



Recruter autrement

**LES COMPETENCES ISSUES DU BÉNÉVOLAT ÉTUDIANT,
UNE CHANCE POUR L'ENTREPRISE**



EXPÉRIMENTATION SOUTENUE PAR LE FONDS D'EXPÉRIMENTATION POUR LA JEUNESSE

Pourquoi cet état des lieux ?



Par **NICOLAS DELESQUE**
Secrétaire
général de l'Afev

En 20 ans, l'Afev a permis à près de 100 000 étudiants de s'investir dans des actions bénévoles dans 280 villes. En s'investissant dans des actions associatives, les étudiants acquièrent des compétences complémentaires à leur parcours académique. C'est l'idée-force que nous souhaitons promouvoir.

En 2009, l'Afev a été sélectionnée par le Haut-Commissariat à la Jeunesse sur une expérimentation de valorisation des compétences acquises à travers l'engagement dans des actions d'accompagnement bénévole de jeunes en difficultés scolaires et sociales.

L'Afev bénéficie déjà d'une expérience en terme de reconnaissance du bénévolat étudiant dans les cursus universitaires, à travers le développement d'Unités d'Enseignements Libres, qui concernent actuellement 44 établissements universitaires en France.

Cette expérimentation vise un quadruple objectif :

1 - Révéler les compétences susceptibles d'être acquises par le bénévolat étudiant.

2 - Faire connaître ces compétences au monde de l'entreprise.

3 - Amener les étudiants à mieux valoriser leurs compétences.

4 - Accroître le nombre de jeunes menant un engagement dans une association ou initiateurs d'un projet, pour atteindre, comme le préconise le Livre vert de la Commission pour la jeunesse, 50 % d'une classe d'âge.

Les conclusions de cette expérimentation seront utiles pour valoriser de manière générale l'impact positif d'un engagement pour l'insertion professionnelle. En attendant... nous avons senti que cette mutation dans les critères de recrutement est loin d'être achevée. Les jeunes valorisent encore mal leur expérience et les DRH ont une idée floue de leurs compétences. Néanmoins, il ressort de cet état des lieux un grand espoir : de nombreux acteurs considèrent que les jeunes diplômés anciens bénévoles constituent une chance pour l'entreprise. A nous de vous en convaincre.

Bonne lecture! Merci à tous ceux qui nous font confiance et qui ont bien voulu consacrer du temps à répondre à nos entretiens et nos enquêtes.

→ SOMMAIRE

Mieux connaître les formes d'engagements

→ **PAGE 4** : Panorama des formes d'engagement. Focus sur 2011, Année européenne du bénévolat et du volontariat.

→ **PAGE 5** : Les nouvelles modalités d'engagement. Cynthia, étudiante bénévole à l'Afev.

Etude sur les compétences des étudiants bénévoles

→ **PAGE 6** : Quelles activités et actions ?

→ **PAGE 7** : Quelles compétences ?

→ **PAGE 8** : Schéma des compétences

→ **PAGE 9** : Des mots pour le dire. Témoignages d'anciens bénévoles.

→ **PAGE 10** : Paroles de recruteurs.

Changer de paradigme

→ **PAGE 11** : Les effets du bénévolat. Résultats de la campagne de testing de CV.

→ **PAGE 12** : Enquête ressources humaines.

→ **PAGE 14** : Reconnaissance universitaire. Entretien avec Camille Galap (CPU).

→ **PAGE 15** : Regards d'experts. Entretien avec Daniel Lamar (AFIJ).

→ **PAGE 16** : Posture originale.

→ **PAGE 17** : Réinterroger les critères. Entretien avec Josette Théophile DGRH de l'Éducation nationale.

→ **PAGE 18** : Craintes sur le casting.

→ **PAGE 19** : Top intégration.

→ **PAGE 20** : Partenaires et parties prenantes.



Mieux connaître

les formes d'engagement

Quelles sont globalement les différentes formes d'engagement étudiant ? Quelles sont les spécificités de l'engagement à l'Afev, une association au sein de laquelle 7 500 étudiants agissent chaque année auprès de 10 000 enfants dans 280 villes ? Existe-t-il des spécificités propres à l'engagement étudiant ?

“ La gestion d'interaction entre le quartier, la famille, l'enfant et les différents acteurs locaux démontre leur capacité à gérer globalement un projet et à mener une stratégie. »

JOSETTE THÉOPHILE,
DGRH DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Pour la première fois, une étude du cabinet DSetO décrypte et analyse les compétences susceptibles d'être acquises dans le cadre du bénévolat étudiant.

Qu'en pensent les anciens bénévoles ? Comment les recruteurs les perçoivent-ils ?

Quelles sont les compétences issues de l'engagement étudiant ?

Formes d'engagement

SELON LA DERNIÈRE ENQUÊTE DE L'OBSERVATOIRE DE LA VIE ÉTUDIANTE (OVE), 4 ÉTUDIANTS SUR 10 DÉCLARENT UNE ACTIVITÉ ASSOCIATIVE. AU DELÀ DE CERTAINES CARACTÉRISTIQUES PROPRES, UN CONSTAT S'IMPOSE : LA FORME DE L'ENGAGEMENT AUTANT QUE LE NIVEAU D'IMPLICATION N'ONT PAS TOUT À FAIT LE MÊME SENS, NI LES MÊMES EFFETS.

Qu'il s'agisse de l'origine sociale, des revenus, des filières d'études, de la taille de la ville universitaire, la proportion d'étudiants engagés varie toujours entre 21 % et 25 %.

Dynamisme

L'étude de l'OVE¹ souligne que « l'engagement associatif ne pèse globalement pas sur l'emploi du temps académique » et ne se traduit pas par une réduction des activités rémunérées. « Les étudiants engagés se rendent plus souvent à des concerts, au théâtre, au musée et bien sûr aux soirées étudiantes. »

Ces engagements prennent pourtant du temps. « 67 % des « responsables » sont impliqués au moins une fois par semaine, dont 23 % tous les jours ou presque. » C'est en fait surtout le temps passé devant la télévision qui paraît restreint en raison de ces activités supplémentaires. « Sans activité associative, près des trois-quarts des étudiants sont des téléspectateurs très assidus. Ce n'est le cas que des deux tiers des étudiants engagés. »

1 - Ove Info n°18 - janvier 2008.

Distinction

L'étude montre aussi que seuls 26 % des engagements sont circonscrits aux territoires universitaires. Les autres interviennent en dehors du campus dans des structures encadrées par des générations plus expérimentées.

Si le sport arrive en tête avec 18 %, de nombreux domaines d'interventions ressortent de cette enquête : culture, médias, représentation étudiante, entraide scolaire ou universitaire, solidarité internationale, action sociale de proximité, environnement, prévention des risques, etc. La thématique d'une association révèle que ce jeune a un intérêt particulier. Cet attrait n'est pas pour autant synonyme de compétences. Tout dépend de ce qu'il a fait pendant son activité bénévole.

Enfin, il est révélateur de souligner que la question des compétences n'est pas abordée par l'enquête de l'OVE. Adhérer à une association sur le campus ou en dehors, s'engager dans une action, aussi louable soit-elle, ne génère pas automatiquement des compétences. ■

Focus

L'année 2011 a été proclamée par le Conseil des ministres et le Parlement européens « Année européenne du bénévolat et du volontariat ». L'adoption de cette décision représente un engagement politique fort des États membres mais est également l'aboutissement d'une campagne très active du secteur associatif.

C'est dans ce cadre que l'Afev, en partenariat avec La Croix-Rouge, le Comité Olympique et Sportif Français (CNOSF) et les Scouts et Guides de France, réunissent leurs forces pour valoriser les compétences des bénévoles. Après une première étape visant à recenser les compétences acquises grâce aux missions bénévoles au sein de nos associations et utiles à l'entreprise ; la deuxième étape, consiste, en 2011, en une campagne d'information auprès des employeurs. Cette campagne aura pour objectif de sensibiliser les employeurs et recruteurs aux qualités et compétences spécifiques des bénévoles et à leur valeur ajoutée pour l'entreprise.

NOUVELLES MODALITÉS

L'AFEV A POSÉ, PARMI SES PRINCIPES FONDATEURS, LE FAIT QUE L'ENGAGEMENT DES ÉTUDIANTS CONSTITUE UNE RESSOURCE POUR LA SOCIÉTÉ. EN 20 ANS, L'ASSOCIATION A PERMIS À PRÈS DE 100 000 ÉTUDIANTS DE S'INVESTIR DANS DES ACTIONS BÉNÉVOLES. L'AFEV A PROPOSÉ DE NOUVELLES FORMES D'ENGAGEMENT ÉTUDIANT EN RÉPONDANT AUX ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES. MAIS QUI SONT DONC CES ÉTUDIANTS ?

Avec 7 500 étudiants agissant auprès de 10 000 enfants (chiffres 2009), l'Afev est aujourd'hui le premier réseau national d'intervention d'étudiants solidaires. Agissant en complément de l'école publique, aux côtés des enseignants et des chefs d'établissements qui repèrent les enfants et les jeunes en besoin d'accompagnement, l'Afev a également développé des partenariats toujours plus étroits avec les établissements d'enseignement supérieur et les collectivités territoriales.

L'accompagnement individuel

Deux heures par semaine, un étudiant accompagne individuellement un jeune dans les moments-clés de son parcours éducatif. Les accompagnements se font la plupart du temps au domicile, en présence d'au moins un parent. Le contact avec la famille, dans des contextes sociaux souvent difficiles, peut ainsi contribuer à mieux faire comprendre le fonctionnement de l'institution scolaire. Les enfants suivis sont pour les deux tiers des collégiens et pour le reste scolarisés en primaire. Des actions à destination des enfants de maternelle ou des jeunes de lycée existent aussi.

L'approche choisie est transversale, centrée sur les difficultés de l'enfant et ses besoins. L'accompagnement dépasse le cadre scolaire pour aborder les problématiques du manque de motivation, de la confiance en soi, de l'ouverture culturelle, de la mobilité, etc.

Les initiatives collectives

Les bénévoles de l'Afev peuvent aussi s'investir dans des projets collectifs promouvant essentiellement les notions de **citoyenneté et de solidarité** : Fête des solidarités locales, Journée de refus de l'échec scolaire, projet de colocation solidaire, etc. ■

Chiffre

61 % des anciens bénévoles estiment que leur expérience à l'Afev a eu une incidence sur leurs parcours.

1 - Enquête menée auprès de 300 anciens bénévoles de l'Afev en mars 2010.

“



CYNTHIA
étudiante bénévole

Je me suis inscrite à l'Afev cette année car le fait d'engager une action sociale avec un jeune m'intéressait, du fait de mon intérêt pour l'aide à la réinsertion sociale, familiale et scolaire.

