertorie 14 compétences transversales.

Le groupe a mis à jour les compétences mises en œuvre dans le rôle de représentant dans une instance. Il a pu constater que la majorité des compétences travaillées sont des compétences transversales. Ce qui signifie que « être représentant dans une instance » permet d'acquérir et de renforcer des compétences que l'on pourra utiliser et valoriser dans un travail ou dans une autre activité.

Il s'avère que sur les 14 compétences ou « savoir être professionnels » établis par Pôle Emploi, ce sont surtout 8 d'entre elles qui sont mobilisées par les représentants. Ce qui est logique car on n'utilise pas forcément l'ensemble de ces compétences dans une activité donnée. Ce sont ces 8 compétences qui sont détaillées dans les fiches suivantes.

Nom

.....
.....

Mesurer et développer mes compétences transversales

- Capacité d'adaptation
- Gestion du stress
- Travail en équipe

- Sens de la communication
- Autonomie
- Sens de l'organisation
- Curiosité
- Persévérance



Outil réalisé par
la Mrie


mrie
Exclusion // Connaitre pour Agir

(à partir du référentiel des 8 savoir-être professionnels établi par Pôle emploi)



MODE D'EMPLOI

COMPÉTENCE CAPACITÉ D'ADAPTATION

Définition pour le monde de l'entreprise

Capacité à s'adapter à des situations variées et à s'ajuster à des organisations, des collectifs de travail, des habitudes et des valeurs propres à l'entreprise.

Définition dans le cadre de la participation aux instances

S'adapter à des types de réunions inconnues jusque là, dont on ne connaît pas forcément les membres ni les codes, parfois dans des lieux (structure, quartier, ville, ...) qu'on ne connaît pas

Elle explicite le sens de cette compétence dans le monde du travail (définition de Pôle Emploi), et précise le sens qu'elle a dans l'activité spécifique de représentant dans une instance.

En fin de mandat, la personne qui a exercé un mandat de représentant dans une instance pourra faire le point avec une personne de l'association qui l'a soutenue afin de relire son expérience au prisme de ces compétences. Elle pourra expliciter une situation vécue qui illustre la mise en œuvre de cette compétence, afin de pouvoir la valoriser à l'extérieur, lors d'une recherche d'emploi ou d'activité. La personne de la structure accompagnante pourra cocher les compétences qu'elle estime que la personne maîtrise bien, voire mettre un tampon de l'association ou de la structure pour les valider.

CAPACITÉ D'ADAPTATION	
J'évalue chaque compétence de 1 (pas compétent-e) à 10 (très compétent-e)	Date _____ Nom _____
Allez dans un lieu inconnu	Je commence mon mandat _____ Je finis mon mandat _____ Je me suis _____
Participer à une réunion	Des idées, je réussis, écouté activement, avec de la liste (peut être de la liste)
Allez dans des lieux inconnus	Laissé par les autres, je ne prends pas prendre de notes, je prends des notes, je prends la parole, prends des initiatives, propose
Allez dans des réunions différentes de celles que je connais	S'adapter au fonctionnement d'une instance : repérer les codes et savoir les respecter
Parler à des personnes différentes dans des contextes différents	S'adapter (accepter que le collègue soit pas toujours "performant" et faire avec ; s'adapter à ses interlocuteurs sans se laisser marcher sur les pieds; ...)
Accueillir la réunion dans les locaux de "sa" structure	Allez vers les autres, faire connaissance avec des nouvelles personnes
	Savoir changer de casquette - Savoir adapter sa posture
	A la maison des familles je parle en tant que maman, au Conseil d'administration, je représente les autres familles
	Au CNLE je suis une guerrière, je veux faire passer les idées du groupe

La fiche d'auto évaluation permet à la personne de noter pour elle-même le niveau de compétence qu'elle estime avoir pour chaque micro-compétence en début de mandat. Elle refera le même exercice en fin de mandat et pourra ainsi mesurer les progrès réalisés grâce à son mandat.

Cette réflexion peut se faire seul(e) ou accompagné(e) par une personne de l'association ou structure accompagnante.



2/4

POUR DÉCRIRE ...
LA CAPACITÉ D'ADAPTATION

Avec une personne de la structure qui vous accompagne cochez la /les compétence-s que vous avez acquis(e)s ou développée(s) et décrivez une situation où vous l'avez mise en œuvre

Allez dans un lieu inconnu	Une situation vécue :
Participer à une réunion	Décrive une situation vécue :
Allez dans des réunions différentes de celles que je connais	Décrive une situation vécue :
Parler à des personnes différentes dans des contextes différents	Décrive une situation vécue :
Accueillir la réunion dans les locaux de "sa" structure	Décrive une situation vécue :