

CONFERENCE DES PRESIDENTS D'UNIVERSITE

SEMINAIRE

**« ENGAGEMENTS BENEVOLES ET VOLONTAIRES DES
ETUDIANTS DES UNIVERSITES »**

JEUDI 21 AVRIL 2011

SOMMAIRE

- INTRODUCTION	3
- LE SERVICE CIVIQUE ET SA VALORISATION DANS LES CURSUS	9
- VALORISATION DE L'ENGAGEMENT BENEVOLE.....	13
- L'INSERTION PROFESSIONNELLE SUITE A UN MANDAT D'ELU ETUDIANT	25
- CONCLUSION.....	39

La séance est ouverte à 14 heures 45 sous la présidence de Monsieur Louis Vogel.

- INTRODUCTION

Louis Vogel, président de la CPU.- Bonjour à tous et à toutes. Je suis très heureux de vous accueillir aujourd'hui pour ce séminaire sur les engagements bénévoles et volontaires des étudiants de nos universités. Vous savez que 2011 est l'année européenne du bénévolat et du volontariat et la CPU a souhaité profiter de cette année pour rappeler son attachement aux questions de vie étudiante et sa volonté de dynamiser les campus par le biais de la vie associative et de l'engagement des étudiants.

La date du 21 avril est symbolique. Vous savez que le 21 avril 2002 est la date du deuxième tour des élections qui ont opposé Jacques Chirac et Jean-Marie Le Pen. Elle a constitué pour la génération qui étudie actuellement dans nos universités un électrochoc qui a suscité chez beaucoup d'entre nous une volonté d'engagement et d'implication citoyenne. Nous ne pouvons pas, en tant que présidents d'université, rester indifférents à la question de l'engagement étudiant, en considérant que cette question relèverait de la sphère privée et qu'elle n'intéresserait pas les universités.

L'université a au moins un triple rôle à jouer, d'abord parce que les associations étudiantes, quel que soit leur objet, culturel, sportif ou politique, participe à la vie de nos établissements. A ce titre, il revient aux présidents d'université d'encourager les initiatives, de contribuer à leur développement, de définir les règles communes qui doivent régir la vie universitaire et de faciliter la conciliation entre les engagements que peuvent prendre les étudiants et les études qu'ils mènent. Il est très important qu'une chose ne nuise pas à l'autre.

Deuxième rôle, le temps passé et les compétences acquises peuvent être décrits en termes universitaires. L'engagement peut être valorisé moyennant la production d'un travail universitaire, un mémoire ou un rapport. Il ne s'agit pas de monnayer l'engagement, comme on le prétend parfois, mais de l'inscrire dans une démarche académique. Il revient à l'université de récompenser les engagements de ces étudiants.

Enfin, troisième rôle, l'engagement intéresse les recruteurs. Cela fait partie du curriculum vitae de nos étudiants parce que cela constitue une expérience pré professionnelle et c'est à ce titre un argument en faveur de celui qui l'a menée à bien. Les universités ont pour mission l'insertion professionnelle de leurs étudiants et l'engagement étudiant est un facteur d'insertion.

Un certain nombre d'universités ont pris cette question à bras-le-corps et nous souhaitons à la CPU que toutes les universités suivent cet exemple car il nous semble important de reconnaître à la fois le temps passé dans les engagements étudiants, que ce soit dans une

association ou dans un conseil d'université, et de reconnaître les compétences acquises au cours de cette période. La CPU a constamment rappelé ces principes lors du chantier Vie étudiante, mis en place par la Ministre en 2007 et réactivé en 2009. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons également nous engager, par la signature avec la Ministre, en principe le 26 mai prochain, si tout se passe bien, de la Charte pour la dynamisation de la vie associative des universités et le développement et la valorisation de l'engagement étudiant.

Nous sommes très heureux que ce projet ait enfin abouti. Il représente deux années de travail.

Je tiens tout spécialement à remercier Martin Hirsch, qui nous fait l'honneur d'être le grand témoin de cet après-midi. Il connaît parfaitement les sujets que nous allons traiter, pour les avoir portés lorsqu'il était Haut-commissaire à la Jeunesse mais également depuis qu'il est président de l'Agence du Service Civique. Certains des projets présentés aujourd'hui relèvent du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse, qu'il a mis en place et qu'il a accepté de nous présenter tout à l'heure.

Je voudrais également remercier les Vice-présidents étudiants, nombreux aujourd'hui malgré leur rencontre nationale qui débute ce soir à Lyon, les organisations étudiantes présentes, avec lesquelles nous avons envie de faire évoluer la vie étudiante dans nos universités, l'Afev et Animafac qui ont participé activement à la préparation de ce séminaire et qui nous feront le plaisir d'intervenir tout à l'heure, la Commission de la Vie de l'Etudiant et tout particulièrement son Président Camille Galap, qui mène depuis maintenant de nombreuses années le chantier de la vie étudiante à la CPU, avec dynamisme et opiniâtreté, avec l'appui de Clotilde Marseault.

Je remercie tous les participants à cette journée et je vous souhaite d'excellents travaux. Merci.

(Applaudissements)

Camille GALAP, Président de l'Université du Havre – Président de la Commission Vie Etudiante de la CPU.- Bonjour à tous. Je suis très heureux de vous retrouver sur le sujet qui nous occupe aujourd'hui et je suis également très heureux d'accueillir Martin Hirsch, avec qui nous avons eu l'occasion de travailler à de nombreuses reprises. Je crois que c'est la première fois qu'il vient dans les murs de la CPU. En revanche, nous avons toujours été conviés au Haut-commissariat à la Jeunesse et je pense que certain d'entre nous ont contribué à l'élaboration du Livre Vert, notamment.

Martin Hirsch est à présent Président de l'Agence du Service Civique. Je pense que nous verrons tout ce qu'il est possible de faire à travers les interventions de cet après-midi, notamment en utilisant ce dispositif. Au regard des résultats observés après un an de mise

en œuvre de ce service civique, puisque la loi a été publiée le 10 mars 2010, force est de constater que de très nombreux jeunes, notamment des étudiants, sont entrés dans ce dispositif et peuvent le valoriser dans le cadre de leur insertion. Nous aurons des témoignages cet après-midi et ce sera l'occasion d'avoir un échange avec la salle.

Je vais passer la parole à Martin Hirsch.

Martin HIRSCH.- Merci beaucoup, Camille. Merci à chacune et à chacun d'entre vous d'avoir organisé ce séminaire et de m'y avoir convié. Je suis très heureux d'avoir l'occasion d'échanger sur ce sujet. Je souriais lorsque Louis Vogel disait que certains avaient choisi de s'engager le 21 avril 2002 car j'ai été élu Président d'Emmaüs France le 15 mai 2002 ; j'ai décidé d'y aller effectivement le 21 avril en disant que c'était une manière de m'engager dans la cité à ce moment-là. D'autres aventures sont survenues ensuite.

Par ailleurs, je n'ai pas été engagé lorsque j'étais étudiant et je m'en excuse ; c'est venu un peu plus tard mais cela ne m'a pas lâché depuis. Il est très bien de s'engager le plus tôt possible, pendant, avant et après ses études.

Le Service Civique faisait suite à certaines formes d'engagement dont certaines étaient organisées par une loi, à travers le service civil ; d'autres avaient été mises en place depuis 1901 au travers du bénévolat, qui n'avait pas besoin de loi particulière, d'autres encore sous forme d'initiatives étudiantes. Lorsque nous avons réactivé cela avec la Commission Jeunesse, avec vous, les organisations étudiantes et les organisations de jeunesse, le point de la valorisation du service civique dans le cursus des études et dans l'emploi a bien évidemment été au cœur des choses. C'est un point fondamental.

Je ferai quelques petits rappels sur le contexte du service civique. Il a ceci d'original que contrairement à ce que certains souhaitent, ce n'est pas quelque chose de vieux imposé aux jeunes. Il y a une version du service civique par les vieux nostalgiques du service militaire, qui disent qu'il faudrait imposer une nouvelle forme de service militaire aux jeunes pour les mettre dans le droit chemin ou les redresser et comme l'armée ne s'en occupe plus, on l'appellera « service civique ». Ce courant de pensée existe et il est respectable mais ce n'est pas exactement celui dont s'est inspiré le service civique.

C'était plutôt le courant inverse, qui est de se dire que de nombreux jeunes souhaitent s'engager spontanément, sans être obligés de le faire ; d'autres ne pensent pas spontanément à s'engager et il pourrait être intéressant de les inciter à le faire et de les convaincre. Pour les uns et les autres, cet engagement doit être possible, facilité et reconnu. C'est toute la logique du service civique.

Pour qu'il soit possible, il faut un statut pour cela, c'est-à-dire qu'il doit être possible quelle que soit l'origine sociale. Il y a une indemnité pour cela, afin que l'on ne s'offre pas un

service civique aux frais des parents. Le service civique ne doit pas être un handicap mais si possible un avantage, l'année de service civique doit par exemple compter à plein pour la retraite et être facilité. Un certain nombre de choses organisent tout cela.

Je vous rappelle que le service civique est ouvert à tout jeune de 16 à 25 ans révolus. Il dure entre six mois et un an et se fait auprès de tout organisme non lucratif ou public. Nous avons simplement exclu les entreprises. Le service civique donne droit à une indemnité de 440 € versée par l'Etat plus 100 € versés par l'organisme d'accueil plus 100 € sur critères sociaux. On fait son service civique auprès d'une structure agréée par l'Agence du Service Civique. Notre travail est de vérifier qu'il s'agit bien d'une mission d'intérêt général et non du remplacement du congé de maternité de la secrétaire ou du remplacement de trois suppressions d'emplois dans une université parce que l'on a supprimé trois emplois et que l'on se dit que l'on prendra trois services civiques puisque c'est payé par le système.

Cela fait partie de notre travail, à travers l'agrément. 1 000 organismes ont été agréés. L'objectif fixé est qu'un jeune sur dix puisse faire son service civique, c'est-à-dire 75 000, ce qui nécessite un petit financement puisque le coût est d'environ un demi Md€ par an pour cela. Nous avons aujourd'hui un budget de 100 M€ pour permettre à 15 000 jeunes de s'engager.

Le service civique peut être réussi s'il est ouvert à toutes les catégories de jeunes, c'est-à-dire qu'il ne doit pas concerner uniquement les jeunes en échec ou les jeunes en plein succès, qui ajoutent une autre corde à leur arc, des étudiants ou tous sauf les étudiants mais que l'on puisse faire son service civique dans l'ensemble des parcours des jeunes, ce qui signifie de nombreuses choses. Je parlais tout à l'heure du fait que l'on doit pouvoir s'interrompre pour le faire, de la manière dont c'est indemnisé, dont c'est reconnu et dont les missions ne sont pas discriminantes. Il ne s'agit pas d'avoir un Master 2, de parler trois langues et d'être bon en informatique pour faire le site web de telle association, auquel cas tous les autres n'y auraient pas accès mais il faut également que certaines missions soient un peu qualifiées pour permettre à certaines personnes de s'y retrouver lorsqu'elles font leur service civique. C'est tout cet ensemble, qui ne se porte pas trop mal jusqu'à présent puisque nous avons aujourd'hui des profils assez diversifiés parmi les 45 000 candidats au premier millier de missions que nous avons.

Pour que le service civique fonctionne, il faut un équilibre. Le slogan peut paraître facile mais il est assez bien adapté au système : il faut que le service civique soit utile au jeune qui le fait comme à la société qui en bénéficie. Il y a un équilibre et un lien très étroit entre la double utilité. Si vous faites un service civique qui ne sert à rien, il sera ensuite difficile de le valoriser. Il ne vous sera pas vraiment utile car vous n'aurez rien appris. Vous raconterez que vous avez classé des papiers, ce qui n'aura pas beaucoup de sens. Le service civique

doit donc être utile à la société pour être utile aux jeunes et réciproquement. C'est tout l'effort que nous réalisons autour de cela mais ce n'est pas suffisant.

Il doit également se passer quelque chose. Nous avons eu cette discussion lorsque nous préparions la loi. Non seulement il y a la charte que vous faites volontairement mais une obligation pèse également sur les établissements d'enseignement supérieur, puisque la loi oblige ces établissements à tenir compte du service civique dans le cursus, même si nous les laissons libres de savoir comment en tenir compte. Cela peut se faire par équivalents crédits. Tout cela n'est pas normé. Il y a le principe d'autonomie des établissements, me semble-t-il, qui interdit à ce stade de pouvoir imposer quelque chose d'uniforme à des cursus qui ne le sont pas.

Il y a ce premier enjeu. Certaines universités ont précédé la loi puisqu'elles ont déjà une reconnaissance du service civique ; d'autres attendent la loi ; les troisièmes devront être poussées mais pour tout cela, il est vraiment intéressant pour nous de regarder comment l'on peut avoir une stratégie de reconnaissance, ce qui n'est pas si simple. Il faut s'appuyer sur les pratiques existantes et avoir une réflexion collective, pour qu'au-delà du décret qui va sortir, sur lequel nous avons déjà eu des discussions, l'on puisse savoir si l'on reconnaît le service civique de la même manière lorsqu'il est fait dans une activité ayant un rapport avec le cursus. Si vous faites des études de sociologie et un service civique avec un peu de sociologie, en tiendra-t-on plus davantage compte que si vous faites des études de mathématiques et un service civique dans le domaine du travail social ? Tout peut se défendre mais il faut qu'il se passe quelque chose. Il y a une forte attente et une forte demande pour cela. Nous ne souhaiterions pas la décevoir et cela m'intéresserait de discuter de ce point. C'est une première chose générale, qui concerne tout jeune dans le service civique, qui se trouverait à un moment de ses études.