Dans le cadre de mon accompagnement, j'ai appris que l'idée que je me faisais de l'inégalité des chances n'était peut-être pas la bonne : l'inégalité peut être culturelle, environnementale, sociale... Mais elle présente surtout une tonne de richesses cachées derrière ce terme pourtant si « noir ». En effet, pour moi aujourd'hui, bien que mon accompagnement ne fait que commencer, « inégalité » commence aussi à signifier « autre culture à découvrir » et « apprendre de la différence de l'autre ».

En effet, je pensais arriver avec mes outils en main pour pouvoir apporter de l'aide, du soutien à un jeune, et finalement je me rends compte qu'après tout c'est, peut-être nous qui avons beaucoup à puiser et à apprendre de ces personnes que l'on qualifie comme étant « en difficulté ».

C'est un échange plus qu'enrichissant, à ne pas prendre comme unilatéral : ça ne peut fonctionner que s'il y a de l'écoute des deux côtés. Ainsi, un projet commun est possible. Finalement, je ne vois pas mon action comme le fait d'agir contre les inégalités mais bien d'agir avec les richesses de la diversité.

Je pense que c'est la différence qui fait la force de ce genre d'actions... »



Quelles activités et actions ?

LE CABINET DSetO A RECENSÉ AVEC LES ÉTUDIANTS BÉNÉVOLES CE QUI EST FAIT PAR CEUX-CI LORS DE LEUR ENGAGEMENT À L'AFEV. IL A DISTINGUÉ LES ACTIVITÉS RÉALISÉES AVEC L'ADOLESCENT OU L'ENFANT ET LES ACTIONS DES ÉTUDIANTS POUR RÉALISER CES ACTIVITÉS. CETTE ÉTUDE A ÉTÉ MENÉE SUR 4 TERRITOIRES UNIVERSITAIRES (ALBI, CERGY, LYON ET NANTES).

L'étude menée a permis de distinguer les activités réalisées au service de l'enfant ou d'un adolescent et les actions du bénévole en vue de réaliser ces activités.

Une grande diversité d'activités réalisées par les étudiants bénévoles

Dans ces activités, il apparaît trois sous-ensembles : les activités individualisées les plus récurrentes, les activités réalisées dans le cadre d'un projet collectif et les activités spécifiques.

→ Les activités « individualisées » les plus fréquentes.

L'adolescent ou l'enfant et l'accompagnant entrent généralement, en relation sur l'activité d'aide aux devoirs (accompagnement vers la lecture, à l'écriture). Très vite, c'est la dimension éveil et/ou ouverture qui se pose dans l'accompagnement. En effet, pour favoriser une relation constructive, éducative, les activités sont aussi de nature ludique (création artistique, atelier cuisine, photos, jeux), culturelle (sortie théâtre, cinéma, à la médiathèque...).

Ce type d'activité permet à la fois le partage de goûts, d'univers respectifs, mais aussi, de par le fait de sortir des murs de l'appartement de l'accompagné, donne l'occasion de réaliser des activités pratiques comme le fait d'apprendre à lire une carte des lignes de bus, à se repérer en ville, de mieux connaître son environnement etc.

Enfin, cette interaction a la caractéristique d'être un lieu de discussion ouvert sur tous les sujets. Le temps consacré à ces échanges est important. Il s'agit de découvrir des centres d'intérêt pour identifier un fil susceptible de constituer le support d'un projet et pour développer la confiance réciproque.

→ Les activités réalisées dans le cadre d'un petit groupe, d'un projet collectif.

Certains étudiants bénévoles favorisent la rencontre entre adolescents ou enfants en organisant, avec les volontaires et / ou chargés de développement de l'Afev des sorties collectives (regroupant plusieurs bénévoles et jeunes), notamment pour des activités sportives. Ensuite, ce sont des partenariats développés à la demande de structures (Centre social de quartier, Centre d'Aide aux Demandeurs d'Asile) qui donneront

lieu à l'accompagnement de petits collectifs de jeunes au sein même des établissements.

→ Les activités spécifiques, liées notamment à certains types de situations et/ou de publics.

Dans certains cas, des demandes particulières peuvent se présenter : appui aux démarches administratives pour la famille de l'accompagné, enseignement du français, appui à l'orientation / l'insertion professionnelle (mise en relation avec d'autres acteurs, recherche d'informations, présentation de soi, recherche de stage, rédaction de CV, lettre de motivation). La rencontre dans le milieu familial peut aussi donner lieu à un travail avec la famille (médiation), par la sensibilisation aux réalités du milieu scolaire, en favorisant le dialogue parents / enfants...

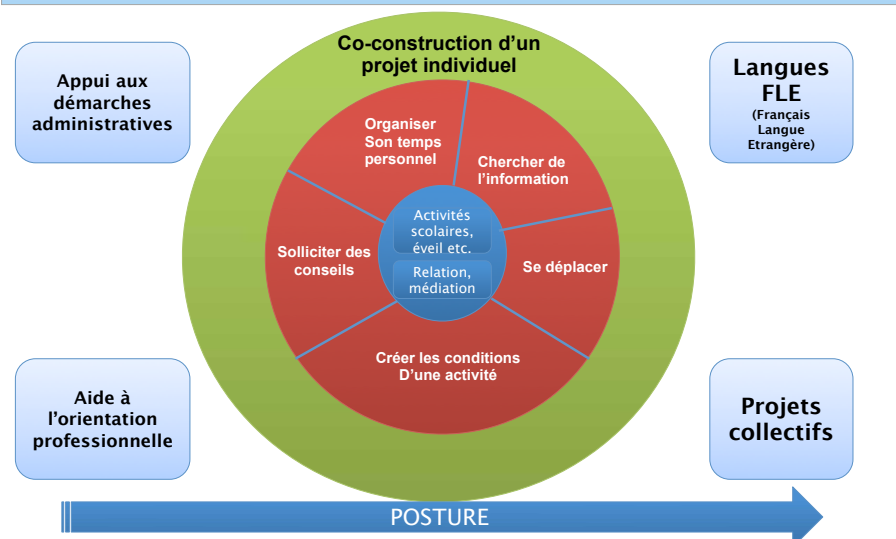
Des actions pour favoriser la réalisation des activités et la relation

Pour les étudiants bénévoles, il s'agit avant tout de créer les conditions de la relation et de l'activité.

Ceci passe par le fait de susciter la curiosité, par la mobilisation de ressources propres au bénévole ou externes. Le milieu familial doit aussi être intégré. Il est expliqué au jeune / à la famille ce qui peut être fait ou non dans le cadre de cet accompagnement. En effet, pour construire sereinement avec l'adolescent, il est nécessaire d'écouter ses attentes, mais aussi celles de sa famille, et parfois d'y répondre par la négative en fixant des limites.

Plus concrètement, il s'agit pour l'accompagnant d'organiser son temps, de prévoir, de planifier en fonction des besoins exprimés chez le jeune / par la famille. Il s'agit également d'apprendre à se déplacer sur le territoire, connaître de nouveaux quartiers, les équipements rechercher de l'information sur la littérature jeunesse etc. Il s'agit enfin de solliciter les conseils d'autres bénévoles, de volontaires, de l'entourage. ■

La carte des activités et actions réalisables



QUELLES COMPÉTENCES ?

LE PREMIER DOMAINE DE COMPÉTENCES IDENTIFIÉ PAR DSETO EST LIÉ À L'EXPÉRIENCE DE L'ENGAGEMENT DANS LE PROJET DE L'AFEV. ENSUITE DEUX DOMAINES SE CÔTOIENT, L'UN EST DIRECTEMENT LIÉ AUX ACTIVITÉS RÉALISÉES AVEC L'ADOLESCENT OU L'ENFANT, L'AUTRE EST LIÉ À LA RELATION AVEC CE DERNIER (OU SON ENTOURAGE). CES FAMILLES DE COMPÉTENCES ONT EN COMMUN UNE 4^{ÈME} DIMENSION TRANSVERSALE : LES COMPÉTENCES LIÉES AU TRAVAIL EFFECTUÉ PAR LE BÉNÉVOLE SUR SA POSTURE.

A partir du décryptage des activités et des actions, il ressort différentes familles de compétences susceptibles d'être développées et acquises par l'étudiant bénévole de l'Afev.

Les compétences liées à l'expérience de l'engagement dans le projet de l'Afev

Elles se construisent dans la réflexion que mène le bénévole sur lui-même à l'occasion des interactions suivantes : à chaque instant dans l'ajustement qu'il opère dans sa relation avec les jeunes accompagnés et leurs familles (développement d'une empathie, d'une attitude interrogative, d'une capacité à tenir un cadre, à convaincre, à donner du sens pour l'autre, etc.). De façon tout aussi importante et plus ponctuellement dans ses interactions avec les acteurs associatifs (réflexivité, donner du sens pour soi, respecter des valeurs, etc.).

Elles ont à voir avec la confiance développée par l'action dans des contextes inconnus, la capacité à proposer, à avoir un sens critique. Par la confrontation à des situations nouvelles impliquantes, et avec la possibilité de confronter son expérience et ses pratiques avec des pairs et/ou des acteurs de l'association, pourront être développés la capacité à prendre du recul, l'assertivité, le sens des responsabilités, la confiance en soi et la connaissance de soi. **Face à des situations parfois complexes, il s'agira aussi d'apprendre à s'ouvrir à des cultures différentes, à savoir faire des concessions, mais aussi à négocier et à prendre des risques, à faire preuve de courage.**

Les compétences liées aux activités

Les compétences liées aux activités sont à dominante organisationnelle et technique (gérer son propre cadre de travail : savoir s'organiser, planifier, organiser matériellement...). Deux types sont distingués, le second venant en appui du premier:

→ Le bénévolat d'accompagnement :

C'est ce qui est mobilisé dans l'accompagnement pour favoriser les apprentissages, l'éducation, l'ouverture sur le monde. Il mobilise des méthodes pédagogiques, il suppose de connaître un territoire, de savoir s'y déplacer. Il induit aussi de savoir rechercher des informations liées : aux matières scolaires, à l'orientation professionnelle, à des activités culturelles, aux horaires de transport, sur des thématiques sociales, médicales etc. Mais aussi de faire preuve d'inventivité pour s'adapter à la situation ou au public.

→ Le bénévolat de projet individuel et/ou collectif (plus rare) :

C'est ce qui peut être réalisé dans le cadre d'un projet individuel et/ou collectif mené à l'initiative du bénévole (avec d'autres bénévoles, ou seul avec l'accompagné etc.). Il suscite des apprentissages autour : de la compréhension et l'analyse de situation, de la construction d'un projet, de son évaluation, de la sollicitation de soutiens, et aussi autour du travail en équipe et de la gestion d'un groupe.

