



Référentiel de l'engagement étudiant

BUT DU DOCUMENT

Ce référentiel est un outil destiné à faciliter l'identification des apprentissages que l'engagement étudiant permet de réaliser. Il offre notamment des repères permettant aux étudiant·es de mettre en mots et de reconnaître ce qu'ils et elles ont développé grâce à leur engagement.

Il est organisé en neuf compétences, regroupées en trois champs (faire, dire et être), qui correspondent à des apprentissages complexes et de grande ampleur supposant eux-mêmes certains apprentissages spécifiques.

A. FAIRE

1. Piloter et gérer un projet

Cette compétence concerne les manières de superviser et mener à bien un projet en coordonnant les moyens, buts et personnes investies. Pour mettre en œuvre cette compétence, il est nécessaire de penser, élaborer, réaliser et évaluer une activité en conformité avec les valeurs et missions de l'organisation, selon une démarche de projet.

Cette compétence est utile : pour organiser un événement d'ampleur, pour développer un projet d'entraide

- En définissant les objectifs, les actions à réaliser et la planification stratégique du projet en tenant compte du contexte et de l'environnement
- En opérationnalisant le projet (méthodes de travail, rôles de chacun·e, planning, définition des étapes) en fonction des caractéristiques de l'environnement et des ressources à disposition (temps, ressources humaines et financières...)
- En organisant et animant des réunions de travail avec les parties impliquées (membres, bénévoles, partenaires, prestataires externes)
- En adaptant le projet aux évolutions (associatives, sociétales, institutionnelles, financières, politiques) et aux imprévus
- En établissant un budget et en assurant le suivi administratif, logistique et comptable
- En mettant en œuvre une stratégie de communication pertinente
- En réalisant une ou des évaluations du projet sur la base d'indicateurs pertinents et en identifiant des perspectives

2. Travailler en équipe

Cette compétence concerne tout ce qui a trait aux différentes formes de collaboration qu'impliquent les activités de l'organisation. Elle suppose d'être attentif·ve au fonctionnement du collectif et d'être à l'écoute de soi et des autres.





Cette compétence permet : de collaborer pour réaliser une activité, de s'impliquer dans la co-construction d'un programme d'activités...

- En assumant différents rôles et différentes tâches selon les besoins
- En collaborant avec d'autres personnes dans un but commun
- En identifiant ses propres forces et faiblesses ainsi que celles des autres
- En prenant en compte les différences (interpersonnelles) et la diversité (interculturelle, internationale) des personnes
- En considérant les idées des autres, en les reformulant et en les intégrant
- En prenant du recul pour mieux appréhender les critiques, les débats, les conflits...
- En partageant ses idées et en faisant des propositions constructives

3. Réaliser des actions ciblées

Cette compétence concerne la mise en œuvre d'actions ciblées, réalisées dans le cadre d'un projet d'ampleur. Pour mettre en œuvre cette compétence, il est nécessaire d'anticiper et d'avoir une vue d'ensemble des actions à mener, ainsi que de les adapter en fonction de la réalité.

Cette compétence est utile : pour assurer la logistique d'un bar, pour accueillir des invité·es lors d'un événement, pour recruter et coordonner des bénévoles...

- En établissant des priorités en fonction de la planification du projet global
- En planifiant et en assurant le suivi (logistique, organisationnel, administratif et comptable) de l'action
- En préparant, organisant et animant des réunions de travail à un rythme adapté
- En trouvant des solutions pour faire face à l'imprévu
- En rendant des comptes aux responsables du projet
- En documentant les processus et les résultats pour faciliter la coordination et la pérennisation de l'action

B. DIRE

1. Communiquer dans le cadre des activités de l'organisation

Cette compétence concerne les moyens et les manières de communiquer dans le cadre des activités de l'organisation, autant à l'interne qu'à l'externe, à l'oral qu'à l'écrit. Elle nécessite de prendre en compte des éléments de contexte afin de produire une communication adaptée et efficace sur le fond et sur la forme.

Cette compétence est utile : pour produire des documents de promotion de l'organisation, pour rendre compte des activités de celle-ci auprès des partenaires, pour intervenir dans le cadre d'une journée d'études, pour publier sur les réseaux sociaux...

- En concevant et réalisant des outils et des supports de communication adaptés à l'intention
- En s'adaptant aux publics et aux contextes (institutionnel, associatif, interculturel...)
- En prenant la parole en public dans des contextes différents
- En faisant preuve d'écoute, d'empathie, de respect d'autrui et d'affirmation de soi
- En argumentant et convaincant autrui du bien-fondé de son point de vue





2. Participer activement à des discussions stratégiques

Cette compétence concerne l'implication et la participation active aux échanges stratégiques. Elle implique souvent de se positionner ainsi que de faire preuve de créativité et de capacité d'analyse.

Cette compétence permet : d'être force de proposition à l'occasion d'un brainstorming, de contribuer aux discussions lors d'un débriefing...