A ce propos, nous avons eu toute une discussion au Parlement pour savoir si l'on pouvait faire ses études pendant que l'on faisait son service civique. La réponse est oui, dans le silence de la loi. Toute une frange du Parlement était contre, en disant qu'il fallait se consacrer entièrement au service civique, ce qui est vrai mais nous considérons que l'on ne doit pas pénaliser quelqu'un qui aurait des études à faire au même moment, dès l'instant que c'est compatible avec le service civique en tant qu'activité principale. Le service civique est une notion de confiance et un état d'esprit, plus que des normes strictes.

Nous avons donc laissé cette souplesse, avec l'idée que cela pouvait être utile aux étudiants et que cela ne devait pas être dévoyé. Il y aurait en effet de nombreuses façons de dévoyer le service civique. Comme je le disais tout à l'heure, on peut l'utiliser comme de l'emploi à bas coût ou comme une deuxième chance pour la bourse. Si vous n'avez pas satisfait aux critères pour obtenir votre bourse, vous faites votre service physique bidon pendant vos

études et cela rapporte directement 540 € par mois. Si vous trouvez que vous n'êtes pas suffisamment payé pendant les stages, etc., vous « déguisez » les stages en service civique. Il y a de nombreuses façons de dévoyer les choses.

Le but du séminaire et du travail en commun est de savoir comment nous pouvons éviter le dévoiement et comment nous pouvons à l'inverse encourager toute une série de bonnes pratiques. A un moment, il doit devenir naturel d'avoir fait son service civique pendant son cursus. On trouvera cela bien, ce sera utile et il faudra que ce soit le plus facile possible.

Derrière cela, il y a la question de savoir comment le service civique est non seulement valorisé pendant les études mais aide également à l'insertion professionnelle, en sachant que nous venons de réaliser une enquête qui sera sur notre site demain¹, sur les motivations des jeunes pour faire leur service civique. Nous avons enquêté auprès de plus de 2 000 jeunes volontaires qui font leur service civique. C'est assez intéressant car nous retrouvons exactement chez les jeunes ce que nous avons en tête, c'est-à-dire que les jeunes ne font pas uniquement leur service public par altruisme, sans aucune optique d'insertion professionnelle et inversement, ils ne le font pas uniquement de manière utilitariste et uniquement pour l'insertion professionnelle. Les deux motivations sont intriquées et c'est le plus sain. On se dit qu'on le fera et que non seulement l'on sera peut-être utile à quelqu'un ou à une cause d'intérêt général, pour les sans-abri ou autre mais que l'on pourra en outre l'utiliser parce que l'on pourra justifier de l'avoir fait lors d'un entretien d'embauche ou d'une sélection. Nous travaillons beaucoup dans ce domaine.

Nous ouvrirons également un espace que l'on appelle « ascenseur² », après le service civique, afin d'employer nos compétences utiles pour les recrutements. J'ai vu que cela fonctionnait bien. Il s'agit de mettre les curriculum vitae de jeunes ayant validé le service civique avec des lettres de recommandation. Pour celui qui l'aura fait à Haïti, l'Ambassadeur certifiera que cette personne a fait des choses bien. Lorsqu'on l'aura fait à Emmaüs, le Président d'Emmaüs le certifiera. Les entreprises, qui nous disent toujours qu'elles cherchent des jeunes motivés, y auront accès et nous pourrons de notre côté mettre un espace de propositions d'emplois dans les entreprises, pour essayer de faire correspondre tout cela. C'est ce genre de choses que nous essayons de faire.

Nous avons également une initiative. Si nous avons l'occasion d'en débattre, ce sera très utile pour nous. Lorsque l'on discute avec des employeurs, ils disent souvent que le plus important est la motivation, la capacité de leadership, etc. Il se trouve que nous avons des

¹ www.service-civique.gouv.fr

² Ascenseur : Après le Service Civique, Espace de Navigation, Savoir-faire et Expériences Utiles pour le Recrutement

jeunes qui font leur service civique. Certains ont fait des études flamboyantes, d'autres non mais certains révèlent des capacités en décalage avec leur niveau d'études et de classement spontané sur l'échelle sociale, si je puis dire. Lorsque l'on regarde les compétences et les capacités dont ils ont fait preuve, ils ont pris le leadership pendant leur service civique, ils ont pris des responsabilités, des initiatives, etc. On s'aperçoit que c'est un profil intéressant. On a envie d'essayer de les aider à être à la hauteur de leurs compétences.

Nous nous sommes dit que nous pourrions avoir quelque chose qui soit ouvert, après sélection (ce qui est toujours un débat), pour permettre de proposer quelque chose à une sélection des meilleurs services civiques, même s'il est toujours très compliqué de dire ce qu'est un meilleur service civique. On pourra ainsi garantir que ces personnes auront fait leur service civique pendant six mois ou un an, en faisant preuve d'aptitudes particulières, qu'elles ont en outre un projet particulièrement original et qu'il serait intéressant de pouvoir leur offrir un cursus dans l'enseignement classique ou directement en entreprise mais dans un poste à responsabilités, avec un enseignement en tronc commun sur le civisme, la citoyenneté, les grands enjeux du monde contemporain et un certain nombre de choses qui ne sont pas toujours dans les cursus classiques.

Nous montons actuellement ce projet, qui va exister, qui intéresse l'Europe pour faire quelque chose qui concerne les personnes issues des différents services civiques européens. Plusieurs entreprises et établissements d'enseignement supérieur sont déjà intéressés par cette sélection de 1 % des meilleurs services civiques, soit 150 cette année. Certains établissements se disent prêts à en faire entrer 5 ou 10 chez eux.

Ce fonctionnement permettrait de tirer un peu vers le haut et donnerait des perspectives. Si cela fonctionne, nous pourrions éventuellement l'élargir au fur et à mesure, ce qui est également un projet structurant pour nous.

J'espère ne pas avoir été trop long dans ces quelques perspectives et quelques points qui me semblent être en rapport avec le sujet de ce séminaire. Merci de votre attention.

(Applaudissements)

- LE SERVICE CIVIQUE ET SA VALORISATION DANS LES CURSUS

Camille GALAP.- Nous allons demander à Mélinna Mod de nous rejoindre. Il est intéressant d'entendre quelqu'un qui est encore en service civique, jusqu'en septembre 2011. Je vais lui donner la parole.

Mélinna MOD, volontaire en service civique et doctorante à l'université Paris 8.- Bonjour à toutes et à tous. Je voudrais tout d'abord féliciter l'initiative du service civique, qui

me permet d'être ici parmi vous et de parler de mes expériences dans ce domaine. J'essaierai d'être brève dans ma présentation. Je suis actuellement en première année de thèse à Paris 8 et je travaille sur la représentation des femmes immigrées en France. L'idée de m'engager en bénévolat ou en service civique m'est venue en octobre dernier, lorsque je me suis inscrite en thèse. Je me voyais dans une bibliothèque seule, faisant mes recherches pendant trois ans. Je suis d'origine hongroise. Je suis arrivée en France en 2007 et j'ai été engagée dans une association. Je me suis dit que j'aurais un peu de temps à consacrer à une tâche d'intérêt commun, ce qui m'aiderait à développer certaines qualités. J'ai trouvé le service civique par le biais de l'Afev et j'ai commencé à regarder les missions sur le site. Lorsque l'on choisit une mission, il y a des critères, un peu comme lorsque l'on recherche un emploi. Choisira-t-on une mission dans l'environnement, dans le social, etc. ? J'ai fait mon choix, j'ai postulé et j'ai eu un « entretien d'embauche ». Cela se passe à peu près de la même façon. Je n'ai pas été prise. En revanche, l'association par l'intermédiaire de laquelle j'ai postulé a transmis mon CV à une autre association et je suis en service civique pour une mission de neuf mois à Paris-Montagne. Nous organisons un festival de sciences pour les jeunes de 6 à 18 ans des quartiers défavorisés. J'y suis 24 heures par semaine et parfois davantage, soit trois jours par semaine. Faire des études et s'engager en même temps en service civique n'est pas toujours facile.

Martin HIRSCH.- C'est fait exprès...

Méline MOD.- Mon cas est un peu particulier puisqu'étant en première année de thèse en Sciences Sociales et en Lettres, je peux faire mes lectures chez moi le week-end. Ce n'est pas un laboratoire où je devrais être présente pour faire mes expériences et je ne dois pas assister à six séminaires par semaine.

Quels sont les points valorisants que je voudrais souligner à propos de mon service civique ? Nous travaillons dans un groupe de bénévoles, ce qui n'est pas toujours évident. Le travail avec plusieurs personnes sur un seul sujet aide à développer la tolérance et la responsabilité. Je mène une mission de A à Z avec d'autres personnes puisque je coordonne de petites missions pour les jeunes, pour l'organisation de ce festival. Cela aide à développer la tolérance, la solidarité, l'échange entre nous et le respect de l'avis des autres. Je pense que ce sont des qualités que l'on peut mettre en valeur dans n'importe quel type de travail que l'on recherchera par la suite. Ce sont des expériences vraiment enrichissantes, qui ne sont pas spécifiquement en rapport avec le domaine d'où l'on vient ni avec les études que l'on a faites auparavant. Pour moi, le service civique se situe entre les études et le travail. C'est un pont entre les deux.

Si vous avez des questions, maintenant ou après, n'hésitez pas à les poser.

Camille GALAP.- Merci. Nous avons une expérience, relatée par Mélinda. D'après ce que j'ai observé chez certains jeunes en service civique ou qui l'ont effectué, cela permet de révéler des compétences complémentaires ou qui étaient enfouies mais qui sont importantes dans le cadre du devenir du jeune, en termes d'insertion professionnelle mais également en tant que futur citoyen, ce qui est tout de même l'objectif premier.

Au-delà de la partie insertion professionnelle pure et dure, il y a également un besoin de former de futurs citoyens engagés dans la société. Le bénévolat et le volontariat permettent de valoriser toutes les actions menées depuis de nombreuses années et non depuis 2002. Les gens se sont engagés depuis de nombreuses années. Il n'y a pas eu suffisamment de valorisation de ces compétences, dans le monde associatif notamment, ni dans le cadre des engagements qui ont pu avoir lieu ici ou là mais on constate tout de même que les gens se sont beaucoup investis et c'est également le cas dans beaucoup de pays étrangers. Lorsque l'on a été Vice-président Etudiant ou Président d'une association dans une université, c'est une vraie valeur ajoutée dans un curriculum vitae car on a eu l'occasion d'organiser des manifestations, on a eu l'habitude de travailler en groupe, on a rencontré des partenaires économiques pour trouver des sponsors, on a monté des projets, dialogué avec les collectivités territoriales pour organiser un festival, ce qui n'est pas toujours simple, et l'on a mobilisé des compétences pour créer un site web pour valoriser une action. C'est quelque chose de très important, au-delà de la formation académique, qui permet également de révéler un certain nombre de compétences mais je pense que l'on a une valorisation à faire de la jeunesse en général. De très nombreuses personnes font beaucoup de choses et l'on parle très peu d'elles. En tout cas, lorsque l'on parle des jeunes, ce n'est pas forcément en bien mais c'est souvent sur des aspects plutôt négatifs et je pense qu'il y a là un vrai sujet à développer.

Nous avons ensuite de nombreux intervenants mais y a-t-il des questions à ce stade pour Mélinda Mod ? Elle a relevé un point important qui est la disponibilité pour l'engagement pour le service civique. Nous avons le cas particulier d'une étudiante en thèse dans le secteur des Sciences Humaines et Sociales. La disponibilité est celle-ci mais ce n'est pas toujours le cas, notamment dans les sciences « dures », où il faut être à la paillasse.

Mélinda MOD.-... Ou simplement en Licence.

Martin HIRSCH.- Je disais tout à l'heure sous forme de boutade « C'est fait exprès ». C'est un peu ce que je disais tout à l'heure sur le dévoiement. Nous avons voulu faire une tolérance, c'est-à-dire faire en sorte que quelqu'un qui peut mener les deux ou qui a un mémoire à finir ou à commencer puisse faire son service civique mais la règle générale ne doit pas être que l'on puisse faire du service civique quelque chose d'accessoire par rapport à un cursus d'études. Pour des personnes qui font des études, le plus logique, le plus

souhaitable et ce que nous cherchons le plus à inciter est que l'on puisse interrompre ses études pour faire son service civique. Cela peut intervenir en même temps à un moment donné mais nous ne cherchons pas à faire cela. Si cela se faisait ainsi trop facilement, il n'y aurait plus à la fin que des étudiants en cours d'études qui feraient leur service civique et qui évinceraient quasiment tous les autres. Lorsque cela évoluera et qu'il y aura beaucoup plus de volume, d'autres formes seront peut-être mises en place mais pour l'instant, c'est pour cela que c'est un peu fait exprès.

Camille GALAP.- Avant de passer à la partie valorisation de l'engagement bénévole, je voudrais dire que nous avons eu de très nombreux échanges sur la question de la mise en œuvre du service civique à la CPU. Un projet de décret est en cours de rédaction et de finalisation, qui devrait paraître très prochainement. La CPU est tout à fait prête à valoriser cet engagement dans le cadre du service civique. Les situations sont très différentes selon les secteurs de formation dans lesquels sont inscrits les étudiants. Il y a deux aspects importants à prendre en considération : il s'agit tout d'abord de l'aspect valorisation sous une forme ou une autre, c'est-à-dire sous forme d'unités d'enseignement ou en inscrivant cela sous forme d'annexe descriptive au diplôme. C'est ce que l'on appelle aussi le supplément au diplôme. Certaines choses peuvent être faites pour valoriser le service civique. Tout le monde n'y est pas encore mais il faut tendre vers cela.