Les compétences liées à la relation

Elles sont développées dans l'interaction avec l'accompagné pour favoriser une relation de confiance. Proposer des activités pertinentes favorables à la durée de la relation, à la confiance (en mobilisant un réseau, en étant à l'écoute). Proposer un mode de communication propice à l'échange et à l'ouverture, permettant de motiver etc. (en étant sensible à l'interculturel, en ajustant sa distance). Dans certains cas la capacité à gérer des situations difficiles est aussi développée (compétences de médiation). ■

« Le travail sur la posture effectué par l'étudiant bénévole et son expérience de l'engagement sont les atouts distinctifs de l'Afev qui interviennent en renfort des deux autres catégories de compétences. »

CABINET DSETO



Schéma des compétences

MALGRÉ DES PARCOURS ET DES CONTEXTES DIFFÉRENTS, IL EXISTE BIEN UN SOCLE COMMUN DE COMPÉTENCES QUI PEUVENT ÊTRE ACQUISES AU COURS D'UNE EXPÉRIENCE BÉNÉVOLE. CE SOCLE SE SITUE À L'INTERFACE ENTRE : SAVOIR AGIR, POUVOIR AGIR (ORGANISATION EN SOUTIEN DE L'ACTION : AUTONOMIE, MODALITÉS DE COOPÉRATION, CONDITIONS DE TRAVAIL...) ET VOULOIR AGIR (INTÉRÊT AU TRAVAIL, MOTIVATION...).

Il existe trois grandes catégories de compétences susceptibles d'être acquises dans le cadre du bénévolat. Les contextes d'intervention étant extrêmement divers (publics, sujets, environnements), comme les profils des bénévoles, **tous n'acquièrent pas les mêmes compétences. Mais il existe néanmoins un « socle commun minimal » acquis notamment par les ressources mobilisées par le bénévole** (formation initiale et modules de l'Afev, soutien de la structure, guide de l'accompagnateur, réseau personnel...). Parmi ces trois grandes familles, aucune ne prédomine sur les autres. Ces compétences sont soit directement liées à l'activité d'accompagnement, soit liées à la relation particulière instaurée avec l'accompagné. La dimension relationnelle est sans doute la plus importante.

Les compétences techniques

Cette première catégorie comprend les compétences liées aux activités concrètes pro-

posées. Elles concernent à la fois leur mise en place (recherche d'informations, organisation, définition du périmètre d'action...) et l'activité elle-même qu'elle soit sportive, culturelle, scolaire... Ces activités mobilisent des ressources pédagogiques et méthodologiques dans le but de favoriser les apprentissages de l'accompagné.

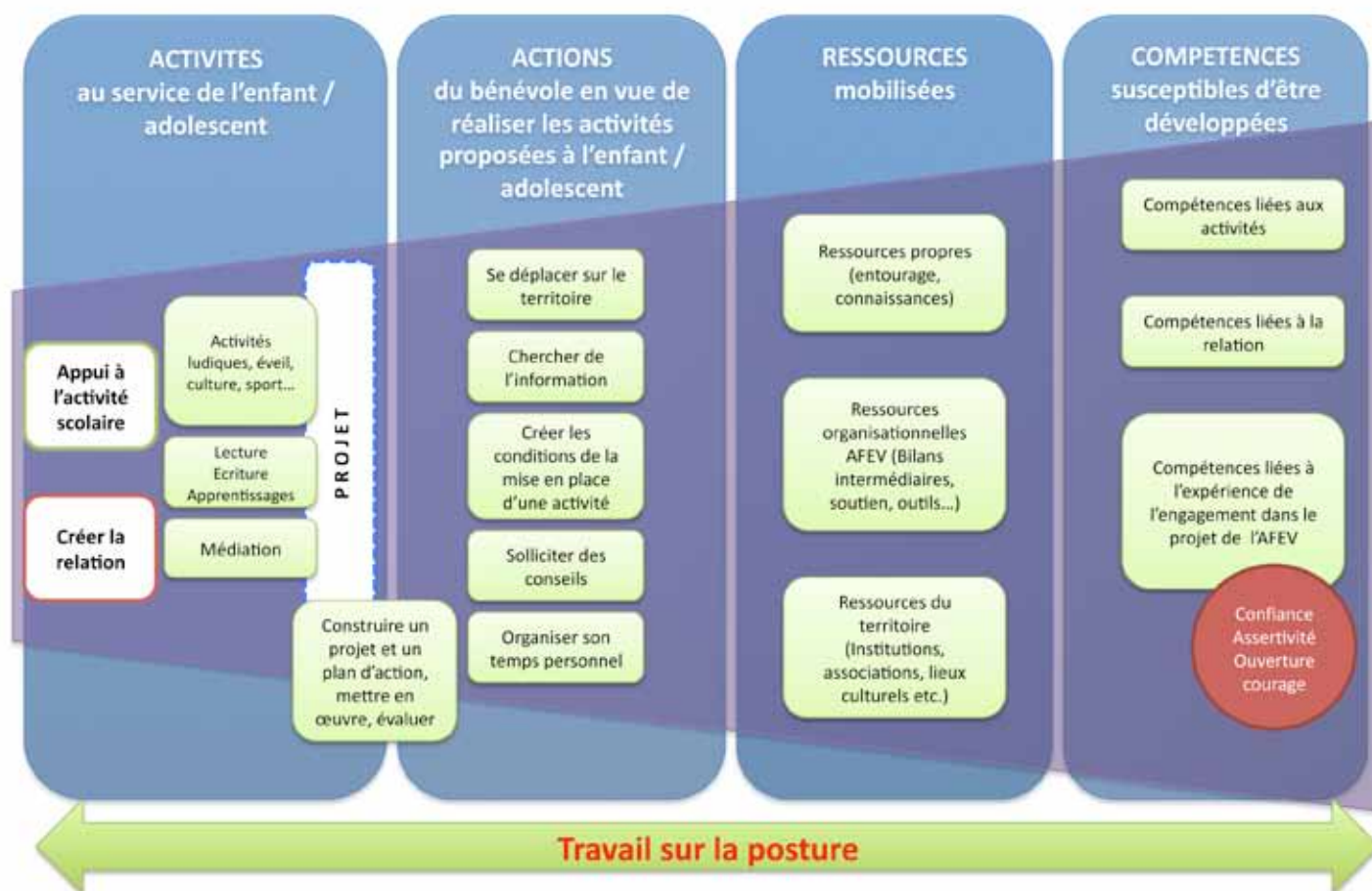
La relation et la posture

Ce deuxième pôle de compétences concerne l'ensemble des éléments liés à la relation particulière entretenue avec l'enfant, dépassant le simple cadre des l'accompagnement ponctuel des 2 heures hebdomadaires. Car le bénévole doit en permanence s'interroger sur sa posture : « Est-ce un ami ? Fais-je du soutien ? Suis-je un prestataire de services ? » **Tout l'enjeu de la relation est de créer une posture juste, à bonne distance. Cela prend du temps, se construit au fil des entretiens et des interactions avec l'Afev. De fait, la relation dépasse le simple cadre de la réponse à une demande.**

Confiance en soi et assertivité

Cette dernière catégorie dépend des deux premières. **De par sa posture, le bénévole acquiert au fur et à mesure de la confiance en soi et une capacité à prendre du recul.** Comme l'explique Emmanuelle Lévy du Cabinet DSetO, « c'est un élément important à l'heure où se multiplient les formations autour du développement personnel. » **De cet accompagnement, le bénévole tire à la fois des convictions, en apprenant à se connaître, et à la fois une certaine souplesse, en s'adaptant à des contextes différents et en prenant parfois des risques.**

A travers ces trois pôles de compétences, les bénévoles apprennent à tisser un réseau et à s'organiser. Ils s'affirment en apprenant à jouer avec la complexité et développent « une capacité à gérer globalement », selon Josette Théophile DGRH du ministère de l'éducation nationale. ■



DES MOTS POUR LE DIRE

PEU IMPORTE LEUR POSTE, QU'ILS SOIENT ENSEIGNANT, AVOCAT, FONCTIONNAIRE OU RESPONSABLE ASSOCIATIF, LORSQUE DE JEUNES ACTIFS REVIENNENT SUR LEUR EXPÉRIENCE BÉNÉVOLE, ILS ESTIMENT QU'ELLE CONSTITUE UN PLUS QUI DEVRAIT ÊTRE ENVISAGÉ 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. CE CONSTAT REJOINT CELUI DE L'ENQUÊTE RH MENÉE PAR L'AFEV AUPRÈS DES RECRUTEURS DE JEUNES DIPLÔMÉS.

→ **KARINE SAGE, 26 ans, consultante en politique publique.**

« Au cours de mon bénévolat, j'ai mobilisé certaines compétences nécessaires à la réussite de l'accompagnement à la scolarité. J'ai surtout acquis de nouvelles connaissances : **m'adapter à un contexte particulier**, celui d'une collégienne qui partage son quotidien et sa chambre avec 4 frères et sœurs, connaître des dispositifs publics spécifiques... Cela permet « d'avoir les pieds sur terre » et de se confronter à la réalité ainsi que d'acquiescer une perception intéressante sur les politiques publiques et de l'Education nationale. Ce qui me sert aujourd'hui dans mon activité. Il ne faut surtout pas oublier que cette expérience est très gratifiante, et permet de **gagner en confiance en soi**, de voir que l'on peut apporter quelque chose à quelqu'un. »

Cela permet d'avoir les pieds sur terre, de se confronter à la réalité. »

KARINE SAGE, ANCIENNE BÉNEVOLE

→ **CÉCILE FOUCAULT, 27 ans, attachée territoriale au Conseil général du Val d'Oise.**

« Pendant mes deux ans passés à l'Afev, j'ai découvert un environnement que je ne connaissais pas. J'ai appris à **transmettre des connaissances** et faire comprendre des choses à un élève. Cela m'a apporté d'un point de vue personnel et j'ai apprécié de le voir progresser. »

→ **JEAN-PHILIPPE VILLEROY, 29 ans, avocat en droit des affaires**

« L'Afev a été ma première expérience, au cours de laquelle je me suis retrouvé seul avec une personne pour lui apprendre quelque chose. **J'y ai gagné en autonomie et en « jugeote »**, car il n'est pas évident d'intéresser le jeune que vous avez en face de vous. Au début, j'ai sans doute été un peu trop théorique, mais j'ai su m'adapter par la suite. Comme j'ai aidé des enfants à leur faire comprendre des programmes scolaires, cela m'a donné conscience que je devais être compréhensible par mon interlocuteur. Cette expérience m'a appris à **faire passer des idées**. Cela me sert aujourd'hui dans le droit, car nous devons rendre intelligibles des choses, que parfois nous avons nous-mêmes du mal à comprendre. »

→ **CHRISTOPHE URREA, 23 ans, chef d'équipe chez Care.**

« Le fait d'être passé par l'Afev confère des compétences qui dépendent surtout des types de missions qui nous sont confiées. Il faut bien évidemment posséder un certain nombre de compétences, à commencer par la maîtrise des outils bureautiques. L'Afev permet surtout **de développer un réseau et d'acquiescer les premiers champs de base pour une dynamique de projets et un travail d'équipe**, comme construire une idée, l'articuler et la développer. »

→ **ASTRID GALLINI, 30 ans, conseillère en insertion en Mission locale.**

« J'ai été bénévole pendant 2 ans sur des ateliers en Missions locales. J'ai beaucoup appris au contact des jeunes, à les aider à trouver un emploi, faire un CV, écrire une lettre. Ainsi, j'ai appris à **prendre la parole en public, encadrer des individus** et mener un projet à terme. J'ai aussi appris sur les questions liées à l'organisation de projets : **communication, recherche de partenaires, des financements...** » ■

Chiffre

61,14 %¹ des recruteurs considèrent que les activités hors diplôme, comme les expériences de bénévolat, sont mal valorisées par les jeunes diplômés.