- En contribuant à la fabrication d'un consensus destiné à promouvoir les valeurs et les missions de l'organisation
- En contribuant à définir l'action et les priorités de l'organisation dans une perspective à moyen et long terme
- En mettant en évidence les besoins auxquels l'organisation ne répond pas par ses actions ou son fonctionnement, ainsi que les pistes d'amélioration et de développement possibles.
- En mettant en lumière les problèmes de l'organisation (cohérence, énergie...) et en anticipant les conséquences
- En proposant des solutions inédites en termes d'organisation, d'activités ou de partenariats
- En faisant preuve de bonne volonté et en étant force de proposition au service du bien commun

3. Négocier des moyens d'action

Cette compétence concerne l'art d'argumenter, de négocier et de défendre les meilleures conditions de développement et de mise en œuvre des actions de l'organisation. Elle suppose de mettre en valeur les actions menées par l'organisation dans un contexte spécifique et de créer des alliances utiles.

Cette compétence est utile : pour s'entretenir avec des partenaires, pour convaincre des financeurs potentiels du bienfondé des actions de l'organisation, pour répertorier les fonds soutenant certains types d'actions et leurs critères de sélection, pour rédiger une demande de fonds auprès d'une fondation...

- En identifiant les acteurs (privés, institutionnels...) importants et les relations qu'ils entretiennent
- En prenant en compte les moyens de financements, les politiques de subventionnement, ainsi que les leviers à disposition et les marges de manœuvre possibles
- En s'adaptant aux spécificités des différents contextes
- En faisant preuve de persuasion (capacité à incarner les valeurs de l'organisation dans son discours, capacité à argumenter la plus-value du projet...)
- En faisant preuve d'un sens tactique (utiliser les différents agendas à son avantage)
- En entretenant une bonne relation avec les différentes parties prenantes
- En expliquant aux différents partenaires l'utilisation des moyens mis à disposition

C. ÊTRE

1. Faire preuve de réflexivité sur son engagement

Cette compétence permet d'avoir un regard réflexif sur ce qui sous-tend son engagement et sur la cohérence de cet engagement vis-à-vis des valeurs, des missions et des actions de l'organisation. L'activité d'explicitation d'éléments implicites, tacites ou peu thématiques est au cœur de cette





compétence. Elle permet d'atteindre une cohérence et une résonance consciente entre "soi" et son engagement, de trouver une distance pertinente entre son implication dans l'organisation et des enjeux personnels. Cette compétence est au cœur de la construction du positionnement d'acteur et d'actrice engagé·e.

Cette compétence est nécessaire : pour s'interroger lorsque des frustrations sont ressenties à l'issue d'une séance, pour identifier les manières de renforcer son engagement au sein de l'organisation...

- En explicitant ses valeurs et leur lien avec son engagement
- En identifiant les enjeux personnels liés à son engagement
- En s'investissant dans des actions concrètes cohérentes avec soi
- En s'appuyant sur son expérience pour se réaliser (autonomie, confiance en soi...)
- En faisant part de son regard critique et constructif sur le fonctionnement et la gouvernance de l'organisation

2. Représenter l'organisation

Cette compétence concerne les activités de représentation de l'organisation. Elle permet aux personnes engagées de porter, diffuser et défendre la vision et les actions de l'organisation dans des contextes variés.

Cette compétence est nécessaire : pour présenter des projets en cours pour encourager d'autres bénévoles à rejoindre l'organisation, pour participer à un événement destiné à rencontrer des partenaires actuels ou potentiels, pour faire part de l'avis de l'organisation dans un processus de consultation...

- En représentant, défendant et promouvant l'organisation (valeurs, missions) dans des contextes variés et auprès de partenaires et décisionnaires
- En portant la vision de l'organisation dans une perspective à moyen et long terme
- En mettant en œuvre les résolutions prises par des instances décisionnaires (comité, rectorat, conseil...)
- En gérant les relations publiques avec des partenaires externes

3. Assumer des responsabilités dans l'organisation

Cette compétence permet aux personnes engagées de prendre et de porter des responsabilités dans l'organisation. Les fonctions de président·e, membre de comité ou chef·e de projet définissent, souvent formellement, le périmètre des responsabilités à assumer, ainsi que leurs prérogatives au sein de l'organisation.

Cette compétence est sollicitée à l'occasion : de la présentation des comptes de l'organisation lors d'une assemblée générale, de la réunion d'acteurs et d'actrices clés lors d'une situation de conflit, de la définition et de l'adoption des plans d'actions...

- En répondant de ce qui a été dit et fait, ainsi qu'en transmettant l'information aux acteurs pertinents
- En accompagnant chacun·e dans la réalisation des actions
- En proposant des actions et décisions stratégiques aux organes décisionnaires
- En prenant des décisions, en tranchant entre différents avis
- En supervisant les relations interpersonnelles internes et les relations publiques avec des partenaires externes