La deuxième partie prévue est davantage une validation dans le cadre du service civique. Certaines formations sont en parfaite adéquation avec l'engagement d'un étudiant dans le cadre du service civique. Il faudra au préalable un accord entre la structure agréée pour le service civique en question et l'université, pour savoir quelles sont les modalités d'évaluation du service civique réalisé par le jeune et il faudra ensuite définir les modalités pour valider cela à la fin du service civique. Ces choses sont prévues et nous en avons déjà discuté au niveau de la CPU. Nous sommes tout à fait prêts à travailler sur le sujet et je pense que nous n'aurons pas trop de difficultés à trouver la bonne articulation sur cette question.

Je considère que dans la mesure où il y a eu la loi de modernisation sociale sur la validation des acquis de l'expérience et que les universités sont de plus en plus engagées dans cette VAE, il serait assez invraisemblable que l'on ne soit pas en capacité de reconnaître d'une façon ou d'une autre cet engagement dans le cadre du service civique, y compris dans le cadre associatif car nous avons de très nombreux candidats à la VAE, qui arrivent avec un profil plutôt orienté vers une activité associative, qu'ils ont pratiquée pendant de nombreuses années. Ces personnes ont laissé la formation de côté depuis assez longtemps mais elles obtiennent parfois un DUT, une Licence ou un Master. Dans d'autres cas, c'est une reprise d'études prévue dans le cadre des cursus. Nous savons également le faire et nous pourrions valoriser un certain nombre de choses.

J'ignore si Martin Hirsch veut compléter sur le sujet. S'agissant du décret, une bonne partie des points est déjà à peu près au clair.

Nous remercions à nouveau Mélinda Mod.

- VALORISATION DE L'ENGAGEMENT BENEVOLE

Pour ce point, nous aurons les regards croisés de deux expérimentations : Bastien Engelbach, Chargé de mission à Animafac et Elise Renaudin, Directrice déléguée de l'Afev. Je rappelle que ces deux structures, Animafac et Afev, ont beaucoup contribué aux différentes rencontres dans le cadre du Haut-commissariat à la Jeunesse. Il est intéressant d'avoir leur point de vue sur le sujet.

Bastien ENGELBACH, Chargé de mission à Animafac.- Bonjour. Je dirai quelques mots sur le programme mis en place par Animafac concernant la valorisation des expériences associatives. Ce programme s'appelle « Bénévolat et compétences » et il bénéficie pour partie d'un financement du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse. Nous avons beaucoup parlé de volontariat et il va de soi que les expériences que nous traitons à travers ce programme peuvent également inclure des expériences de volontariat.

S'agissant de la genèse du programme, une étude est à l'origine de ce programme, financée à l'époque par le Ministère de la Jeunesse, qui portait sur les spécificités des associations gérées et dirigées par les jeunes. Cette étude portait à la fois sur le réseau Animafac, la Jeunesse Ouvrière Chrétienne et le Mouvement Rural de Jeunesse Chrétienne, qui étaient les trois principales structures en France gérées et dirigées par les jeunes eux-mêmes.

Parmi les points qui ressortent de cette enquête réalisée par un laboratoire du CNRS, la conclusion saillante est le fait que l'engagement associatif peut être considéré comme un temps complémentaire de celui des études, en ceci qu'il permet d'acquérir des compétences tout à fait mobilisables et transférables sur un CV.

Parallèlement à ce constat, que nous partageons par ailleurs sur le terrain, un autre constat était le fait qu'il y avait trop souvent une timidité de la part des associatifs pour mettre en avant ce type d'engagement et pour faire valoir les compétences ainsi acquises. Il peut y avoir plusieurs raisons à cela. La plus fréquente est que l'on a toujours la tentation, lorsque l'on a un engagement associatif, de le mentionner sur son CV dans la partie « loisirs », sur le même plan que les échecs et la marche à pied, sans prendre la peine de le détailler et sans prendre la pleine dimension de la force d'apprentissage que peut constituer un engagement associatif, ce qui est tout de même assez dommage pour nous. Par ailleurs, cela ne renforce pas une bonne reconnaissance de ce type d'apprentissage de la part des employeurs.

Si l'on doit résumer l'ambition et l'objectif que nous nous sommes assignés, l'idée est de faire

de l'expérience associative un atout pour l'insertion professionnelle des jeunes, en travaillant à la fois auprès des jeunes, des associatifs eux-mêmes et des recruteurs, afin de les sensibiliser à la valeur de ce type d'engagement, ce qui se fait par un travail autour de deux axes, qui correspondent à deux objectifs conjoints.

L'axe à destination des associatifs consiste à leur proposer un accompagnement pour faire un travail d'identification, d'analyse et de description de ces expériences associatives, pour être à même de la décrire, de la formaliser et de la verbaliser pour la porter au-devant de recruteurs.

L'enjeu est essentiel pour nous, dans la mesure où il nous semble que trop de personnes ont la tentation de placer l'expérience associative dans la partie loisirs du CV, sans la détailler car trop souvent, on ne prend pas conscience de cette dimension formatrice et de cet engagement associatif et qu'il faut déjà proposer un accompagnement pour aider à cette prise de conscience. Il y a également un déficit pour beaucoup de personnes quant à avoir une capacité à décrire son engagement. On s'engage d'abord spontanément, parce que l'on a envie d'aller dans le sens de l'intérêt général, parce que l'on est motivé pour un projet mais on ne pense pas spontanément à l'analyser ni à le décrire. Très souvent, on est « le nez dans le guidon ». On fait avancer son projet, on est motivé par cela et lorsque le projet aboutit, on passe à une autre chose et l'on ne prend pas la mesure de tout ce que l'on a pu accomplir. Très souvent, certaines personnes ont monté un festival et ont dialogué avec des collectivités et lorsque l'on échange avec elles, elles trouvent cela normal. Du coup, elles ne savent pas comment le formaliser ni le mettre en avant. En ce sens, il nous semble essentiel de proposer cette démarche d'accompagnement pour être à même d'identifier ces expériences.

Il faut être capable de les identifier mais également de les valoriser. Une fois que l'on a fait un travail de description de son expérience associative, il faut également être à même de le faire de façon pertinente. Repérer ses compétences est une étape ; être ensuite capable de solliciter les bonnes compétences qui correspondent à son projet professionnel pour les présenter de la bonne manière auprès d'un recruteur en est une autre. L'accompagnement travaille sur ce double axe identification de valorisation.

Le travail de sensibilisation est un autre objectif conjoint du programme. Si l'on accompagne des jeunes pour qu'ils puissent formaliser leurs expériences sur leur CV et les mettre en avant, il faut également faire en sorte en face que ce soit compris par les recruteurs. De ce point de vue, il n'y a pas forcément de règles communes. Certains recruteurs y sont sensibles, d'autres pas du tout. Nous menons ce travail de sensibilisation pour faire en sorte qu'il y ait une culture commune de la part des recruteurs sur l'importance de la dimension d'apprentissage d'une expérience associative et du fait que cette expérience permet

vraiment d'acquérir des compétences ensuite transférables et mobilisables dans le contexte d'une expérience du salarié. Tout ce travail de sensibilisation consiste à donner à voir et à mesurer les compétences développées dans un contexte associatif.

Si l'on rassemble ces deux axes, l'idée est d'obtenir une lisibilité des compétences acquises par la pratique associative en ayant une grille de lecture commune.

Plusieurs outils ont été développés dans le cadre de l'accompagnement. Le premier outil, que vous avez pu trouver à l'entrée de ce séminaire, est un portfolio de compétences³, qui répond à plusieurs objectifs et qui renvoie à ce que j'indiquais tout à l'heure. C'est l'idée d'identifier les compétences relatives à son expérience associative et de bénéficier de conseils pour en permettre la valorisation. Si l'on reprend la phase d'identification, vous pouvez voir à travers le document que cela passe par différents tableaux : le tableau de parcours consiste à présenter son parcours pour faire sortir la matière et tous les éléments afférents à son expérience associative, à l'organiser et à le classer pour commencer à avoir une vue d'ensemble de ce parcours et le comprendre.

L'autre étape importante dans la démarche d'identification est la démarche de traduction ou de transcription en termes de compétences. C'est la raison pour laquelle il y a un tableau de compétences, qui permet de formaliser en termes de compétences professionnelles.

Vient ensuite la phase de validation, qui renvoie à ce que j'ai indiqué tout à l'heure. Lorsque l'on fait sortir tous les éléments afférents à son expérience associative, il est également essentiel de prendre conscience que ce que l'on doit valoriser d'une expérience associative et ce qui sera pertinent par rapport à son projet professionnel. Tout le travail de valorisation consiste en une série de recommandations sur la manière dont on met en correspondance ce que l'on a pu acquérir au cours de son expérience associative et ce que l'on projette de faire ensuite au moment de son insertion professionnelle et dans sa vie professionnelle.

Je vous propose de faire un focus pour avoir des exemples concrets sur le portfolio, à travers ce qui en est le pivot, à savoir le tableau de compétences. Il est intéressant de faire un zoom sur ce tableau car cela permet de donner des exemples de compétences acquises sur le terrain associatif. Je dirai d'abord quelques mots sur la philosophie de ce tableau.

L'objectif de ce tableau est vraiment de donner une grille de lecture assez large, d'environ 8 ou 9 pages. Evidemment, toutes les compétences listées ne correspondent pas à chaque profil mais l'idée est que le plus grand nombre de profils puisse se retrouver et repérer des compétences développées. Par ailleurs, toutes les compétences indiquées sont transversales, c'est-à-dire que nous avons fait le choix de ne pas travailler sur des

³ <http://animafac.net/savoir-valoriser-ses-competences-associatives/#>

compétences techniques spécifiques, ce qui est dépendant de la nature du réseau associatif Animafac puisque nous regroupons des associations qui travaillent dans des domaines variés : culture, solidarité internationale, médias, solidarité locale, etc. Nous avons également cette obligation de travailler sur un champ très large de compétences.

Ensuite, un point essentiel pour nous était de faire en sorte que cette grille de lecture de ces expériences et de ces compétences puisse être pertinente pour un associatif mais qu'elle puisse également renvoyer à des compétences pertinentes pour un recruteur, dès lors que l'associatif les lui présentera. Elle a été élaborée dans un cadre commun avec plusieurs acteurs. Ce tableau est le fruit du travail de plusieurs personnes. Animafac fait partie du groupe de travail mais nous l'avons élaboré avec l'Institut de recherche et d'information sur le volontariat, des acteurs institutionnels comme la DGESIP et également des entreprises, notamment des personnes issues d'Algoe, qui est une entreprise de conseil, ainsi que des personnes mobilisées *via* le réseau IMS Entreprendre et une personne de Hudson (cabinet de conseil en recrutement). L'objectif est d'avoir cette grille de lecture commune de compétences développées sur un terrain associatif et transférables dans un contexte salarial.

Par rapport au type d'expériences que l'on peut développer dans un contexte associatif, vous avez ici un panorama à titre d'exemples de compétences. Certaines compétences sont liées aux ressources humaines et à la gestion d'équipe. Mélinna Mod a insisté tout à l'heure sur la dimension de travail en équipe et l'un des points importants à faire ressortir dans un engagement associatif est cette dimension de travail collectif, qui inclut parfois une dimension d'encadrement d'équipe. Voilà un type d'exemple de compétences que l'on est amené à développer dans un contexte associatif.

La gestion de projet est une autre compétence très présente dans le monde associatif et très prisée par les recruteurs. On sait aujourd'hui que le mode projet est très important dans la culture de l'entreprise et cette idée de gestion de projet est centrale dans le fait de mener un projet associatif. C'est très systématiquement développé. Par « gérer des projets », il faut entendre plusieurs éléments : ce sera une capacité à analyser des besoins, à repérer un besoin social, à essayer de trouver des éléments de réponse et de les mettre en œuvre, à organiser un travail, à mettre en place un planning, etc.

Toutes ces compétences liées à la gestion de projets sont développées dans un contexte associatif. C'était un exemple parmi d'autres mais il y a également des compétences liées à la communication, à la gestion, à l'administration, etc.

Plusieurs outils sont également mis en place sur l'autre axe de sensibilisation. Le premier est classique : c'est l'outil de communication, avec la mise en place d'une plaquette informative

à destination des entreprises. Nous essayons de mettre en avant ces arguments et d'expliquer aux entreprises pourquoi il est intéressant pour elles de prendre en compte une personne qui présente un profil associatif, dans le processus de recrutement. Nous essayons de développer un argumentaire qui réponde aux attentes et aux besoins des entreprises et au-delà, de toutes les structures employeuses, en mettant en avant notamment le fait que l'expérience associative a une dimension véritablement pré professionnalisante, en ce sens que c'est la mise en œuvre de moyens concrets pour mener des actions. Cette expérience peut également être vue comme une formation complémentaire et un apprentissage différent et en tant que telle, elle gagne à être reconnue comme forme d'apprentissage. Elle peut également être un atout pour la diversité de l'entreprise. Aujourd'hui, on parle beaucoup de la nécessité de diversifier les profils dans les entreprises. Un profil associatif est différent de celui de quelqu'un qui est passé par le schéma « grande école », etc.