Florence Lesavre, directrice Projets Audencia Nantes

« Il y a clairement un travail de promotion à faire des expériences bénévoles, qui sont soit oubliées, mal présentées ou mal mises en perspective par rapport au poste recherché. »

Marie Ridoux, chargée de production à La Métisse

« Ces expériences sont parfois un peu trop mises en retrait, alors que c'est important. Elles sont généralement sous-représentées et mal détaillées sur le CV. Ce sont des atouts qu'il faut mettre en avant. Bien que ces compétences se développent dans un cadre informel, elles sont professionnalisantes. »

Paroles de recruteurs

LES RECRUTEURS SONT SENSIBLES AUX EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES, PLUS ENCORE LORSQUE CES DERNIÈRES SONT EN RAPPORT DIRECT AVEC LE POSTE RECHERCHÉ. TOUS S'ACCORDENT POUR DÉCELER DES QUALITÉS D'INVESTISSEMENT, DE PARTICIPATION, DE TRAVAIL EN ÉQUIPE CHEZ LES BÉNÉVOLES. CES EXPÉRIENCES DE BÉNÉVOLAT DONNENT DES INDICATIONS SUR LA PERSONNALITÉ ET LE PARCOURS DES CANDIDATS. ELLES SE RÉVÈLENT PRÉCIEUSES POUR PALLIER UN MANQUE D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET CONSTITUENT UN TREMLIN POUR ENTRER DANS LA VIE ACTIVE.

→ **CÉCILE HA MINH TU** Directrice des relations institutionnelles d'Airbus

« Posséder des interlocuteurs ouverts sur le monde, c'est un atout. Comme l'est un apport multiculturel pour l'entreprise. Les bénévoles sont des personnes qui s'intéressent à leur environnement au-delà de leurs propres compétences. Ils savent travailler en équipe. La question de l'engagement est essentielle. Il y a un besoin très fort de solidarité et de formation dans les équipes. »

→ **JÉRÉMIE GIDEL** Coordinateur Politique de réussite éducative (PRE) du Petit-Quevilly

« Je suis plus intéressé par les expériences bénévoles que par les petits boulots. Elles sont synonymes de contact avec les autres, de responsabilisation. Parfois, leur diplôme ne suffit pas à se faire embaucher. Les bénévoles démontrent de l'envie, du dynamisme et s'intègrent plus facilement. »

→ **MARINA THIRIET** Consultante en recrutement

« Les bénévoles développent des qualités de travail en équipe, une capacité d'intégration. Ils vont vers les autres. Ils donnent l'image de personnes sérieuses, même si certains ont peu d'expérience professionnelle. Plus l'expérience est en rapport avec la recherche d'emploi, plus il est facile de la valoriser, et donc plus elle sera appréciée. »

→ **PAULE ARCANGELI** DRH AG2R

« L'expérience bénévole confère des qualités relationnelles, une façon de savoir se présenter et une meilleure capacité d'écoute aux questions posées. On pourrait penser que le bénévole est quelqu'un qui est bien dans sa peau. Son expérience lui confère de l'ouverture et une capacité de recul, une vision plus globale qui ne se limite pas au poste proposé. Le jeune doit être en mesure d'expliquer avec pertinence sa démarche et les raisons qui le poussent à s'investir dans une action bénévole. Et cela peut aussi parler au recruteur à titre personnel. Vis-à-vis du recruteur, on peut jouer sur cette corde sensible. »

→ **SEVERINE BONIFACE**, coordinatrice des RH et du bénévolat, Groupement des Intellectuels Aveugles ou Amblyopes (GIAA)

« Les anciens bénévoles peuvent posséder une posture différentes des salariés, car chez nous par exemple, ils peuvent être responsables de service et encadrer un salarié, bien que leur statut soit différent. Les bénévoles constituent un plus pour l'image de l'entreprise car ils véhiculent une notion de valorisation et de fidélisation. Les recruteurs sont de plus en plus sensibles aux expériences bénévoles. A compétences égales, cela peut jouer positivement. »

→ **LAURENCE GILLET** DRH La ronde des crèches

« Je tiens compte des compétences transférables, mais cela se fait au cas par cas, car cela dépend du domaine de l'activité bénévole. Les bénévoles de l'Afev possèdent la capacité de s'adapter à un public spécifique et de prendre en compte les besoins de leurs interlocuteurs. »

→ **CHRISTIAN LEROY** DRH Flunch

« Imaginons que deux candidats frappent à ma porte. L'un a un master, l'autre une licence. Ce dernier est moins bien diplômé, mais m'explique qu'il s'est investi pour les autres, qu'il s'est impliqué dans une association... Sans hésiter, c'est lui que je recrute, car je suis convaincu que nous n'arriverons à aucun développement économique viable sans prendre en compte la solidarité et le sens du collectif. »

→ **FRANÇOIS HUMBLLOT** Président de Grant Alexander Executive Search

« Cela fait 30 ans que je me bats pour que les recruteurs d'entreprises attachent moins d'importance au diplôme, surtout en France. Les jeunes engagés dans des associations développent généralement des qualités d'entrepreneur, de communicant et des compétences d'animation et d'encadrement. Dans le monde associatif, on retrouve tout ce qu'il n'y a pas dans l'entreprise ; on peut d'ailleurs commencer comme bénévole et faire carrière dans cet environnement. »

→ **ERWANN DELEPINE** Directeur régional Champagne-Ardenne de l'association des Paralysés de France

« Les expériences bénévoles sont souvent mal exposées sur les CV, car elles ne sont pas présentées sous forme de compétences. Pour valoriser ces dernières, il faut mettre en avant les tâches réalisées au cours de ces expériences. C'est une information qui peut être déterminante à compétences égales. Elle permet d'interroger sur le rapport au travail. »

→ **CAROLE PERNOT** Responsable d'agence Kelly Services

« Les expériences bénévoles sont généralement mal présentées. Il faudrait les présenter sur le CV comme on présente les expériences professionnelles, sous la même forme, afin que l'on puisse rebondir dessus pendant l'entretien. A partir du moment où l'on exprime bien les choses et où l'on fait preuve de cohérence, l'interlocuteur fait confiance. Les bénévoles s'intègrent mieux en entreprise, car ils ont l'habitude de travailler en équipe et de collaborer. Ils sont opérationnels pour le monde du travail. »

→ **HUGUES DUQUÉNOY** Fondateur de Duke etc

« Pour être bien valorisée, l'expérience bénévole doit être présentée avec des termes opérants pour l'entreprise. Les bénévoles de l'Afev ont un rôle de médiateur et possèdent des qualités relationnelles. Le fil conducteur de la démarche de l'Afev est la gestion de projets : le bénévole doit mener à bien une relation particulière. La plupart du temps le bénévolat est présenté dans les expériences extra-professionnelles. Or il faudrait la mettre sur le même plan que les stages par exemple car cela relève du même registre. C'est un élément structurant, même s'il est à la marge de l'entreprise : cela met en évidence des compétences et des savoir-faire utiles à la vie en entreprise. Ces expériences sont synonymes de curiosité, d'ouverture et d'un certain courage, surtout pour les jeunes. C'est l'indication d'une personnalité empathique et extravertie : ils mettent tout en œuvre pour instaurer le dialogue avec des publics avec qui il n'est pas forcément évident de communiquer. » ■



Changer de paradigme

D'un côté, de nombreux jeunes sortent chaque année diplômés de l'enseignement supérieur et peinent à pénétrer sur le marché du travail. De l'autre, des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement sur certains postes et souhaitent intégrer une plus grande diversité parmi leurs collaborateurs.

“ Concrètement, peu de recruteurs envoient des offres d'emploi à une association mobilisant notoirement beaucoup de bénévoles. Ce vivier est aujourd'hui méconnu des recruteurs. »

DANIEL LAMAR DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'AFIJ

Les anciens bénévoles possèdent des compétences et des talents qui ne sont pas forcément identifiables immédiatement. Les prendre en compte exige d'être capable de réinterroger ses critères de sélection. Si être sensible à la diversité est une chose, savoir l'identifier en est une autre.

Apprendre à recruter sur le potentiel et parier sur sa capacité à se développer dans des contextes différents.

Les effets du bénévolat

QUELS SONT LES EFFETS DU BÉNÉVOLAT SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI ? UNE CAMPAGNE DE TESTING DE CV, MENÉE PAR LA FÉDÉRATION DE RECHERCHE CNRS « TRAVAIL, EMPLOI ET POLITIQUES PUBLIQUES » (TEPP) ET L'UNIVERSITÉ D'EVRY, A ÉTÉ MENÉE ENTRE AVRIL ET JUILLET 2010, EN ÎLE DE FRANCE DANS DEUX SECTEURS EN TENSION : LA BANQUE ET L'INFORMATIQUE. RÉSULTATS ET PREMIÈRES INTERPRÉTATIONS.

→ **YANNICK L'HORTY** Professeur d'économie et chercheur associé à l'Université d'Evry

« Dans l'ensemble, le fait d'être engagé dans une activité bénévole n'augmente pas les chances d'être invité à un entretien d'embauche par un recruteur. Néanmoins, lorsqu'un candidat a été sélectionné, l'intensité des rappels après l'entretien par les recruteurs est plus importante que pour les autres candidats. Que les études concernent l'Afev, la Croix Rouge, les Scouts et le Comité national Olympique et Sportif, les résultats sont analogues et transversaux.

Il y a toujours deux signaux envoyés par l'engagement bénévole : un effet d'augmentation du capital humain, qui peut être jugée favorablement par l'employeur et un effet « lock-in » : si le candidat a eu un engagement bénévole, il a plus de chance d'en avoir à nouveau et d'être plus

'dispersé' dans sa vie professionnelle. Il est possible que ces effets se compensent.