C'est intéressant car une tribune a récemment été publiée sur le site de Syntec, le principal syndicat de cabinets de conseil en recrutement, qui rejoint un peu cette idée, en mettant en avant l'idée de développement d'un CV citoyen, en expliquant que la reconnaissance de ce type d'engagement citoyen est aussi une manière d'œuvrer et de contribuer à la diversification des profils dans les entreprises et que c'est donc une manière de répondre à l'enjeu de la diversité pour les entreprises.

S'agissant des autres événements de sensibilisation, nous organisons également des événements en commun, notamment avec IMS Entreprendre, qui sont davantage des temps de rencontres et d'échanges.

Au-delà de cela, la sensibilisation passe d'abord par les actions de formation que nous menons. Je parlais tout à l'heure de l'axe d'accompagnement et nous avons le portfolio dans ce cadre mais nous organisons également des formations à destination des associatifs, aussi bien bénévoles que volontaires, pour les aider à mener cette démarche. Des personnes qui travaillent dans les ressources humaines interviennent dans le cadre de ces formations, en tant qu'intervenants. C'est la meilleure manière de sensibiliser ce type de personnes à la valeur des engagements associatifs, puisqu'elles sont amenées à travailler au plus près d'autres personnes qui ont eu un engagement associatif. Elles les accompagnent, les conseillent et quelque part, elles apprennent également énormément de la part de ces associatifs, en voyant toute la diversité des profils et des engagements qui peuvent exister.

Voilà le principal outil de sensibilisation. C'est l'idée d'une dynamique d'échanges et le fait de permettre la rencontre entre les différents acteurs.

Un dernier point dont nous pourrions être amenés à parler pour d'autres événements de la CPU concerne la parution récente d'une étude⁴ réalisée par le réseau Animafac et menée par le Cabinet ASDO Etudes, qui porte sur les questions de formation. Je ne m'étendrai pas sur le sujet mais quelques points peuvent tout de même être corrélés à ce dont nous parlons aujourd'hui, puisque l'étude fait ressortir notamment ce que j'indiquais tout à l'heure, à savoir la dimension prédominante de la volonté de s'engager pour un projet et le fait que cet engagement amène également à suivre des formations complémentaires pour monter en compétence à travers ces expériences. Cela fait partie des éléments qui ressortent de cette étude, que vous trouverez sur le site Internet d'Animafac et dont nous pourrions reparler lors d'autres événements.

Je vous remercie.

(Applaudissements)

Camille GALAP.- Nous allons passer la parole à Elise Renaudin.

Elise RENAUDIN, Directrice déléguée à l'Afev.- Bonjour à toutes et à tous. Merci de nous avoir invités, pour trois raisons. Lorsque Clotilde Marseault m'a appelée pour me dire que quelque chose se passerait le 21 avril, j'ai trouvé ironique et assez sympathique de faire un séminaire sur l'engagement étudiant un 21 avril 2011.

Ensuite, nous parlons de valorisation du volontariat et c'est une vraie attente de l'ensemble des acteurs impliqués dans le service civique comme des jeunes impliqués. En tout cas, ceux qui sont à l'Afev nous le font beaucoup remonter puisqu'ils sont étudiants pour une partie d'entre eux. Une grande majorité d'entre eux envisage de continuer ou de commencer des études après leur volontariat. C'est vraiment une discussion très importante pour nous.

La troisième raison est que cela nous donne l'occasion de présenter rapidement les conclusions d'un travail que nous avons mené sur la question de la valorisation du bénévolat. Je n'entrerai peut-être pas autant dans les détails que Bastien Engelbach puisque bon nombre de choses se recoupent. J'expliquerai plutôt l'enjeu de la démarche pour nous et la façon dont nous avons souhaité la développer.

En préalable, je voudrais dire quelques mots de l'Afev car je ne suis pas certaine que tout le monde connaisse notre association. L'Afev existe depuis maintenant quasiment 20 ans et elle mobilise des étudiants bénévoles sur des actions d'accompagnement de jeunes en difficulté scolaire ou sociale, dans les quartiers populaires, à travers l'action très simple d'une mise en lien entre un étudiant et un enfant. Un jeune étudiant accompagnera un jeune ou un enfant dans son parcours tout au long de l'année scolaire, de manière très transversale. Une

⁴ <http://animafac.net/etude-les-responsables-associatifs-etudiants-et-la-formation/#>

dimension touche évidemment le scolaire mais l'idée est bien d'aller au-delà et de travailler globalement la valorisation de l'enfant ou du jeune que l'on accompagne et d'essayer de le réconcilier avec l'école.

S'agissant du lien que nous pouvons avoir avec les universités, vous avez dû le voir concrètement en rencontrant certains membres représentant l'Afev sur le terrain. Depuis de nombreuses années, nous avons souhaité renforcer de manière assez étroite les liens avec les communautés universitaires. En cela, nous avons été accompagnés par la CPU et je les en remercie, au vu des enjeux de la démocratisation de l'enseignement supérieur, afin de faire en sorte que plus de jeunes accèdent à l'université (en cela, les choses ont bien changé) et que plus de jeunes y réussissent et parviennent à sortir de l'université avec un diplôme et une voie pour l'insertion professionnelle.

A partir de là, nous avons souhaité ces dernières années développer certaines actions de sensibilisation à l'enseignement supérieur auprès de jeunes issus des quartiers populaires, en mettant en place un certain nombre de projets dont vous avez dû entendre parler, de logements étudiants solidaires dans les quartiers pour créer du lien entre la communauté étudiante et un certain nombre de quartiers populaires.

Nous avons également souhaité faire en sorte que l'engagement des étudiants à nos côtés et avec d'autres associations puisse être reconnu et valorisé dans les cursus universitaires.

Ce travail de reconnaissance et de valorisation de l'engagement a démarré il y a quelque temps pour nous puisque certaines universités étaient déjà précurseurs en 1999 et avec lesquelles nous avons commencé à nous poser cette question. Ensuite, il y a eu un mouvement d'accélération avec la mise en place de la réforme LMD et des unités d'enseignement et plus encore avec la mise en œuvre de la loi LRU, qui a donné une troisième mission aux universités, à savoir une mission d'insertion. Cela nous a amenés à réfléchir au lien qui pouvait se faire entre l'engagement et ce que cet engagement pouvait apporter aux étudiants, en termes d'insertion professionnelle.

Aujourd'hui, l'engagement de près d'un quart des étudiants qui s'engagent à l'Afev est reconnu et validé par une cinquantaine d'établissements universitaires. Nous sommes satisfaits d'être arrivés à cela puisque cela s'est accéléré ces dernières années. Nous étions loin de cette proportion il y a quelque temps. Il nous a semblé important de pouvoir nous donner les moyens d'aller plus loin en passant d'une reconnaissance de l'engagement à une valorisation et à une validation des compétences issues de l'engagement.

Pour faire un lien avec ce qui a été dit sur le volontariat, il me semble que l'un des enjeux de la reconnaissance du volontariat est de parvenir à faire connaître un peu plus précisément ce que les jeunes acquièrent en s'engageant dans le bénévolat ou le volontariat. Nous avons

vu, en travaillant sur la question de la reconnaissance du bénévolat, que c'est en donnant ces éléments que l'on parvient à avoir une validation et une valorisation par les établissements universitaires. Nous sommes en plein dans ce travail, qui est loin d'être abouti mais c'est en tout cas ce qui nous aide à avancer avec un certain nombre d'entreprises publiques et privées et de recruteurs au sens large.

Nous avons démarré en 2009 cette démarche d'expérimentation, qui a été soutenue par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse et qui reprend les objectifs centraux mentionnés tout à l'heure par Animafac. L'enjeu a été de montrer que le bénévolat apporte un certain nombre de compétences que l'on peut faire connaître à la société et plus largement faire que le bénévolat est incontournable et normal dans notre société. Nous avons le sentiment de ne pas encore y être parvenus aujourd'hui. Cela deviendra normal pour chaque individu de pouvoir consacrer un peu de temps à des missions d'intérêt général, en étant bénévole, volontaire ou par d'autres formes d'engagement. C'est un premier objectif.

Il y a un deuxième objectif. Nous avons le sentiment, en recevant certains curriculum vitae de personnes souhaitant travailler à l'Afev, que les jeunes ne savaient pas toujours comment valoriser leurs compétences et les entreprises nous le disaient également. Il y avait un enjeu pour pouvoir accompagner cela.

Nous avons fait l'an dernier tout un travail d'analyse et d'identification de ces compétences, avec le Cabinet DS&O, qui a travaillé à travers des groupes d'échanges avec des bénévoles, des encadrants et des recruteurs qui ont pu recruter d'anciens bénévoles. Ils ont fait émerger un socle commun de compétences. Il nous a semblé important de pouvoir être dans une démarche bottom up et non l'inverse, c'est-à-dire de ne pas être dans la mise en œuvre d'un référentiel de compétences qui serait requis et attendu par la structure qui accueille ces jeunes (en l'occurrence l'Afev) mais bien de partir du ressenti et du vécu des jeunes qui s'engagent et des personnes qui accompagnent ces jeunes au quotidien.

A travers cela, nous avons constaté que certaines compétences étaient très liées aux activités réalisées par les bénévoles et qu'elles étaient transposables dans un contexte professionnel assez proche de celui de l'Afev. Il nous a semblé particulièrement important de montrer qu'à travers cet engagement, les bénévoles acquièrent des compétences transférables à n'importe quel contexte professionnel. Je l'ai entendu tout à l'heure de la part de Mélinda Mod. Je pense à la conduite de projet ou à la capacité à convaincre, compétences qui intéressent de nombreux recruteurs. Lorsque l'on en parle directement avec les entreprises et le monde du recrutement en général, ce sont vraiment des éléments qui les intéressent très fortement.

Vous avez dans cette brochure⁵ les grandes conclusions de cette étude. La brochure était disponible à l'entrée mais n'hésitez pas à revenir vers moi si vous souhaitez plus de précisions sur ce socle commun de compétences identifiées.

Dans une deuxième année, la démarche vise à sensibiliser et à faire connaître ces compétences et c'est également une démarche d'expérimentation et d'accompagnement d'un certain nombre de jeunes engagés chez nous, à l'Afev, pour les amener à mieux valoriser ces compétences. Nous avons quatre universités partenaires : le Centre Universitaire d'Albi, l'Université de Nantes, Lyon 1 et Cergy, avec lesquelles nous expérimentons des modalités d'accompagnement de ces étudiants, en lien avec l'Afij et pour certaines universités, les structures concernées. Cette démarche est en cours.

Pour continuer à aller plus en avant sur le lien qui peut être fait avec les recruteurs, j'en profite pour lancer une invitation. Un séminaire de travail sera organisé le 1^{er} juin prochain à la Fondation BNP Paribas, l'un des partenaires historiques de l'Afev. Ce séminaire sera consacré à la question de la valorisation des compétences dans le monde professionnel. Je lance une invitation à la CPU. Si les personnes qui travaillent sur le service civique souhaitent participer, vous serez également les bienvenus.

Nous avons le projet de lancer une déclaration d'intention des recruteurs, qui s'engageront à titre individuel à valoriser les compétences issues de l'engagement, dans leurs recrutements, lorsqu'ils rencontreront un jeune, ce qui me semble être un outil intéressant pour communiquer et rendre visible car l'enjeu porte également sur le fait de rendre lisibles et visibles ces questions, en complément d'actions de type outils, qui peuvent aider concrètement les étudiants à valoriser ces compétences lorsqu'ils vont à la rencontre des recruteurs ou lorsqu'ils finalisent un diplôme.

En conclusion, la validation de l'engagement est une manière de favoriser l'engagement mais ce n'est pas la seule. Monsieur Vogel le disait en introduction, il y a la question de la conciliation du temps pour les études et du temps pour l'engagement, la question de la mise à disposition de locaux, de la diffusion d'informations, du lien avec les territoires... Il me semble important de dire que l'engagement des jeunes et des étudiants peut aider au développement local des territoires.

Enfin, le lien avec l'insertion professionnelle nous a semblé particulièrement intéressant ces dernières années, ainsi que les partenariats que nous pouvons être amenés à tisser avec les bureaux de la vie étudiante, avec lesquels nous sommes déjà beaucoup en lien. L'engagement n'est pas uniquement un facteur d'insertion mais cela y contribue et il me semble important de travailler dans cette direction.

⁵ http://www.afev.fr/communication/afev-competences_161210-2.pdf

(Applaudissements)

Camille GALAP.- Merci à nos deux intervenants de l'Afev et d'Animafac. Je retiens de ces deux interventions, par rapport au service civique tel que nous l'avons abordé juste avant, la question de la valorisation des compétences mais surtout l'expression du jeune. Comment est-il en capacité d'exprimer les compétences qu'il a pu acquérir par son engagement, afin de pouvoir les valoriser ? Il est bien de sensibiliser les entreprises sur le fait qu'une personne qui s'est engagée a développé des compétences et que ce soit reconnu à travers un certificat ou une unité d'enseignement mais il faut également que le jeune en ait conscience et qu'il soit en capacité d'exprimer ce qu'il a pu faire au cours d'un entretien. On voit bien que c'est important même dans le cadre de la formation académique. Lorsque l'on demande à un étudiant de se présenter devant un recruteur, s'il donne la liste des unités d'enseignement qu'il a pu suivre pendant son cursus, cela n'a pas de « saveur » pour le recruteur. En revanche, s'il développe des compétences acquises dans le cadre de sa formation et qu'il y ajoute ce qu'il a pu apprendre à travers son engagement, c'est très valorisant dans le cadre de son insertion et c'est en tout cas mieux perçu.

Je souhaitais également souligner que nous avons ces discussions depuis très longtemps et je suis très heureux de voir que les choses avancent de tous les côtés et que cela converge. Je pense que nous allons y arriver. Au regard de ce qui se fait dans le cadre d'une certification comme le C2I ou les certifications en langues, j'avais à l'époque évoqué l'idée que le fait d'avoir une certification autour de l'engagement pourrait être l'une des pistes à développer. Je pense qu'avec le travail réalisé par les uns et les autres, nous pourrions avoir à un moment donné une certaine grille de lecture pour arriver à ce genre de chose. Tout le monde n'est pas forcément d'accord sur les certifications mais nous n'imposons rien à personne. Il faut simplement que les personnes qui le souhaitent aient la possibilité d'aller chercher ce genre de chose. Nous y arriverons tous. C'est l'enjeu.

Martin HIRSCH.- J'ai trois remarques sur ce point. La première porte sur ce que vous avez fait de l'argent que l'Etat vous a donné, c'est-à-dire sur votre argent au travers des impôts, pour l'expérimentation. Je trouve que vous en avez fait bon usage. Nous avons fait plusieurs appels à projets. Certaines initiatives intéressantes sont souvent associatives mais on ne sait jamais comment elles peuvent être transposées, élargies et utilisées. Pour cela, on finance un certain nombre de choses, parmi lesquelles toute la partie d'évaluation et de méthodologie, pour que vous puissiez faire des partenariats avec des équipes de recherche, pour pouvoir mettre des résultats sur la table, comme cela se fait dans un congrès scientifique, en disant : « Voilà ce qui s'est passé. Voilà comment l'on peut démontrer que cela a un effet dû à l'action que j'ai menée et à l'engagement que j'ai pris et voilà comment cela peut donner des idées à d'autres ou influencer les politiques des universités, des

entreprises ou des pouvoirs publics ». C'est dans ce sens. J'espère que ce genre d'initiatives continuera à être prise et que ce genre de fonds d'expérimentation continuera à être financé. La deuxième chose porte sur l'aspect de certification et sur ce que vous avez montré les uns et les autres. Je suis pour un peu de certification. Je vais vous expliquer mon point de vue. Certaines études montrent (dont celle réalisée par l'Université d'Evry) que contrairement à ce que l'on pense, ceux qui se sont engagés sont plutôt défavorisés par le fait de l'avoir fait. Il y a trois catégories de recruteurs :

- Ceux qui disent « Vive l'engagement » mais qui n'en tiennent pas compte dans leurs actes,
- Ceux qui disent « Vive l'engagement » et qui en tiennent compte dans leurs actes,
- Ceux qui se disent : « Cette personne s'est engagée. Elle a des activités associatives et je ne la verrai jamais car elle se dispersera. Elle sera subversive. C'est un futur syndicaliste ».

Le discours n'est pas forcément tout rose. Sur la certification proprement dite, je pense que l'on est souvent desservi. Je le vois moi-même dans les candidatures qui me parviennent. Il y a une telle hétérogénéité dans le secteur associatif, qui est très saine et qui doit le rester, mais lorsque quelqu'un dit qu'il a fait partie de telle association, on ne sait pas si c'est l'association qui ne fonctionne pas du tout, celle qui a été financée, l'association un peu « bidon », etc. Cela dessert un peu tout le monde à la fin. Sans tomber dans une sorte de certification « monomaniaque » et sous assurance qualité, on peut dire que certains engagements associatifs répondent à trois ou quatre critères concernant l'impact de l'association, son indépendance et le rôle que l'on y tient. C'est important et le monde associatif devrait peut-être s'auto-organiser dans ce domaine, comme vous essayez de le faire, pour que ce ne soient pas d'autres personnes qui n'ont jamais mis les pieds dans les associations qui donnent leurs propres critères. Il n'est pas absurde d'avoir des grilles pour dire la valeur de tel ou tel type d'engagement.

Camille GALAP.- Y a-t-il une ou deux questions dans la salle ?

Jérôme MOURROUX, Ernst&Young.- Je me suis occupé d'une organisation étudiante représentative il y a quelque temps et je travaille aujourd'hui pour le Cabinet de conseil Ernst&Young. Je travaille sur les questions étudiantes.

Martin HIRSCH.- C'est grâce à cela que vous avez été embauché par Ernst&Young ?

Jérôme MOURROUX.- Pas tout à fait mais je travaille aujourd'hui sur ce cœur de sujet et je suis quelque peu interpellé par ce que j'entends. Je vous remercie, Monsieur Hirsch, d'avoir nuancé tout ce qui a été dit jusqu'à maintenant, notamment par rapport à la certification, en essayant d'objectiver un certain nombre de choses, pour essayer de valoriser tout ce qui a

été fait pour l'engagement étudiant. Je note d'une part que le premier enjeu aujourd'hui est peut-être celui de la communauté universitaire. Je me rends compte, dans les universités pour lesquelles j'interviens, que la première demande des bénévoles et des associations étudiantes est d'être supportés par l'institution, d'avoir un environnement pour ce bénévolat plutôt propice au développement de l'engagement étudiant et qu'il n'y ait pas de frein institutionnel car c'est l'un des freins majeurs rencontrés.

D'autre part, côté secteur privé, notamment avec la crise, on a tendance à valoriser non pas des parcours atypiques mais des parcours plutôt standards, même si je suis tout à fait convaincu du bienfait des valeurs de l'apprentissage et de tout ce que peut apporter l'engagement. Néanmoins, le secteur privé et les recruteurs sont plutôt dans l'attente de parcours standards aujourd'hui et non de parcours tels qu'ils peuvent être présentés. C'est dommage et je le regrette. Il y a là un vrai travail de sensibilisation de la part de la CPU auprès du secteur privé. Cela me semble assez significatif car je n'ai pas encore entendu d'éléments sur les difficultés de valoriser l'engagement sur le terrain.

Bernadette MADEUF, Présidente de l'université Paris Ouest Nanterre La Défense.- Je vais abonder dans le sens de Monsieur. Quels que soient les avantages indéniables que représentent le service civique, le volontariat des étudiants et de développement de la vie associative en général, auxquels Nanterre est naturellement favorable (nous venons en particulier d'ouvrir une Maison de l'Étudiant pour loger les associations), je ne veux pas dénigrer ce type d'activité mais quels qu'en soient les avantages, il faut se méfier d'aller trop rapidement du côté de la certification ou de la validation, en termes de « morceaux de diplôme » car cela deviendra une « UV macramé » qui remplacera je ne sais quoi d'autre. Je demande qu'on le valide à l'université lorsque les grandes écoles, les classes préparatoires et tous les cursus supérieurs le valideront et pas seulement l'université. C'est mon message.

Camille GALAP.- J'ai lancé le terme de « certification » mais l'objectif est d'abord d'avoir une grille de lecture partagée par tous. La certification n'est pas une fin en soi. Le plus important est que nous soyons capables de valoriser et de créer les conditions au niveau des établissements d'enseignement supérieur, pour pouvoir développer cette vie associative.

Martin HIRSCH.- Si je peux réagir aux deux dernières interventions, je ne pense pas qu'il faille basculer du fait que toutes les portes des diplômes et de l'emploi doivent s'ouvrir grâce à l'engagement au fait de dire : « Attention, c'est encore pire que le macramé des années 70. J'ai obtenu un travail grâce à mon parcours associatif... »

Bernadette MADEUF.- On commence à le faire à Polytechnique et à l'ENA.

Martin HIRSCH.- Cela existe à Polytechnique puisque l'on peut faire sa première année en engagement de cette nature. Auparavant, on consacrait la première année au service

militaire. Suite à la suppression du service militaire, c'était un équivalent; depuis quelque temps, c'est une formule classique ou une autre formule ayant le même poids.

Les grandes écoles comme les universités sont concernées par l'obligation de valoriser; ce ne sont pas uniquement les universités mais tous les établissements d'enseignement supérieur. Je le vois car je m'occupe de l'enseignement de social business à HEC. En fait, c'est souvent un peu plus facile pour les grandes écoles. Cela ne fonctionne pas si l'on dit : « Vous avez un mauvais cursus universitaire, on va le rattraper car vous avez passé six mois dans une association et c'est très bien ». Dans les grandes écoles, on a plutôt une présomption de qualité du cursus. Du coup, on n'a pas besoin d'inciter les étudiants à se différencier de tous ceux qui ont un super Master de finances avec grande école et un stage à Hong-Kong à BNP Paribas. Il y aura un plus pour celui qui aura passé trois jours chez Sœur Emmanuelle, alors qu'il fera croire qu'il y a passé quatre mois. En fait, ils le valorisent un peu car ils y ont un intérêt. Cela ne dessert pas les universités d'avoir une bonne manière de valoriser l'engagement, qu'il s'agisse d'un engagement bénévole ou de type service civique, à partir du moment où c'est fait de manière un peu sérieuse et que cela ne donne pas l'impression d'être une troisième chance de repêchage. Je pense que ce n'est pas l'esprit dans lequel nous sommes en train de le dire ou de le faire. On voit bien que tout ce que vous avez dit est juste. Je suis frappé de voir des jeunes qui font leur service civique. J'en vois vraiment beaucoup et je leur demande ce qu'ils font. Ils parlent en cinq minutes de ce qu'ils font et je leur demande s'ils ont déjà parlé en public. C'est la première fois de leur vie qu'ils le font. Ils ont une capacité lors des entretiens de recrutement de pouvoir valoriser en quelques minutes une expérience, comme vous le faites, Mademoiselle Mod, qui est d'une très bonne qualité. Cela peut les aider et ce n'est pas une fausse bonne idée. Il ne faut pas être frileux et il ne faut pas attendre que l'autre le fasse. Si on le fait en garantissant que c'est un vrai engagement, un vrai volontariat et que quelque chose de sérieux a été fait, je ne pense pas que les employeurs le rejettent.

Camille GALAP.- Cela me permet de faire la transition. Nous allons passer à la table ronde suivante.

- L'INSERTION PROFESSIONNELLE SUITE A UN MANDAT D'ELU ETUDIANT

Je vais accueillir Charles-Jacques Martinetti et François Laurin qui vont se présenter tous les deux. Il est intéressant d'avoir ces témoignages. Nous attendons de ces deux interventions qu'elles montrent la valeur ajoutée de leur implication préalable, en tant que Vice-président Etudiant, puisqu'ils ont tous deux été Vice-président Etudiant dans des universités, à Aix-Marseille 3 pour Charles-Jacques Martinetti et à Strasbourg 3 pour François Laurin. Quels

sont l'intérêt et la valeur ajoutée de l'engagement dans le cadre de cette fonction ?

Je vous rappelle que cette fonction de Vice-président Etudiant existait déjà avant la loi LRU dans un certain nombre d'universités, parfois au niveau du Conseil d'Administration mais la loi de 2007 a imposé à toutes les universités le fait de nommer des Vice-présidents dans le cadre du CEVU. Cela a été un signal fort. La Conférence des Etudiants Vice-présidents d'Université souhaitait davantage à l'époque mais la réponse de la Ministre a été de dire que rien n'empêchait les universités d'avoir d'autres Vice-présidents Etudiants dans le cadre des universités. Cela a été la réponse apportée.

Je vais donner la parole à Charles-Jacques Martinetti.

Charles-Jacques MARTINETTI.- Je voudrais tout d'abord souligner un élément qui a déjà été évoqué mais qui me paraît très important. C'est l'importance de la diversité des types d'engagements étudiants. Les parcours sont très différents selon les personnalités des uns et des autres et selon les lieux car les choses ne se font pas forcément de la même façon selon les universités. Les campus ne sont pas géographiquement implantés de la même façon. Il va de soi qu'une implication sur le campus de Grenoble ou de Strasbourg, très localisé, n'est pas tout à fait la même que dans une université parisienne du centre de Paris car on n'a pas cette localisation très forte des services universitaires à un endroit. Cela me paraît évident. Il y a parfois un « effet campus ». Bien entendu, vous l'avez dit, il y a un engagement tout à fait différent selon que l'on se trouve dans un environnement associatif, syndical, politique, etc.

Je parlerai de mon engagement, qui a été un engagement parmi tant d'autres, qui a commencé à l'université par la prise de conscience d'une carence en matière d'insertion dans l'université, au début de mes études à la Faculté de Droit d'Aix-en-Provence. On se sentait un peu esseulé dans un grand amphithéâtre, surtout lorsque l'on ne venait pas de cette ville. On se retrouvait un peu en manque d'information et, quittant le lycée, on ne se sentait pas du tout faire partie d'une institution aussi forte, ce qui a d'abord motivé un engagement associatif. J'ai recréé un bureau des étudiants, qui s'est occupé prioritairement de problèmes d'accueil et d'informations des étudiants et de services et d'animation du campus en matière culturelle. Cela correspondait à une aspiration personnelle par rapport à un constat que j'avais fait en arrivant sur le campus universitaire.

Assez rapidement, en m'investissant de plus en plus dans cet engagement, est apparue la prise de conscience, pour pouvoir faire plus et apporter davantage de choses aux étudiants, qu'il fallait s'impliquer davantage dans l'institution elle-même, c'est pourquoi j'ai proposé des listes de candidats pour les élections, d'abord les élections au Conseil d'UFR, auxquelles j'ai participé. J'ai été élu à ce Conseil pendant quelques années.