Nous avons testé des modalités différentes de valorisation du bénévolat et nous n'avons pas vu de différences significatives. Il y aurait un problème « général » de la valorisation du bénévolat, quelque soit la manière de le présenter ou quelque soit la forme ou le lieu de ce bénévolat. Cela justifie de faire des campagnes d'information au niveau national et qui concernent tous les structures qui encadrent des bénévoles. Nous trouvons important de trouver les moyens pour mobiliser une grande campagne dans le cadre de « 2011, l'année européenne du bénévolat et du volontariat ». Et nous ferons des études similaires pour mesurer ses effets et voir si la perception du bénévolat en France se rapproche de celle qui existe dans beaucoup d'autres pays, en particulier anglo-saxons, où il est beaucoup plus valorisé. » ■

Tags RH*

Capacité à s'investir dans des projets, à en comprendre le sens et la finalité. Aptitudes à l'entrepreneuriat, efficacité, autonomie. Pragmatisme. Sociabilité. Respect des autres. Connaissances du monde du travail. S'adapte facilement aux diverses situations dans le monde du travail. Le travail en équipe ou gestion d'une équipe. Gestion d'un projet ou mission. Facilité pour organiser et diriger, ouverture d'esprit. Capacité en principe, le bénévolat permet d'acquérir des compétences organisation, prise d'initiative, ouverture d'esprit, créativité (capacité à trouver des solutions). Tous les étudiants qui ont une expérience, même bénévole c'est un plus pour l'entreprise car en général ils se débrouillent mieux. Ils sont plus responsables. Ils ont une expérience du terrain. Gout de l'engagement, sens des responsabilités, initiatives. Faculté d'adaptation, Sens de l'organisation. Ouverture d'esprit. Potentiel transférable sur un poste de travail. Capacités relationnelles, d'organisation, de gestion, de communication, connaissance de réseaux et des modes de financement. Organisation, relations, écoute. Animation de débats contradictoires. Management par l'engagement. Créativité sous contraintes. Meilleure connaissance et capacité de lecture d'un environnement. Débrouillardise. Capacité d'organisation. Capacité d'organisation, sens des réalités, compétences et connaissances spécifiques liées à l'objectif de l'association, capacité à communiquer, une expérience à part entière. l'ouverture d'esprit, l'initiative, le social, la communication. Connaissance du terrain, du réseau, de l'environnement de travail. Acquisition d'une posture professionnelle adaptée à l'activité (savoir être). AGIR AVEC

Focus

La campagne de testing a été construite autour de CV avec des profils de quatre associations : l'Afev, le Comité National Olympique et Sportif Français, la Croix Rouge Française et les Scouts et Guides de France. Elle démontre que les compétences développées dans le cadre des activités de bénévolat et qui sont décrites dans le CV du candidat ne sont pas valorisées par les entreprises des deux secteurs concernés par l'étude.

Parmi les explications possibles de cette situation, il semblerait que l'employeur anticiperait le fait que le candidat ait de fortes chances de reprendre une activité bénévole une fois en poste et qu'il serait ainsi moins disponible pour son activité professionnelle.

Ensuite, les profils des bénévoles pourraient ne pas correspondre, dans certains secteurs, aux caractéristiques jugées habituellement productives dans une candidature. Ils pourraient même desservir ces candidatures si les recruteurs considèrent ces expériences comme trop éloignées des caractéristiques du poste à pourvoir. Globalement, les employeurs ne semblent pas valoriser les activités de bénévolat, toutes choses étant égales par ailleurs.

Selon le Géode¹, les expériences bénévoles n'auraient pas non plus d'effet positif sur l'accès à l'emploi dans les professions examinées au cours de ces études.

1 - Réalisé par le Groupe d'Evaluation des Origines des Discriminations à l'Embauche (Géode), octobre 2010.

RESSOURCES HUMAINES

L'AFEV A MENÉ UNE ENQUÊTE* AUPRÈS DES RECRUTEURS DE JEUNES DIPLÔMÉS QUI ONT DÉPOSÉ DES OFFRES D'EMPLOIS SUR LE SITE WWW.AFIJ.ORG. ÉLÉMENT SIGNIFICATIF : 76,30 % DES RÉPONSES ÉMANENT DE TPE, PME, GRANDS GROUPES, OU ASSOCIATIONS QUI ONT DÉJÀ RECRUTÉ DES JEUNES AYANT MENÉ UNE ACTIVITÉ BÉNÉVOLE AU SEIN D'UNE ASSOCIATION COMME L'AFEV.

→ En général, les activités hors-diplôme, comme les expériences de bénévolat, sont-elles bien présentées sur les CV, dans les lettres de motivation ou dans les entretiens d'embauche, par les jeunes diplômés ?

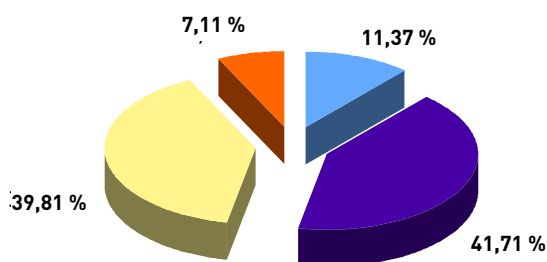


→ Le bénévolat mené pendant le cursus d'un étudiant influence-t-il sur votre choix final lors d'un recrutement ?



→ Par engagement bénévole étudiant, vous comprenez qu'il s'agit :

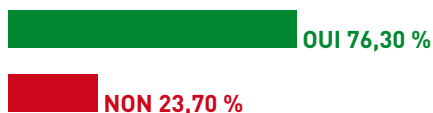
- Un don de soi à la cause collective
- Un engagement personnel
- Les deux
- Vous n'avez pas d'idée particulière sur le sujet



→ L'ancien bénévole pourrait-il avoir une posture différente des autres ?

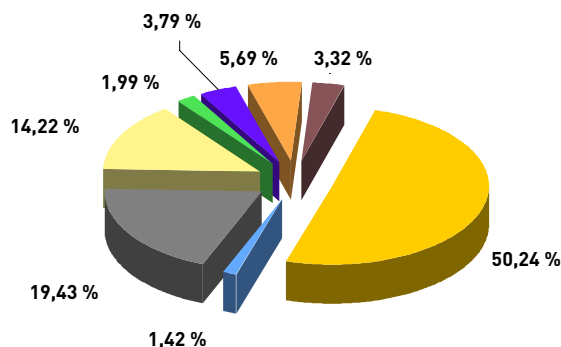


Avez-vous déjà recruté des jeunes qui ont eu une activité bénévole au sein d'une association comme l'Afev, qui mobilise des étudiants qui interviennent dans les quartiers auprès de jeunes ?



→ Comment percevez-vous l'ancien bénévole étudiant ?

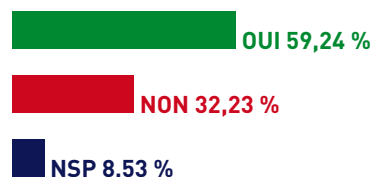
- Un passeur
- Un médiateur
- Un militant
- Les trois ensemble
- Un passeur et un médiateur
- Un médiateur et un militant
- Un passeur et un militant
- N'y ont jamais pensé en ces termes



→ En quoi l'ancien bénévole étudiant vous apparaît-il un plus pour votre entreprise ?

- 59,72 %** Parce qu'il a des compétences spécifiques (comme par exemple sa capacité d'ouverture)
- 0,47 % Pour l'image de l'entreprise
- 2,84 % Pour le dialogue social
- 7,11 % Pour la relation avec les collègues de travail
- 3,32 % Pour l'image de l'entreprise et la relation avec les collègues
- 0,47 % Pour l'image de l'entreprise et dialogue social
- 3,32 % Tout à la fois
- 5,21 % Pour le dialogue social et les compétences d'ouverture
- 6,16 % Pour le dialogue social, les relations avec les collègues et les compétences d'ouverture
- 11,38 % Aucune réponse

→ S'intègre-t-il plus rapidement dans l'entreprise ?



→ Enquête menée auprès de 250 recruteurs de jeunes diplômés en oct-nov 2010.

Reconnaissance universitaire

LES COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES PAR LES BÉNÉVOLES DE L'AFEV SONT RECONNUES PAR 44 ÉTABLISSEMENTS UNIVERSITAIRES, QUI LES ONT INTÉGRÉES DANS LES CURSUS À TRAVERS DES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT (UE). CERTAINES DE CES DERNIÈRES SONT ÉLABORÉES CONJOINTEMENT AVEC L'AFEV. 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.

Les universités ne sont pas cantonnées à une simple mission de recherche et d'enseignement. En qualité d'acteur local, elles participent au développement du territoire dans lequel elles sont inscrites et à ce titre, **les étudiants représentent une véritable ressource.**

La Responsabilité sociale des universités (intégration de préoccupations culturelles, socio-économiques et environnementales dans leurs activités et leurs relations avec le monde du travail, les collectivités territoriales et les autres composantes de la société) est un sujet dont les établissements s'emparent progressivement. « Nous nous sommes rejoints avec l'Afev sur les questions de responsabilité sociale et de la place de l'étudiant par rapport à son environnement, explique Daniel Simon, vice-Président de l'Université Claude-Bernard-Lyon 1. Dans notre université, le bénévolat à l'Afev comme d'autres formes d'engagement peuvent ainsi être reconnus et valorisés dans le cadre de l'UE « Libre Engagement citoyen » (6 crédits ECTS). Cette UE est une reconnaissance des compétences existantes, cela participe à une meilleure insertion professionnelle de l'étudiant. »

Cette UE est une reconnaissance des compétences existantes, cela participe à une meilleure insertion professionnelle de l'étudiant »

DANIEL SIMON UNIVERSITE LYON 1

Valoriser l'innovation

Pour certains établissements, notamment les écoles d'ingénieurs, les projets associatifs et l'engagement bénévole participent à la formation des étudiants : ils sont souvent obligatoires dans le cursus. Mais ce n'est pas le cas à l'Université, comme le souligne Naima Marengo, responsable de la Division de l'orientation des stages et de l'insertion (DOSI) du Centre universitaire Jean-François Champollion : « Nous faisons partie

des universités qui valorisent l'action bénévole et nous souhaitons valoriser toutes les méthodes d'apprentissage innovantes. Nous avons développé 3 UE (3 crédits ECTS chacune) avec l'Afev pour valoriser ce travail bénévole. Elles sont développées sous la responsabilité pédagogique de l'association, avec la même valeur que les UE dispensées par un enseignant-chercheur. L'Afev est un partenaire privilégié. Leurs bénévoles sont nos étudiants et elle participe à la valorisation de leurs acquis. »

A l'université de Nantes, **les compétences développées par les étudiants bénévoles de l'Afev constituent un atout pour la formation des futurs enseignants.** Pour Anne Denmat, directrice-adjointe de l'IUFM, « Le travail effectué par les bénévoles de l'Afev leur permet de développer des compétences qui sont utiles dans les métiers de l'enseignement, plus particulièrement pour les étudiants que nous accueillons à l'IUFM. Ils vont arriver en formation avec un questionnaire déjà plus approfondi et un vécu de différentes situations. Ils possèdent une expérience de terrain dont le disposent pas les autres et peuvent certainement mieux démarrer la formation. Nous avons décidé que cette expérience pourra être exploitée dans le cadre d'une Unité d'enseignement, comme c'est le cas à la faculté de sciences. »

Etre utile

Enfin, au-delà de la formation des étudiants, les actions de terrain mises en place à l'Afev permettent « décroisser » les établissements d'enseignement, en créant des passerelles entre ces derniers et les territoires qui les accueillent : « Depuis 5 ans, l'Afev a dû accompagner au moins 500 jeunes. Le travail de l'association est utile à la société et à la jeunesse, en pensant concrètement lien social, remarque Richard Pourret, chargé de mission égalité des chances à l'Université de Cergy-Pontoise. Les groupes de projet d'étudiants qui accompagnent des collégiens à Cergy, Argenteuil et Sarcelles constituent un essaimage nécessaire dans ces agglomérations environnantes. » ■

“



CAMILLE GALAP

Président de l'université du Havre et de la Commission de la vie de l'étudiant et des questions sociales à la Conférence des Présidents d'Université. La CPU est membre du comité de pilotage national de l'expérimentation de l'Afev.