C'est un parcours qui se fait progressivement et l'on découvre que la Faculté de Droit n'est pas seule et qu'elle fait partie d'un ensemble plus vaste, très méconnu, qui est l'université. On peut avoir selon les cas des problèmes d'identité des universités. Aix Marseille 3 est une université éclatée sur plusieurs villes mais qui coexiste également avec deux autres universités également éclatées sur Aix et Marseille. Il est difficile de se rendre compte de ce système et l'étudiant lambda ne s'en rend absolument pas compte. Il a l'impression de faire partie d'une Faculté de Droit. On réalise que des choses importantes sont décidées au niveau de l'université et qu'il est important de participer à la vie de l'établissement.

J'ai ensuite participé aux élections universitaires, ce qui sous-entend lorsque l'on est responsable d'une structure créée totalement locale et nouvelle, de constituer des alliances, d'aller chercher des contacts dans les autres UFR et de créer une démarche commune. J'ai ainsi été élu au CEVU. Par la suite, le hasard a fait que les élections suivantes nous ont donné une majorité très nette et cela a coïncidé au moment où a été créée dans notre université la fonction de Vice-président Etudiant. Etant chef de file de cette majorité, je me suis retrouvé à ce poste.

L'expérience a été encore enrichie par cet engagement qui devenait de plus en plus institutionnel, puisque je sortais du cadre de simple élu au Conseil pour avoir vraiment une fonction institutionnelle. Dans cette situation, on est très présent sur le campus et l'on représente la Présidence de l'université, à l'extérieur comme à l'intérieur. Cela a été une fonction très intéressante et très enrichissante et un sacerdoce pour certains d'entre nous ; cela a été mon cas car il y a tellement de choses à faire et cela prend tellement de temps que l'on s'engage de manière très forte.

Je voudrais souligner qu'à l'époque, cet engagement était très marginal dans mon université. Je crois que malheureusement, c'est toujours un peu le cas. Seuls 0,05 % des 25 000 étudiants sont vraiment engagés dans l'université. Evidemment, c'est dû au fait que l'engagement fait parfois peur aux étudiants. Il y a parfois de l'indifférence. D'autres sont là pour faire leurs études et n'ont pas envie de se dissiper. Ils ne veulent pas s'engager car ils n'ont pas cette fibre.

Pour autant, j'ai bien senti que certains étudiants avaient peut-être envie de le faire mais ils avaient peur de se créer des obligations vis-à-vis des autres, de se retrouver dans une logique très « chronophage » et de le faire au détriment de leurs études. Concrètement, il est vrai que parmi les personnes qui se sont engagées très fortement dans ce type de situation, on avait tendance à mettre les études un peu de côté. Il était assez rare de mener facilement les deux choses de front. Il y a cette problématique assez embêtante.

Lorsque j'étais Vice-président, nous nous sommes posé la question de la valorisation de

l'engagement. Je ne suis pas sûr que nous ayons utilisé ce terme, qui est plus récent. Nous avons essayé de définir un statut de l'élu étudiant, dans une optique de non-pénalisation, notamment en ce qui concerne les absences aux Travaux Dirigés. Ce statut était calqué sur celui des étudiants sportifs de haut niveau, qui existait déjà à l'université. Nous faisons en sorte qu'il n'y ait pas de pénalisation. Il y avait également des remboursements de frais de déplacements mais c'était vraiment un embryon de valorisation. Par la suite, je suis resté en contact direct avec l'université et j'ai eu l'occasion de voir que le statut avait évolué. J'ai vu également que l'on parle actuellement de bonification en termes de points ; j'ignore si je m'y serais engagé à l'époque mais les choses évoluent.

Pour parler de l'insertion professionnelle proprement dite, lorsque j'ai quitté l'université, mon parcours me menait vers la fonction publique puisque j'avais fait des études de droit public. Je souhaitais passer un concours administratif. Je n'ai pas vu de manière très forte de changement de parcours des personnes qui s'étaient fortement engagées, notamment en tant qu'élus étudiants, dans leurs aspirations professionnelles. C'est également un « effet filière ». Lorsque l'on fait Droit, Médecine, etc., on a souvent une idée en tête. Cela peut influencer mais je n'ai pas vu de changements de parcours.

Pour ma part, je me suis orienté vers un concours administratif. Il se trouve que j'avais fait une formation de Droit des collectivités locales. Le concours était assez prenant et je n'avais pas vraiment le temps de le préparer. Je suis tombé par hasard sur le concours en allant chercher une information pour mes fonctions de Vice-président Etudiant, sur le site du Ministère de l'Education Nationale. Une information concernait le concours d'Attaché d'Administration Scolaire Universitaire. J'ai regardé ce qui était demandé et les questions « Qu'est-ce qu'un CA ? », « Qu'est-ce qu'un CEVU ? », « Quelles sont les attributions du Président d'université ? ». Je me suis dit que c'était fait pour moi et que cela me permettrait en même temps de rester dans le circuit. J'ai passé ce concours et je l'ai eu. A l'issue de ce concours qui n'existe plus, on avait environ 70 % de chances de se retrouver au Ministère de l'Education Nationale et un peu moins de 30 % de chances de se retrouver dans l'enseignement supérieur. C'est la loterie, en fonction des postes. Je me suis retrouvé au Ministère de l'Education Nationale, alors que je pensais me retrouver à l'université. J'ai dirigé un service d'examen et concours pendant cinq ans dans une Inspection académique. J'ai utilisé l'aspect scolarité et tout ce que j'avais pu faire au niveau universitaire.

S'agissant de l'aspect management, lorsque l'on sortait du concours, il n'y avait pas de formation à l'époque et je me suis retrouvé du jour au lendemain avec une vingtaine de personnes à gérer et c'est vrai que mon expérience associative a été très importante pour assurer ces fonctions.

A l'issue de cette période, j'ai voulu revenir à mes premières amours, donc au milieu

universitaire et j'ai postulé pour une fonction de chef de scolarité dans une université parisienne. J'ai eu un entretien qui s'est terminé un peu curieusement puisque le Secrétaire Général de cette université m'a dit : « Monsieur, j'ai vu que vous aviez été Vice-président Etudiant, responsable associatif, élu étudiant. Le service de scolarité a des relations avec les étudiants. N'aurez-vous pas du mal à vous positionner par rapport à cela ? » J'avoue que je suis tombé des nues car moi qui pensais justement que c'était un plus, je me suis heurté à une incompréhension totale de la part de quelqu'un qui se méfiait, qui se demandait de quel bord j'étais, si je ne serais pas gênant, si je ne serais pas du côté des étudiants et non de celui de l'administration... Je venais de diriger pendant cinq ans un service administratif de l'Education Nationale et j'étais à mille lieues de penser que je pouvais me retrouver dans cette situation.

Il y avait un autre poste et je suis parti ailleurs, toujours au Ministère de l'Education Nationale, à la Direction des Ressources Humaines, où j'ai passé deux ans. J'ai ensuite eu l'occasion d'être recruté, toujours au Ministère de l'Education Nationale, à la Direction Générale de la Scolarité. J'ai retrouvé quelques similitudes, même si l'on n'est pas avec des étudiants mais avec des élèves. C'est un poste de Chargé d'études au bureau des actions éducatives, sur les dossiers en rapport avec la mémoire et la citoyenneté. Moi qui suis passionné d'histoire, cela m'intéressait beaucoup. J'ai retrouvé un certain nombre de domaines que je connaissais. J'occupe ce poste actuellement.

Je voulais simplement dire que j'avais vécu de manière très forte ce que vous avez dit tout à l'heure sur la valorisation et la façon de valoriser son CV et son expérience. J'avais eu entre-temps la possibilité de postuler pour un autre poste dans le milieu universitaire. J'ai dû rédiger une lettre de motivation à cette occasion. C'est vrai que j'ai commencé à travailler et à me demander comment je pouvais mettre en valeur ce que j'avais fait. J'ai commencé à écrire. Ayant fini la douzième page, je me suis rendu compte que j'avais fait énormément de choses mais que je l'avais un peu oublié car j'étais ensuite parti dans mon travail administratif et dans le « traintrain » du travail quotidien. En faisant cette réflexion de ce que j'avais pu faire, des différents axes que j'avais pu explorer et des différents projets que j'avais pu mener, j'ai réussi à remplir une douzaine de pages. Cela n'a pas été ma lettre de motivation mais je me suis rendu compte qu'il y a un problème de valorisation de tout ce que l'on a pu faire. Pris dans le quotidien, on a l'impression que tout cela est normal et que l'on a fait ce qu'il fallait. On ne prend pas le temps de s'asseoir, de regarder tout ce que l'on a fait, de lister tout cela et de le ranger dans des cases, comme pour un curriculum vitae, en termes de compétences. C'est vrai qu'une expérience d'engagement étudiant peut être quelque chose de très riche.

Tout ce que vous avez dit tout à l'heure m'a beaucoup frappé car je m'y suis retrouvé.

J'espère que l'on parviendra à trouver une adéquation et à convaincre les recruteurs, privés ou publics, je le précise bien, y compris à l'université, que l'engagement étudiant peut être une chance et qu'il ne faut pas forcément s'en méfier.

(Applaudissements)

Camille GALAP. - Comme nous approchons de l'heure du départ de Martin Hirsch, je vais lui donner la parole.

Martin HIRSCH.- Je souhaiterais développer deux idées, en m'excusant de partir plus tôt que prévu à cause de mes engagements.

Vos interventions l'ont bien montré, nous sommes un peu à la croisée des chemins. Dans certaines entreprises et certains cercles qui n'étaient pas tellement sensibles à la notion d'engagement, quelque chose est en train de se passer pour dire que tenir compte de, valoriser, diversifier, etc., est important. Il y a également les freins, les pesanteurs, les conservatismes, les méfiances et parfois l'utilitarisme, qui peuvent jouer en sens inverse mais nous sommes à un moment où l'on s'aperçoit que dans d'autres pays, l'année de césure dans laquelle on s'engage est bien prise en compte et que ce n'est pas tellement dans les habitudes en France et que cela fait peut-être partie des choses qui ne sont bonnes ni pour la jeunesse ni pour le pays en général ni pour l'économie en particulier.

Nous sommes à un moment où nous pouvons faire basculer les choses du bon côté. C'est tout ce qui se joue actuellement et nous le voyons bien avec le service civique, pour lequel il y a une sorte d'appétence et de reconnaissance. De nombreuses entreprises viennent vers nous pour essayer d'avoir des partenariats avec nous, dans des conditions pour lesquelles nous avons plutôt la main, c'est-à-dire que nous pouvons dire non si cela ne nous paraît pas bien.

Il y a quelque chose de favorable et cela dépendra de ce que nous ferons pour garantir les choses et bien les reconnaître dans le cursus universitaire. C'est vraiment le moment où nous pouvons être influents.

Ma deuxième remarque est que même si ce n'est pas reconnu ni valorisé, l'engagement est strictement indispensable. Je parle ici devant un public d'engagés. Je comprends très bien la méfiance à l'idée de s'engager. On a peur d'être « embrigadé », de se voir coller une étiquette ou que cela ne devienne politique. Outre la question du temps, il peut y avoir un côté ringard. Il est compliqué d'expliquer que l'engagement est en fait la liberté. On se dit que l'on sera marqué si l'on s'engage dans un syndicat étudiant, dans une association ou dans un parti mais imaginons que l'on ne s'engage pas dans la période actuelle. Cela voudrait dire que tout reposerait simplement sur deux leviers, celui de l'Etat et celui du secteur économique.

Lorsque l'on regarde les différents défis que l'on a devant soi, dans un monde dans lequel pas mal de choses ne vont pas bien, que l'on doit transformer – et c'est votre génération qui aura les difficultés ou qui aura pu améliorer les choses – l'engagement est strictement indispensable. Cela ne fait pas de doute. Si l'on ne peut pas contourner un certain nombre de blocages, de conservatismes, de corporatismes, d'intérêts, etc., par un engagement dans la société civile au sens large, on subira des choses dans notre pays comme d'autres pays subiront des choses.

Par ailleurs, je pense qu'il faut le reconnaître et le valoriser mais il ne faut pas oublier que l'engagement est strictement indispensable pour ne pas regretter dans dix ou quinze ans certaines évolutions économiques, sociales et culturelles qui seraient désastreuses. Il ne faudra pas se dire que si l'on s'était un peu engagé, on aurait peut-être pu modifier le cours des choses. On s'engage d'abord pour essayer de modifier le cours des choses. Ensuite, on a la satisfaction de l'avoir fait. Enfin, certaines personnes le reconnaîtront peut-être et dans ce cas-là, tant mieux.

Merci infiniment.

(Applaudissements)

Camille GALAP.- Nous remercions à nouveau Martin Hirsch.

(Départ de Martin Hirsch à 16 heures 30)

François LAURIN.- Bonjour à tous. A mon tour de vous présenter mon parcours étudiant, mon parcours d'engagement et la manière dont tout cela a contribué à mon insertion professionnelle. J'ai fait mes études à Sciences Po Strasbourg et Paris. Lorsque j'étais étudiant à Strasbourg, à Sciences Po mais dans une université, je suis devenu Vice-président en charge de la vie étudiante, à l'Université Strasbourg 3 à l'époque. J'ai eu l'occasion de travailler sur de nombreuses choses, notamment sur la fusion des universités de Strasbourg. J'ai également travaillé sur la valorisation de l'engagement étudiant puisque nous avons créé un diplôme universitaire Engagement étudiant, dont je vous parlerai ensuite.

J'ai ensuite été Président de la CEVPU, la Conférence des Etudiants Vice-présidents d'Université, que vous connaissez. Nous avons eu l'occasion, avec la Commission permanente de l'époque, de travailler notamment à la consolidation du rôle de cette structure, notamment à un niveau institutionnel. Lors de la négociation de la LRU, nous avons également travaillé à la généralisation des postes de Vice-présidents étudiants, pas exactement sous la forme que nous souhaitions mais c'était déjà un plus. Nous avons également travaillé à l'élaboration d'un socle commun en ce qui concerne le rôle et les moyens d'action des étudiants Vice-présidents d'université et à l'élaboration d'une charte, qui

nous semble toujours portée par la CEVPU.

J'ai fini mon parcours en tant que Vice-président d'une organisation nationale en charge des questions internationales, la Fage. J'ai vécu toute cette période comme une période d'opportunités extraordinaires, qui ne se présentent pas forcément de manière aussi intense par la suite. Ces opportunités n'ont pas forcément été valorisées dans le cadre de mes études et n'ont pas forcément rendu mes études plus simples mais j'ai tenté de les valoriser au moment de mon insertion professionnelle. Je travaille depuis plus d'un an en tant que Consultant dans le secteur public chez Capgemini Consulting, où j'interviens dans les secteurs de l'emploi et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Lors de mon recrutement, j'ai essayé de mettre en valeur tout ce que j'avais pu faire parallèlement à mes études, précisément pour me différencier. Cet élément a été souligné : souvent, cela ne remplace pas les études mais l'engagement peut au contraire permettre de différencier un profil par rapport à un autre et de montrer un certain nombre de capacités et de compétences. C'est ce que j'ai essayé de faire. C'est pourquoi j'ai présenté ces différents engagements comme des expériences professionnelles. J'ai expliqué ce que j'avais eu l'occasion de faire à ces différents moments.

Je pense que cela peut montrer différentes choses. L'engagement dans lequel vous êtes actuellement ou que vous avez achevé montre tout d'abord un certain nombre de capacités, parmi lesquelles une capacité de travail et d'investissement dans votre travail. Vous vous engagez pour une cause, vous avez donc cette capacité et vous pourrez également vous engager dans votre vie professionnelle. Cela montre une capacité d'intervention à certains niveaux et c'est important. Cela montre également une connaissance et une maîtrise des enjeux d'un secteur, en l'occurrence le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, ce qui n'est pas toujours valorisé car c'est plus sectoriel mais cela peut dans certains cas être valorisé.

Je pense que c'est un plus indéniable. Heureusement pour moi, j'ai été embauché en période de crise et mon employeur a accepté la diversité du profil et non uniquement les diplômes puisque cela a été un élément déclencheur.

Lorsque nous étions à Strasbourg avec mon collègue Rémi Perla, à l'époque Vice-président d'une autre université à Strasbourg, nous avons beaucoup travaillé à la valorisation de l'engagement étudiant. Nous nous y sommes attachés de deux manières, tout d'abord en élaborant un statut de l'élus étudiant. Lorsque l'on a des élus, il faut être certain qu'ils pourront mener leur mandat d'élus, c'est-à-dire assister aux Conseils et les préparer dans de bonnes conditions. Ce sont des choses simples mais qui rendaient leur mandat réalisable, de façon pratique. Nous avons également travaillé à la valorisation en elle-même, en nous posant des

questions qui sont toujours d'actualité : donne-t-on des crédits ? Utilise-t-on les UE libres ? Valorise-t-on l'engagement en tant que tel ? Comment évalue-t-on cet engagement ? Quel type d'engagement prend-on en compte dans ce type de dispositif ? Etc. J'ignore si la solution que nous avons trouvée est la meilleure. En tout cas, elle nous a semblé être un bon compromis. Cela a consisté à créer un diplôme universitaire. C'était à l'époque un diplôme interuniversitaire, « Engagement étudiant », qui a différentes particularités. Il est composé de plusieurs unités d'enseignement que les étudiants peuvent choisir. Si elles sont validées dans le cadre du diplôme universitaire, elles donnent droit à ce diplôme mais elles peuvent également être suivies dans le cadre des unités d'enseignement libre.

Il n'y avait pas d'unités d'enseignement libre dans tous les diplômes et nous avons décidé de mettre en place un système dans lequel on permettrait les deux. Ces unités d'enseignement n'étaient pas vides. Nous nous sommes rapidement rendu compte qu'il était très difficile de porter un jugement et de mettre une validation sur l'engagement existant de manière spontanée. Il est difficile de dire que tel engagement est valable ou peut être validé mais non tel autre. Nous nous sommes dit qu'il était plus intéressant de prendre ces engagements existants et de les porter un peu plus loin, en mettant en place un accompagnement spécialisé des unités d'enseignement avec de vrais enseignements derrière, notamment en rapport avec l'engagement associatif, l'engagement d'élève étudiant et l'engagement citoyen sous différentes formes et en mettant en place ces enseignements et un examen qui porterait sur ces enseignements. L'idée était d'apporter un plus par rapport à cet engagement.

Ce diplôme existe toujours au sein de l'université de Strasbourg. Il y a plusieurs unités d'enseignement. Pour avoir le diplôme, il faut en avoir validé deux parmi lesquelles l'unité d'enseignement « Engagement universitaire », « Engagement associatif », l'UE libre de sport mais il faut avoir validé une action d'animation sportive ou encore l'engagement artistique et l'engagement solidaire, qui est une évolution d'une UE Afev, qui existait depuis un certain temps à Strasbourg.

Lorsque vous suivez par exemple l'unité d'enseignement « Engagement universitaire », vous avez un module sur les universités et leur histoire, des origines jusqu'au XXI^e siècle, avec les spécificités de Strasbourg, un cours sur le régime juridique des universités, un cours sur l'organisation de l'administration centrale du Ministère et des principaux services extérieurs, des cours sur le LMD, l'espace européen de l'enseignement supérieur, les œuvres universitaires (le Directeur du CROUS vient donner un cours) ou encore le budget des régimes financiers des établissements. J'en passe mais vous trouverez tout cela sur le site

Internet⁶. C'est évidemment adapté à l'engagement associatif. Nous avons notamment des modules sur la gestion de projet, par exemple.

J'ignore si c'est utile mais nous avons essayé de résoudre un certain nombre de questions que l'on se pose encore. L'idée n'était pas simplement de mettre un tampon sur un engagement existant mais de le valoriser car nous avons mené cet engagement un peu plus loin. Si cela peut en outre donner des idées à d'autres personnes qui souhaiteraient s'engager, tant mieux.

On nous a demandé de donner quelques conseils aux personnes présentes sur la façon de valoriser leur engagement. Au risque de répéter ce qui a été dit auparavant, vous êtes engagés et vous l'auriez fait de toute façon ; ce sera de toute façon valorisé dans votre insertion professionnelle car vous êtes en train d'acquérir des compétences que vous n'auriez acquises que plus tard, lors de votre insertion professionnelle. L'enjeu est de savoir les présenter et de les mettre en valeur en tant que véritables expériences. Lorsque vous rédigez votre CV, il ne faut pas simplement dire que vous avez fait partie de telle association ou de telle initiative mais dire ce que vous avez pu faire, mener et démontrer dans le cadre de votre engagement. Je ne vois pas pourquoi cela ne pourrait pas être valorisé. Il peut toujours y avoir des craintes et il faut être en mesure de les lever mais je pense qu'il ne faut pas craindre l'engagement. Il faut au contraire poursuivre ce combat et essayer de le valoriser au mieux.

Merci beaucoup.

(Applaudissements)

Camille GALAP.- Je pense qu'à ce stade, nous pouvons prendre quelques minutes pour échanger avec la salle. Y a-t-il des questions ou des remarques ?

Isabelle PERSOZ, Espace Bénévolat.- Notre association rapproche des bénévoles et des associations, notamment pour faire un site spécifique pour les jeunes qui s'appelle « Jeunes bénévoles ». Comme l'a dit Martin Hirsch, l'engagement bénévole ne vise pas forcément à être valorisé. Il y a une liberté de l'engagement qu'il faut tout de même avoir à l'esprit.

Si valorisation il y a, nous avons également le ressenti des associations de terrain, qui nous disent quelquefois que lorsque les étudiants gagnent des ECTS et des actions en association, ce n'est pas tout à fait le même engagement que lorsqu'ils viennent seuls. Dans le premier cas, ils se disent que c'est comme un cours, qu'ils iront et qu'ils partiront à 16 heures. Il faut faire très attention avec ce type d'outils.

Benjamin LEGRAND, VPE Université de Rouen.- Je suis très satisfait, comme tout le

⁶ <http://www.unistra.fr/index.php?id=566&L=tag%2525B0ucltubgv>

monde, qu'il y ait un séminaire sur cette thématique. Ce sont des sujets auxquels sont confrontés tous les Vice-présidents au quotidien. Il y a énormément d'associations dans nos universités et j'ai plusieurs remarques à faire par rapport à tout ce que j'ai entendu.

Premièrement, nous attendons que cela se fasse dans les autres établissements pour le faire également chez nous. Nous regardons ce qui se passe ailleurs car cela se fait déjà et de manière assez développée. Aujourd'hui, pour être étudiant à l'Université de Rouen, en Haute-Normandie, cette université est peut-être la seule à ne pas valoriser les engagements Etudiants. Toutes les grandes écoles le font. Pourquoi ? Comme cela a été évoqué tout à l'heure, on acquiert des compétences qui sont un facteur favorisant l'insertion professionnelle et qui permettent en tout cas un épanouissement personnel du jeune. Les universités sont là pour nous apprendre certaines connaissances et compétences mais certains savoir-être et savoir-faire ne s'acquièrent qu'en étant sur le terrain. Les associations étudiantes sont un bon moyen pour cela, qu'elles soient syndicales, culturelles, sportives ou humanitaires.

Je m'attendais aujourd'hui à ce que l'on voie de manière un peu plus opérationnelle comment les universités souhaitent envoyer un signal fort vers la jeunesse, pour inciter les étudiants à s'engager et à devenir citoyens car être citoyen de l'université aujourd'hui, c'est être citoyen de la société française demain.

Jean-Yves de LONGUEAU, MESR – DGEISIP.- Je voudrais rebondir sur la dernière intervention. S'engager en tant qu'étudiant, c'est apprendre à s'engager tout au long de la vie. Dans la communauté universitaire, on note parfois un déficit d'engagement des étudiants mais parfois également un déficit d'engagement des enseignants, qui font leurs cours, qui s'en vont et qui posent la même question : « Comment valorise-t-on mon engagement ? ».

Camille GALAP.- Je crois que je suis très engagé !

(Rires)

J'ai dit au début que l'université avait vocation à former des citoyens. Pour moi, c'est la raison d'être des universités. Il faut créer les conditions pour que cette vie associative développe le sentiment d'appartenance et que l'on soit fier de sortir de telle ou telle université. Demain, lorsque l'on sera sorti de l'université, on aura des enfants, on sera impliqué dans la vie. On vous sollicite parfois pour faire partie de Conseils municipaux ou d'associations dans votre quartier et il ne faudra pas attendre des autres que l'on vous propose ce type de choses. Il faut avoir une démarche volontaire pour faire vivre votre commune.

J'habite une petite commune de 1 200 habitants et lorsque je suis arrivé, on est immédiatement venu me solliciter pour que je me présente au Conseil municipal car j'avais

envie de faire des choses pour les jeunes. Actuellement, le drame est que l'on a peur de la jeunesse. C'est le fond du problème. Dès que des jeunes se rassemblent, cela effraie, alors que la grande majorité d'entre eux a envie de faire beaucoup de choses. Lorsque l'on fait le recensement des jeunes impliqués dans les universités, cela paraît peut-être très minime par rapport au reste mais de très nombreux jeunes s'investissent en dehors de l'université. Ils ne demandent rien à personne, en termes de reconnaissance ou de valorisation de leur engagement, mais on ne parle jamais d'eux.

Plus que la question de l'engagement à l'université, le travail des universités est également de valoriser l'engagement tout court et le fait qu'il y ait énormément de bénévoles. Nous avons dans nos structures des enseignants-chercheurs et des personnels BIATOS investis dans le monde associatif, pas forcément dans l'université mais en dehors et qui ne parlent pas de cela. Pour eux, cela fait partie de la sphère privée. On s'investit dans les Restos du Cœur, à la Croix-Rouge ; le week-end ou le soir, on est pompier volontaire ; on est arbitre sur les terrains de football le week-end. Beaucoup de gens sont investis mais on ne parle pas d'eux.

Je pense que nous avons un grand travail à faire pour valoriser ce qui se passe dans l'université et montrer qu'en dehors de l'université, certaines actions sont menées par la jeunesse de façon très générale. Ce n'est pas le travail exclusif des universités, c'est un travail collectif. Il faut également donner les moyens aux structures associatives pour qu'elles se développent. Cela crée du lien social. Beaucoup de gens sont en déshérence et en demande de lien social. Nous avons un gros travail à faire parce qu'il y a énormément de souffrances et de mal-être dans nos universités. C'est un élément pour les jeunes dans nos universités et cela ressort dans les services de médecine préventive. Si nous créons du lien au travers du monde associatif, cela permet à certains jeunes de mieux s'épanouir à l'université. Un certain nombre de structures existent à l'université et il faut valoriser tout cela.