Où en est la reconnaissance du bénévolat étudiant dans l'enseignement supérieur ?

« Cela est variable selon les établissements. La CPU a travaillé à l'élaboration d'une charte permettant de valoriser les compétences des étudiants sous différentes formes : diplômes universitaires, unités d'enseignements, crédits ECTS... Nous avons pensé à créer une certification des compétences acquises au cours de l'engagement, mais nous n'y sommes pas encore parvenus : mettre en place des certifications, c'est compliqué. Mais nous ne désespérons pas ! Cela fait d'ailleurs partie des sujets proposés dans l'appel à projets lancé par Martin Hirsch (Haut-commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté et à la Jeunesse). Un certain nombre de structures ont commencé à travailler sur le sujet, dont l'Afev. La certification n'est pas forcément bien perçue, y compris par les bénévoles. Dans le cadre de reconnaissance effective des diplômes, c'est aussi un outil qui permettra de valoriser ces compétences, un supplément au diplôme : un étudiant peut valoriser les compétences acquises pendant son engagement, en plus de son diplôme. C'est ce que nous essayons de faire lorsqu'il n'y a pas de dispositif de reconnaissance. »

REGARDS D'EXPERTS

LES EXPERTS EN RELATION SOCIALES CONSIDÈRENT LES EXPERIENCES DES ETUDIANTS BÉNÉVOLES COMME UNE MANIFESTATION DE LA CAPACITÉ À BIEN PRENDRE EN CONSIDÉRATION UN ENVIRONNEMENT ET DES CONTRAINTES. CE SAVOIR-FAIRE LEUR APPARAÎT TRANSPOSABLE DANS LE MONDE PROFESSIONNEL ET UNE RÉPONSE POSSIBLE AUX BESOINS MANAGERIAUX DES ENTREPRISES.

→ **HENRI VACQUIN** sociologue du travail

« Ces anciens bénévoles ont aussi développé des aptitudes à la transmission du savoir. On remarque un continuum entre la formation initiale et continue. C'est d'ailleurs quelque chose que l'on devrait retrouver en entreprise afin qu'aucun salarié ne soit en rupture d'apprentissage, notamment technologique. **Cette capacité à la transmission et à l'appui peut être utilisée ailleurs.** »

→ **THIÉBAUT WEBER** Secrétaire fédéral CFTD chargé des jeunes

« Valoriser l'engagement en particulier dans le parcours d'un jeune diplômé ou ayant peu de qualifications va permettre de **changer le regard d'une partie de la société sur les jeunes.** En effet, il est important de montrer que contrairement aux préjugés sur les jeunes, ils savent se prendre en main, agir pour faire avancer les choses, ils sont responsables et se sentent responsables des débats de société. Ils sont des citoyens actifs avec qui il faut savoir compter aujourd'hui afin de respecter les engagements qu'ils auront su prendre. (...) Travailler à valoriser les compétences participent à accompagner l'individu pour lui permettre de se développer, d'évoluer durant sa carrière. On dépasse la question du diplôme pour apprendre à accompagner le salarié tout au long de son parcours de vie et on favorise également son bien être au travail. »

THIERY ROCHEFORT Professeur à l'IAE de Lyon

« La qualité de vie au travail aujourd'hui dépend largement de la responsabilité des managers de proximité, qui sont à l'interface du travail prescrit et des réalités locales sur lesquelles ils ont à adapter des organisations et des objectifs. On peut considérer que les étudiants de l'Afev qui se retrouvent en situation de management d'équipe de premier niveau possèdent, de mon point de vue, toutes **les qualités pour procéder à cette articulation entre travail prescrit et travail réel.** Pourquoi ? Plusieurs arguments m'apparaissent. Le premier, c'est qu'ils manifestent **une capacité d'écoute très forte,** puisque ces jeunes ont aidé des personnes dans leurs parcours. Ils ont notamment fait la part de la diversité des personnes et savent la gérer. Ensuite, ce qu'ils ont pu faire au cours de leur accompagnement leur a permis de bien discerner chez les individus à la fois les qualités et les difficultés pour progresser dans leurs études. Et c'est précisément cela qu'on attend d'un bon manager : ce n'est pas seulement donner des bons ou des mauvais points, mais **aider à faire grandir et progresser.** Les bons managers d'aujourd'hui sont des individus ouverts sur la société, la diversité et n'ayant pas un seul modèle culturel de progression. **Je crois qu'on remarque dans ces jeunes de sérieuses compétences.** » ■

“



DANIEL LAMAR
Directeur général de l'AFIJ

Dans le cadre de l'expérimentation l'AFIJ intervient pour accompagner individuellement 200 étudiants bénévoles sur les 4 sites pilotes pour les amener à mieux valoriser les compétences qu'ils acquièrent dans leur engagement.

Que peuvent apporter à l'entreprise les jeunes diplômés riches d'un parcours à l'Afev ? Les jeunes débutants peuvent faire preuve d'une meilleure adaptabilité par rapport aux postes et aux situations de travail. Ils disposent déjà d'une expérience confirmée du travail en équipe et connaissent le mode de fonctionnement hiérarchique. Mais surtout, ils recherchent plus que d'autres un rapport à une activité a priori dominée par la motivation sur l'objet du travail. La réussite des projets menés chez leur employeur est une priorité plus forte que le simple calcul économique portant sur le salaire, les congés, le temps de travail, etc.

Comment peuvent-ils valoriser leur différence ? L'étudiant engagé dans les activités d'une association n'a pas en tête le bénéfice qu'il pourrait en tirer lors de sa recherche d'un emploi. Il est nécessaire que l'association introduise cette notion au terme de ses études, afin que le jeune soit en mesure de présenter à un recruteur son expérience associative de manière convaincante, de justifier d'une pratique du bénévolat dans la durée et de faire valoir les compétences acquises. Pour cela, il doit être préparé par son association et/ou par les partenaires de son association travaillant dans le domaine de l'insertion professionnelle comme l'AFIJ.

“
Un bénévole qui est passé par l'Afev sait ce que c'est que de faire avec des contraintes et avec des besoins : il sera plus à même de négocier quelque chose à mi-chemin, de définir une organisation qui réponde à la fois aux nécessités économiques et aux besoins sociaux internes. De plus, doté d'une grande capacité d'écoute et de compréhension, il peut faire le pont avec l'extérieur. »

EMMANUELLE LÉVY CONSULTANTE DSETO

POSTURE ORIGINALE

LES ANCIENS BÉNÉVOLES DÉVELOPPENT ÉGALEMENT DES APTITUDES À LA TRANSMISSION DU SAVOIR ; UNE COMPÉTENCE DE TRANSMISSION ET D'APPUI PEUT ÊTRE UTILISÉE DANS UN AUTRE CADRE. SELON L'ENQUÊTE AFEV, 1,42 % DES RECRUTEURS PERÇOIVENT LE BÉNÉVOLE COMME UN « PASSEUR ». DE TOUTE ÉVIDENCE, CE CONCEPT N'ÉVOQUE RIEN DANS L'IMAGINIAIRE DES RECRUTEURS. POURTANT, PLUS L'ON CONNAÎT L'AFEV, PLUS L'ON S'APERÇOIT QUE CETTE QUALIFICATION EST À LA FOIS JUSTE ET PERTINENTE. EXPLICATIONS.

→ **DOMINIQUE BELLION** Gestion RH France - BNP Paribas (partenaire de l'Afev depuis 15 ans)

« Leur engagement à l'Afev peut leur permet de développer **leur connaissance du monde de l'entreprise**, quand les étudiants sont amenés à accompagner des jeunes collégiens vers l'orientation. Car ils ont beau être étudiants, ils n'y sont pas forcément rôdés, ni à son fonctionnement. Je trouve particulièrement intéressant le fait de leur offrir cette opportunité. Aujourd'hui, il n'y a encore pas assez de liens avec l'entreprise dans les cursus scolaires et étudiants.

En qualité de manager, le CV d'un jeune passé par l'Afev démontre qu'il fait preuve **d'ouverture d'esprit, de capacité d'adaptation, qu'il est capable d'une démarche volontaire pour aller vers les autres**. C'est quelque chose d'important, car cela signifie des **aptitudes pour le travail en équipe et les missions transversales**. »

→ **PHILIPPE MEIRIEU** Professeur des universités en Sciences de l'éducation, spécialiste des questions pédagogiques et de la transmission

« Les bénévoles de l'Afev participent d'une **transmission véritable**. Ils ont une posture originale de « passeurs ». Il ne faut pas entendre la transmission comme une sorte d'opération de transfert mécanique d'un récipient à un autre, mais comme une appropriation par des personnes de quelque chose qu'elles font sienne progressivement. Ces personnes se situent dans **une position intermédiaire entre l'expert** (qui maîtrise un savoir élaboré) **et le pair** (qui connaît de très près la personne avec qui elle travaille). Ils se positionnent dans un espace où s'opère la transition. Ils ont aussi à cœur de réinscrire les savoirs scolaires dans une culture plus globale, de renforcer la capacité à inscrire les enfants dans une compréhension du monde. On n'apprend jamais mieux que quand on apprend aux autres : la confrontation avec l'autre en train d'apprendre, surtout lorsqu'il est en difficulté d'apprentissage, est très utile pour s'approprier son propre savoir. Depuis toujours, **les formes de tutorats bénéficient tout autant au tuteur qu'au tutoré**. L'élève aidé incarne une forme d'exigence de rigueur, de précision et de clarté qui fait progresser celui qui explique. »