Je suis d'accord pour faire passer le message « Engagez-vous » car au-delà de la partie insertion, cela permet de développer de très grandes compétences. On ne naît pas Président d'université, cela se construit parce que l'on s'est engagé à différents moments. On ne naît pas non plus Attaché ou Chargé d'études, etc. Tout cela est dans la structuration des uns et des autres. C'est l'objet même de la charte. Si nous insistons autant pour que cette charte soit signée, c'est pour envoyer un signal fort à l'ensemble des universités, pour qu'elles créent les conditions pour dynamiser cette vie associative. Nous avons recensé des lieux où cette vie associative présentait quelques difficultés pour s'organiser, à cause de la diversité de sites. Certains sites sont délocalisés et il n'y a pas forcément de visibilité ni de reconnaissance de cette vie associative. Les moyens ne sont pas forcément utilisés

stricto sensu pour des projets étudiants. Il y a également beaucoup d'a priori, alors que la réalité n'est pas celle-là. Je pense qu'il y a un gros travail de communication à faire. Si nous voulons signer la charte depuis plus de deux ans, c'est parce qu'il est temps d'agir.

Concrètement, il faut envoyer un signal fort à l'ensemble des organisations étudiantes. Signeront ceux qui le feront mais il faut y aller. Il ne faut pas attendre. Tout le monde peut y trouver son compte. Nous n'imposons rien à personne. Il s'agit d'envoyer un signal fort pour que les personnes qui considèrent que c'est une bonne idée soient signataires de la charte et nous avancerons. Les choses évolueront petit à petit dans les différents endroits.

Dans les équipes des universités, il faut que cette question de soutien à l'engagement étudiant dans les universités soit « institutionnalisée ». Il ne faut pas que cela repose sur une personne qui soutienne la démarche. Il faut organiser les choses au niveau des universités, au fil des années. Le Président Galap n'est pas Président à vie. Il faut que les conditions soient créées pour que la question de la vie étudiante dans sa globalité soit pérennisée dans les universités. Si nous n'avons plus d'étudiants, il n'y aura plus de recherche. Il n'y aura plus rien et l'université n'existera plus. Je le dis dès que j'en ai l'occasion : il faut créer les conditions d'une formation académique de qualité, créer les conditions de la réussite avec un environnement et une qualité de vie du campus à la hauteur. Il faut écouter nos étudiants car ils ont des propositions intéressantes à nous faire. Lorsqu'ils interviennent dans les instances, lors de discussions ou lors du dialogue avec le Ministère, dans les négociations au niveau du Conseil d'Administration du CNOUS, etc., nous voyons que nous avons des étudiants qui, au travers de leurs engagements, n'ont rien à envier à certains étudiants des grandes écoles. Ils ont des compétences équivalentes à celles des étudiants qui sortent de Sciences Po. Il faut arriver à sortir de ces standards et à faire en sorte que les gens considèrent que l'on n'est pas forcément tous à Polytechnique. Il a beaucoup plus d'étudiants dans les universités que dans les grandes écoles. Nous avons là un travail collectif à faire.

Charles-Jacques MARTINETTI.- Je voulais ajouter un point qui me semble important et que l'on a tendance à sous-estimer. C'est l'aspect psychologique des choses. J'ai eu l'occasion de présider la CEVPU et j'ai connu plusieurs générations de Vice-présidents étudiants. Nous avons assisté à un syndrome du « blues de l'ex-Vice-président Etudiant », qui peut tout à fait s'appliquer aux Présidents d'association et peut-être même aux Présidents d'université, qui, quittant l'université, leurs responsabilités extrêmement prenantes et leur rôle très important, se retrouvaient à affronter le marché du travail et parfois ne voyaient aucune considération pour le travail qu'ils avaient pu faire au sein de l'université. Certains se posent la question de savoir s'ils n'ont pas perdu leur temps et s'ils n'auraient pas mieux fait de se concentrer sur leurs études. Certaines personnes étaient vraiment très déprimées par rapport à cela.

François parlait tout à l'heure de conseils à donner aux Vice-présidents présents. Attention à bien gérer la fin de votre mandat et le départ vers la vie professionnelle car c'est psychologiquement l'une des difficultés à affronter, d'autant plus que vous aurez peut-être face à vous des personnes qui ne considéreront pas les choses de la même façon.

Enora HAMON.- Je fais partie de la Confédération Etudiante. Je voudrais intervenir notamment par rapport à la valorisation des compétences. Depuis le début, on dit que c'est bien et qu'il faut valoriser les compétences mais aujourd'hui, les étudiants attendent vraiment que des moyens concrets soient appliqués dans leur université et la Confédération Etudiante demande notamment qu'un portefeuille de compétences soit mis en place, qui permettrait de valoriser ce que l'on acquiert pendant nos études, c'est-à-dire au sein de l'université mais également en dehors. Cela nous permettrait déjà d'identifier et de valoriser nos compétences mais également de créer des liens avec les différentes structures en dehors de l'université, par exemple dans le cadre de notre stage avec les entreprises, pour identifier et valoriser ces compétences, ou dans le cadre d'un bilan de compétences, pour que chaque étudiant ait un bagage lorsqu'il sort.

Je voulais également intervenir sur le fait que nous devons avoir les moyens de valoriser ces compétences. Comme vous l'avez dit, il faut que les universités montrent qu'elles ont confiance en la jeunesse. La Confédération Etudiante se demande aujourd'hui comment inciter à l'engagement. Les crédits ECTS peuvent certes donner lieu à des dérives. Les universités demandent aux étudiants de s'engager mais en termes d'emploi du temps, pour faire du sport par exemple, on n'a pas forcément le choix de faire le sport que l'on veut. Certaines universités ont des crédits banalisés, d'autres non. Si un étudiant qui fait un Conservatoire à côté a le choix d'aller à son cours de théâtre ou aux cours à la Fac, il doit avoir la priorité dans les emplois du temps à l'université, précisément pour valoriser l'engagement à côté des études. Nous aurions souhaité entendre parler de ce type de mesures aujourd'hui. Que met-on en place dans les universités pour valoriser l'engagement et pour inciter les étudiants à s'engager au sein de l'université et en dehors ?

Romain APARICIO (Radio Campus France).- Je souhaitais apporter un témoignage. Dans le réseau des Radios Campus, ce sont plus de 2 000 bénévoles engagés au quotidien. Quelle est leur velléité d'engagement au départ ? Il s'agit de contribuer à un projet collectif et à l'intérêt général. C'est le sens premier. Au départ, on ne pense pas forcément à la façon dont on valorisera son engagement mais l'on a envie de contribuer à telle chose. Finalement, ce qui fonctionne, sans chercher à valoriser les choses, est de se dire que l'on s'engage pour contribuer à un projet collectif et que l'on en sortira grandi individuellement, à partir du moment où ce projet sera abouti. Le projet est collectif. Le « bénéfice » individuel dépend de la réussite collective du projet. Je pense que les recruteurs s'attachent à cela. L'engagement

en tant que tel peut vouloir dire beaucoup de choses. Lorsqu'on le relie à telle réalisation, telle action, telle responsabilité ou tel développement, cela a un sens a priori positif pour le recruteur. Au fond, ce n'est pas tellement plus compliqué que cela. En tout cas, cela le relie au sens premier de l'engagement associatif des étudiants.

François LAURIN.- Pour répondre à la première remarque sur la valorisation des compétences, le fait qu'il y ait ce séminaire et qu'une charte soit en préparation montre bien que le débat est en cours et que c'est certainement le moment de faire avancer ces sujets. Les initiatives qui ont déjà été prises dans un certain nombre d'établissements montrent que l'on arrivera bientôt à une étape et ce sera ensuite aux établissements de se prendre en main et aux étudiants engagés dans les établissements de faire des propositions pour dire qu'ils souhaitent être en mesure de concilier leur engagement et leur parcours étudiant, de concilier les questions d'emploi du temps et tout ce que vous avez cité. C'est certainement au niveau local qu'il faudra trouver des solutions, à présent que le mouvement est lancé au niveau national.

Je suis tout à fait d'accord avec votre deuxième remarque, Monsieur. C'est par les actions et par ce que vous aurez réussi à réaliser dans votre engagement que vous pourrez le valoriser. C'est tout à fait compatible avec la raison de votre engagement. Vous vous engagez en quelque sorte pour un but supérieur et le fait de l'avoir réalisé montre que vous avez pu participer à cela. C'est véritablement ce qui peut être valorisé, plus que le fait de dire que l'on a eu tel poste à tel moment, dans telle association, ce qui ne veut pas dire grand-chose ni ne démontre grand-chose.

- CONCLUSION

Camille GALAP.- Vous parlez de la charte pour la dynamisation de la vie associative des universités, le développement et la valorisation de l'engagement étudiant et nous avons une réunion le 4 mai prochain pour la finaliser, afin de la signer rapidement. La charte n'est pas un élément isolé. Je dis cela car pour moi, c'est une étape. Lorsque l'on fait la comparaison avec ce qui s'est passé sur le handicap, nous avons signé une charte Université Handicap, accompagnée d'un guide sur le handicap, dans lequel nous mettons en lumière un certain nombre de bonnes pratiques dans certaines universités, pour faire la preuve que lorsqu'il y a une volonté politique forte de soutenir la vie associative et l'engagement étudiant, de montrer comment nous pouvons monter des projets et quel accompagnement est mis en œuvre au niveau des établissements, on voit dans le cadre du handicap que de très nombreux progrès ont été réalisés depuis de nombreuses années. Des lois nous ont imposé un certain nombre de choses ; des moyens ont été mis en œuvre pour accompagner le mouvement.

La charte est pour moi une étape et un élément de la dynamisation de la vie associative des universités mais il faudra vraisemblablement mettre en lumière un certain nombre de bonnes pratiques réalisées à Aix Marseille, à Strasbourg, à Rouen ou ailleurs.

De très nombreuses choses sont mises en œuvre dans certaines universités, que nous devons valoriser, peut-être au travers d'un guide. Dans la charte, il me semble que des signes forts affirment la volonté de placer le développement de la vie associative au cœur de la vie universitaire. Nous traitons de *l'engagement étudiant associatif, de la promotion des initiatives étudiantes, de la reconnaissance des associations étudiantes*. Nous indiquons qu'il faut *clarifier les liens entre les associations universitaires, mettre en lumière les Bureaux de la Vie étudiante mis en œuvre dans les universités, développer et renforcer ces bureaux*. Des moyens sont mis à disposition dans certaines universités et il faut également les valoriser. Il faut *clarifier l'utilisation du FSDIE, reconnaître les compétences acquises par le biais de l'engagement étudiant et aménager les rythmes pour donner le temps à l'engagement*. Cela fait partie des réponses à apporter.

Dans cette charte, nous n'imposons rien mais nous faisons des recommandations aux universités. Je crois beaucoup en la preuve par l'exemple. Lorsque nous aurons plusieurs exemples d'universités qui auront montré qu'elles sont dynamiques sur le volet associatif parce qu'un certain nombre de choses ont été mises en œuvre pour développer cela, je pense que d'autres universités regarderont ce genre de choses de façon un peu plus attentive. Cela a fonctionné pour le handicap, il n'y a pas de raison que cela ne fonctionne pas pour d'autres choses. Je vous rappelle que les universités sont à présent autonomes.

Il faut également un engagement fort sur la mise en œuvre et sur le suivi de la mise en œuvre de cette charte. De très nombreuses structures s'intéressent à ce genre de questions. Je pense à la Conférence des Vice-présidents Etudiants. Les organisations étudiantes sont également très attachées à cela. Nous devons collectivement suivre les évolutions, comme nous le faisons pour le handicap, puisque nous devons maintenant revoir la charte et le guide car de nombreuses choses ont évolué. Pour la question qui nous concerne aujourd'hui, il est évident que nous devons avancer.

Je suis très satisfait de ce séminaire. Nous n'avons peut-être pas eu l'occasion de laisser la parole à toutes les organisations étudiantes qui s'engagent au quotidien. Nous aurions pu inviter toutes ces organisations que nous connaissons bien et que nous avons l'habitude de côtoyer dans toutes les instances nationales ou en dehors de ces instances.

Pour ma part, je suis un fervent défenseur de cette question de la vie étudiante, de l'engagement et de la reconnaissance de la vie associative dans les universités. Je crois que le Bureau actuel de la CPU a montré sa volonté de soutenir le secteur de la vie étudiante et

l'engagement associatif. C'est un signe fort et il faut le souligner.

Je pense qu'il y a également une volonté forte du côté du Ministère pour développer et soutenir la vie étudiante. La Ministre avait lancé le chantier Vie de l'étudiant en 2007, sous l'impulsion des organisations étudiantes, et nous l'avons relancé, pour une deuxième version. Nous avons travaillé les uns et les autres sur un certain nombre de dossiers. Je vois que les dossiers sur le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse font également avancer le sujet. Je pense qu'il faudra parvenir à rassembler tout cela pour le faire savoir à l'ensemble des acteurs qui interviennent dans les universités mais également en dehors, pour montrer que la jeunesse est en marche. C'est une marche positive et non une marche pour manifester.

Nous avons des choses intéressantes et il faut arrêter d'avoir cette image négative. Soyons positifs. Comme le dit un certain Président des Etats-Unis : « Yes, we can ».

Merci beaucoup et bonne fin de journée.

(Applaudissements)

La séance est levée à 17 heures 05.