→ **EMMANUELLE LEVY** Consultante Cabinet DSetO

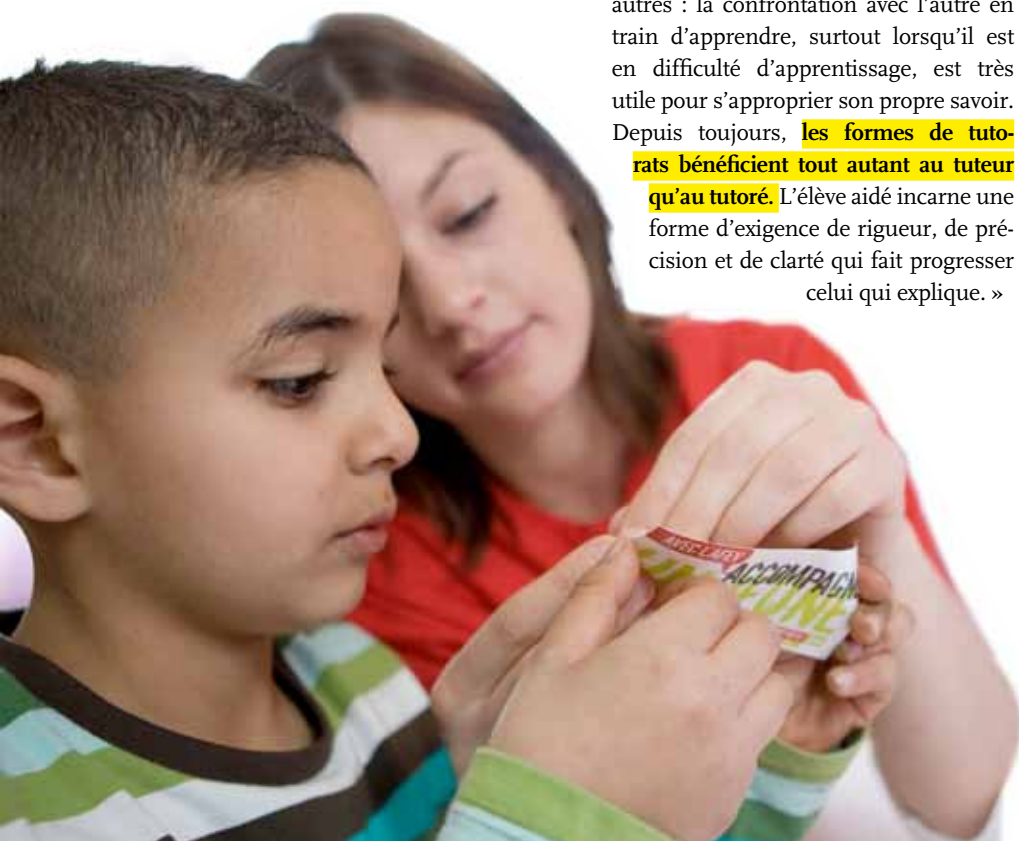
« De par leur écoute, leur sensibilité à la différence, les bénévoles de l'Afev sont susceptibles **de faire circuler la parole**. Une entreprise est faite d'équipes de travail, de cultures locales, de réseaux sociaux, de solidarités, de tensions, de conflits. Les bénévoles de l'Afev, qu'ils soient en position de managers ou pas, sont en capacité de comprendre ce qui se joue, de s'y confronter et **de travailler à l'intercompréhension**.

Les récentes évolutions du travail vont dans le sens de cloisonner, de spécialiser, de diviser, d'atomiser, de réduire tous les « temps improductifs », à savoir les temps de coordination, d'échange, de retour d'expérience. Pour l'intérêt des salariés, comme pour celui des entreprises, **il y a une nécessité vitale à recréer des espaces de débat et de confrontation sur le travail**. Les bénévoles de l'Afev peuvent aider à créer et à animer de tels lieux qui favorisent les apprentissages collectifs et individuels.

De plus, **grâce au travail de réflexion effectué autour de la posture**, ces bénévoles ont développé un sens critique, un recul sur les situations, une attitude interrogative qui en font potentiellement des acteurs de l'innovation sociale, une force de proposition pour construire des alternatives socio-organisationnelles » ■

« Ils ont une posture originale de passeurs »

PHILIPPE MEIRIEU



Réinterroger les critères

DÉCELER LE POTENTIEL D'UN CANDIDAT AU-DELÀ DE LA SIMPLE VALEUR DE SON DIPLÔME EST LE CONSEIL FORMULÉ PAR LE MEDEF ET L'AFIJ AUX ENTREPRISES *. DÉS LORS, NE FAUT-IL PAS S'INTERROGER ÉGALEMENT SUR LES METHODES DE RECRUTEMENT, AFIN DE RÉVÉLER, DE PRENDRE EN COMPTE ET D'INTÉGRER CES COMPÉTENCES DANS LES CRITÈRES DE RECRUTEMENT ?

Depuis la fin des années 90, les entreprises, notamment certains grands groupes, se sont penchées sur leurs méthodes de recrutement pour tenter de déceler le potentiel d'un candidat au-delà de la simple valeur de son diplôme. Cette réflexion est issue de la difficulté des sociétés à renouveler certains de leurs cadres dirigeants, précisément à haut potentiel.

La notion de « potentiel »

Elle peut être définie comme la promesse de l'acquisition de nouvelles compétences. Par essence, le potentiel est une valeur élastique, voire « fuyante ». Il existe certains « indices » qui peuvent permettre au recruteur d'apprécier le potentiel d'un candidat. **Le plus important est de savoir aller au-delà de la formation initiale et des choix.** Il est difficile d'apprécier ce que peut apporter à un individu à l'entreprise en s'arrêtant simplement à ses études.

Sur un CV, la simple mention, « *président d'un Bureau des élèves* », est une indication. Le jeune diplômé riche d'un parcours associatif étudiant dispose *a priori* d'une expérience confirmée du travail en équipe et connaît le mode de fonctionnement hiérarchique. Il peut faire preuve d'une meilleure adaptabilité par rapport aux postes et aux situations de travail.

Ceux qui sont passés par l'Afev ont la particularité d'avoir une expérience dans un **environnement qui n'est pas le leur** et d'être « **motivés** ». L'engagement citoyen et bénévole des jeunes de l'Afev témoigne de leur volonté de faire sauter certains blocages sociaux. La volonté d'être utile que manifestent ces bénévoles signifie que ce sont des individus **à la recherche de sens**. Ils manifestent une envie de concrétisation et de mise en application. Leur implication, pour certains quotidienne, dans l'accompagnement à la scolarité illustre leur **ténacité**.

Ces compétences supplémentaires qui devraient apparaître dans les expériences professionnelles et non à la dernière ligne du CV, sont également des signes que le recruteur devrait décrypter.

Critères de sélection

Faire le choix du potentiel, c'est être capable d'élargir son sourcing, en allant à la rencontre de ces viviers méconnus. De ce point de vue, **il est essentiel de savoir réinterroger ses critères de sélection.** Comme le souligne Daniel Lamar : « *L'intégration de jeune ayant ces profils n'est pas différente de celle des autres candidats, mais le sujet de leur engagement doit être évoqué auprès de leur supérieur pour faciliter le dialogue entre collègues et supérieur hiérarchiques comme d'autres éléments le sont ; pratique sportive ou culturelle .»* ■

les Viviers méconnus de l'emploi - 2008 MEDEF/AFIJ Voir : www.jd-recruteurs.info

“



JOSETTE THÉOPHILE
DGRH de l'Éducation nationale

Comment la première DRH de France perçoit-elle le bénévolat étudiant ?

« L'activité que les étudiants conduisent peut être perçue comme une phase préparatoire au métier d'enseignant. Ce ne sont pas les joyeux moniteurs de colonies de vacances ! En accompagnant un enfant ou un jeune dans un territoire, ils démontrent aussi qu'ils ont une sensibilité, qu'ils refusent le fatalisme et l'échec scolaire. C'est de cette forme de sensibilité dont l'Éducation nationale a besoin. Nous avons commencé à intégrer cette sensibilité dans la formation et la préparation au métier d'enseignant. L'oral comportera une nouvelle épreuve qui va dans ce sens : « Agir en fonctionnaire de l'État et de façon éthique et responsable ». Les anciens bénévoles sont donc des candidats qui devraient réussir... »

Que vous évoque le schéma des compétences des bénévoles de l'Afev ?

L'Afev est un lieu d'apprentissage complémentaire à l'Université. Cela ressort dans la méthode de travail du jeune. La gestion d'interaction entre le quartier, la famille, l'enfant et les différents acteurs locaux démontre leur capacité à gérer globalement un projet et à mener une stratégie. C'est une compétence particulièrement prisée et appréciée à l'Éducation nationale, et sans doute dans de nombreux autres secteurs. Cette valeur ajoutée doit apparaître dans le CV et pourra être prise en compte lors des différentes étapes de recrutement.. »



Craintes sur le casting

LE FAIT D'ÊTRE PASSÉ PAR UNE ASSOCIATION AU COURS DE SES ÉTUDES AGIT COMME UNE MARQUE DE FABRIQUE QUI POURRAIT ÉGALEMENT ÊTRE MAL INTERPRÉTÉE PAR CERTAINS RECRUTEURS. LA VALORISATION DE CET ENGAGEMENT DEVIENDRAIT-ELLE DU COUP UN HANDICAP OU EST-CE AU CONTRAIRE UNE CHANCE POUR LE « VIVRE ENSEMBLE » DANS L'ENTREPRISE ET LE DIALOGUE SOCIAL ?

L'omission des expériences associatives dans les CV est sans doute liée à la crainte que **la mention d'un engagement soit pénalisante**. Une ancienne bénévole de l'Afev confesse : « Je n'ai pas pensé à le mettre sur mon CV. Je pense que, vis-à-vis du recruteur, il est important de bien savoir présenter son expérience associative, de façon modérée et sereine, afin de ne pas l'effrayer sur l'envie de changer le monde avec un côté rebelle et politique. »

Henri Vacquin analyse : « Comme dans la plupart des entreprises, on fait jouer le conflit intergénérationnel, avec la peur des jeunes que l'on considère comme ayant un rapport équivoque à la subordination, ces personnes présentent une aptitude à la citoyenneté qui peut potentiellement renforcer le dialogue social dans l'entreprise. Mais d'un autre côté, ces jeunes qui s'investissent sont courageux, possèdent une certaine capacité à prendre en charge le risque, de façon militante. **Ils peuvent être des « dangers potentiels », catalogués comme des « graines de syndicalistes ».** Et la valorisation de cet engagement peut du coup devenir un handicap du point de vue de l'entreprise. »

Perception des recruteurs

Selon l'enquête Afev, 50,24 % ont répondu qu'ils n'ont jamais envisagé l'étudiant bénévole comme un militant, un passeur ou un médiateur. Ce chiffre démontre que **les employeurs ont moins d'idées toutes faites que ce l'on pourrait supposer.**

Façois Humblot, Président du cabinet de recrutement Grant Alexander Executive Search, constate que « L'impertinence, le fait d'être capable d'oser, de prendre ses responsabilités et de savoir s'exprimer sont des qualités appréciées en entreprise. **Je n'ai jamais vu d'entreprise considérer une expérience associa-**

tive comme négative. D'ailleurs, même l'engagement contestataire ouvre des portes. Je le vois avec la génération de Mai 68 dont je fais partie : cela amène à prendre des responsabilités. »

Pour Henri Vacquin, « les jeunes qui se sont investis dans une démarche citoyenne, comme celle que propose l'Afev, bénéficient d'emblée d'un a priori positif dans l'entreprise. Et ceci d'autant plus dans celles qui souhaitent valoriser leur côté entreprises responsables, sociales et citoyennes. L'investissement, non rémunéré et bénévole, participe à la meilleure image de l'entreprise. **On peut considérer que l'entreprise peut afficher, l'intérêt singulier qu'elle porte aux étudiants engagés comme valorisant.** Cela peut être un outil de la politique RH. »

Dialogue social

Une recontextualisation de ce débat est néanmoins nécessaire. La crise du travail avec la perte de sens qu'elle entraîne montre les limites du système. Dans cette période en perte de repères, les anciens bénévoles possèdent un profil singulier. L'enquête Afev révèle que **59,72 % des recruteurs considèrent qu'ils disposent de compétences spécifiques, comme par exemple leur capacité d'ouverture.**

Pour Thierry Rochefort (ANACT - EDF), « si l'on considère que le rôle des managers est ce que les sociologues appellent « l'aide à la régulation conjointe », c'est-à-dire être à l'interface du prescrit et du réel, les personnes passées par l'Afev sont des individus de dialogue. Ils manifestent la capacité de bien prendre en considération les enjeux de l'entreprise en les articulant aux réalités des personnes. »

Comme les bénévoles qui s'engagent dans une démarche militante et citoyenne, sont dans un sens les « poils à gratter » de la société, **ils peuvent être des acteurs de l'innovation capables de prendre le risque du changement et de l'alternative constructive.** Le risque supposé devient alors une chance à saisir. ■

Spécificités

L'engagement à l'Afev est tout d'abord très féminin (77,5 %)¹. On constate aussi que 51 % des bénévoles ont exercé les fonctions de délégués de classe et que 60 % d'entre eux n'ont jamais fait partie d'une association avant leur engagement bénévole à l'Afev.

Les étudiants de l'Afev s'investissent dans leur action surtout en tant qu'individus, et beaucoup moins comme membres d'un corps qui défendrait une cause collective.

Agir et être utile, plutôt que refaire la société en paroles, est la singularité de l'engagement à l'Afev. En effet, seulement 6 % d'entre eux se disent militants. Par opposition au prosélytisme, une éthique de responsabilité prévaut. Si les étudiants s'engagent si peu pour changer la société (3 % seulement), on ne se situe pas pour autant dans l'absence de projet, d'idées ou de valeurs. La solidarité constitue un axe qui guide leur action. C'est la raison pour laquelle 92 % d'entre eux estiment qu'il est important d'exercer leur activité au sein de l'Afev en tant que bénévoles.

Puisque l'on s'engage avant tout en tant qu'individu, cet engagement doit rester « maîtrisable ». L'Afev en leur proposant d'accompagner un jeune deux heures par semaine pendant un an, répond à cette demande d'engagement.

“Un engagement personnel plutôt qu'un don de soi à la cause collective”

PASCAL BAVOUX - TRAJECTOIRES

1 - Voir Être utile - INJEP 2006

TOP INTEGRATION

LA MAJORITÉ DES RECRUTEURS CONSIDÈRENT QUE LES ANCIENS BÉNÉVOLES ÉTUDIANTS S'INTÈGRENT PLUS VITE DANS L'ENTREPRISE, EN RAISON DE CE QU'ILS ONT APPRIS AU COURS DE LEUR ENGAGEMENT : ÊTRE OUVERTS, RÉACTIFS ET ATTENTIFS À LEUR ENVIRONNEMENT... DES QUALITÉS ESSENTIELLES À LA VIE EN ENTREPRISE.

A l'heure actuelle, on trouve peu de bénévoles issus des rangs de l'Afev dans les entreprises privées, mais plus dans le service public ou l'économie sociale. Les champs éducatifs, la politique de la ville, les missions d'insertion ou les institutions sanitaires et sociales se révèlent être leurs premiers employeurs. Il s'agit pour eux, sous une certaine forme, du prolongement logique et naturel de leur engagement dans des univers professionnels plutôt familiaux. **L'une des singularités de ces jeunes est leur aspiration à donner du sens à ce qu'ils font.**

Porosité

Or les bénévoles auraient tort de croire que les valeurs qu'ils défendent via leur engagement ne sont pas partagées dans l'entreprise privée. Et réciproquement, ces dernières auraient davantage intérêt à **faire appel aux anciens bénévoles pour être en porosité avec les grands enjeux sociétaux.** Pour Thierry Rochefort Consultant Professeur à l'IAE de Lyon, « recruter un ancien bénévole, c'est faire entrer « de la société » dans l'entreprise. C'est une réponse à la double préoccupation du management : allier performance et capacité à reconnaître les personnes. »

Garanties

Ils sont aussi la garantie d'un certain savoir-être et d'une réelle sensibilité au vivre ensemble. « Habitué à travailler en interaction (face à face) et avec d'autres autour de projets (de sorties, d'actions locales, de manifestations...), ils démontrent une véritable capacité à travailler en équipe », constate Emmanuelle Lévy du Cabinet DSetO. « Ils savent faire avec la complexité et s'y mouvoir dans la mesure où ils ont eu à se repérer sur des territoires, à créer des liens avec acteurs institutionnels divers, à consolider des réseaux de façon à faire mûrir un projet avec le jeune accompagné. En outre, sensibilisés aux problématiques de l'autre en général, ils sont particulièrement sensibles aux équilibres à trouver pour mieux vivre ensemble : ils ont appris à donner du sens à ce qu'ils font, pour eux-mêmes et pour les autres. À un moment où les systèmes reconnaissance sont en panne, cette capacité à ouvrir des espaces de reconnaissance mutuelle est un véritable plus. » Une entreprise qui ferait le choix d'avoir des collaborateurs qui sont dans le don et qui **savent se « donner » sans compter quand ils adhèrent à un projet,** est un argument très fort, se construit un atout pour l'avenir. « Il faut qu'aujourd'hui les entreprises soient capables de mener des projets un peu congruents entre ce que sont les personnes, avec leurs engagements passés, et ce qu'elles peuvent proposer », analyse Thierry Rochefort. ■

« Aujourd'hui dans l'entreprise, on va avoir à faire face à une diversité des populations en termes d'âges, avec trois générations au travail en même temps, et en termes de parcours, très diversifiés. On a donc besoin de personnes qui puissent faire travailler ces différents profils ensemble. On a besoin d'intégrateurs. »

THIERRY ROCHEFORT
PROFESSEUR À L'IAE DE LYON



Chiffre

59,24 %¹ des recruteurs considèrent que les anciens bénévoles s'intègrent plus rapidement dans l'entreprise. En outre, en entreprise, les volontaires semblent être des salariés plus productifs, comme le souligne l'étude de Lionel Prouteau et François-Charles Wolff (« Does volunteer work pay off in the labor market ? »²)

1 - Enquête Afev - page 14

2 - The Journal of Socio-Economics 35 (2006)

EXPERIMENTATION



26 bis rue du Château Landon – 75010
Paris

Tél : 01 40 36 01 01

Mail : pole.national@afev.org
www.afev.org

PARTIES PRENANTES



→ **AFIJ.** Dans l'expérimentation l'Association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés accompagne les bénévoles dans leur insertion professionnelle.

www.afij.org

→ **CABINET DS&O.** Le Cabinet de conseil en organisation est l'auteur de l'étude sur les compétences d'être susceptibles d'être acquises par les étudiants bénévoles.

www.dseto.com



→ **CEE ET TEPP.** La Fédération de recherche CNRS « Travail, Emploi et Politiques Publiques » (TEPP) et le Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE) Centre d'Etudes de l'Emploi a mené la campagne de testing de CV.

www.cee-recherche.fr



→ **PCC.** Dans l'expérimentation, PCC a réalisé l'enquête auprès des DRH et assure la communication auprès des entreprises.

www.sarlpc.com

UNIVERSITÉS PARTENAIRES



→ **CENTRE UNIVERSITAIRE JEAN-FRANÇOIS CHAMPOLLION (ALBI)**

www.univ-jfc.fr



→ **UNIVERSITÉ DE CERGY-PONTOISE**

www.n.u-cergy.fr



→ **UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD LYON 1**

www.univ-lyon1.fr



→ **UNIVERSITÉ DE NANTES**

www.univ-nantes.fr

PARTENAIRES ASSOCIÉS



→ **COMITÉ NATIONAL OLYMPIQUE ET SPORTIF FRANÇAIS.**

Le CNOSF promeut les principes fondamentaux et les valeurs de l'Olympisme. Il organise et dirige la délégation française aux Jeux olympiques et aux compétitions patronnées par le CIO. Il désigne par ailleurs les villes françaises candidates à l'organisation de l'événement olympique. Représentant l'ensemble du mouvement sportif sur le territoire, le CNOSF réunit en son sein les 96 fédérations sportives nationales et les 175 000 associations sportives françaises.

www.franceolympique.com

→ **LA CROIX-ROUGE FRANÇAISE.** La Croix-Rouge française, c'est à la fois une association de 52 000 bénévoles engagés depuis plus de 150 ans sur de nombreux fronts de la lutte contre les précarités et une entreprise à but non lucratif de services dans les champs sanitaire, social, médico-social et de la formation.

croix-rouge française



www.croix-rouge.fr

→ **SCOUTS ET GUIDES DE FRANCE.** L'Association a pour but de contribuer à l'éducation des enfants et des jeunes et à leur engagement dans la vie sociale selon le but, les principes et les méthodes du scoutisme. Elle rassemble 70 000 adhérents dont 16 000 bénévoles.



www.scoutsetguides.fr



RECRUTER AUTREMENT | DECEMBRE 2010

Publié par l'Afev - 26 bis, rue de Château-Landon - 75010 Paris - Tél. : 01 40 36 01 01 - Mail : pole.national@afev.org -
Directrice de la publication : Anne Korobelnik - **Coordination, rédaction, réalisation** : Philippe Campinchi (PCC), Mala Goodridge, François Perrin, Elise Renaudin - **Crédits photographiques** : Fotolia, Sébastien Jourdan, Génaro, Olivier Ouadah (SGDF), PCC, Patrick Sagnes et D.R - **Graphisme** : PCC - **Impression** : Graph 2000 - BP 61203 - Argentan cedex.

LES PARTENAIRES DE L'AFEV

