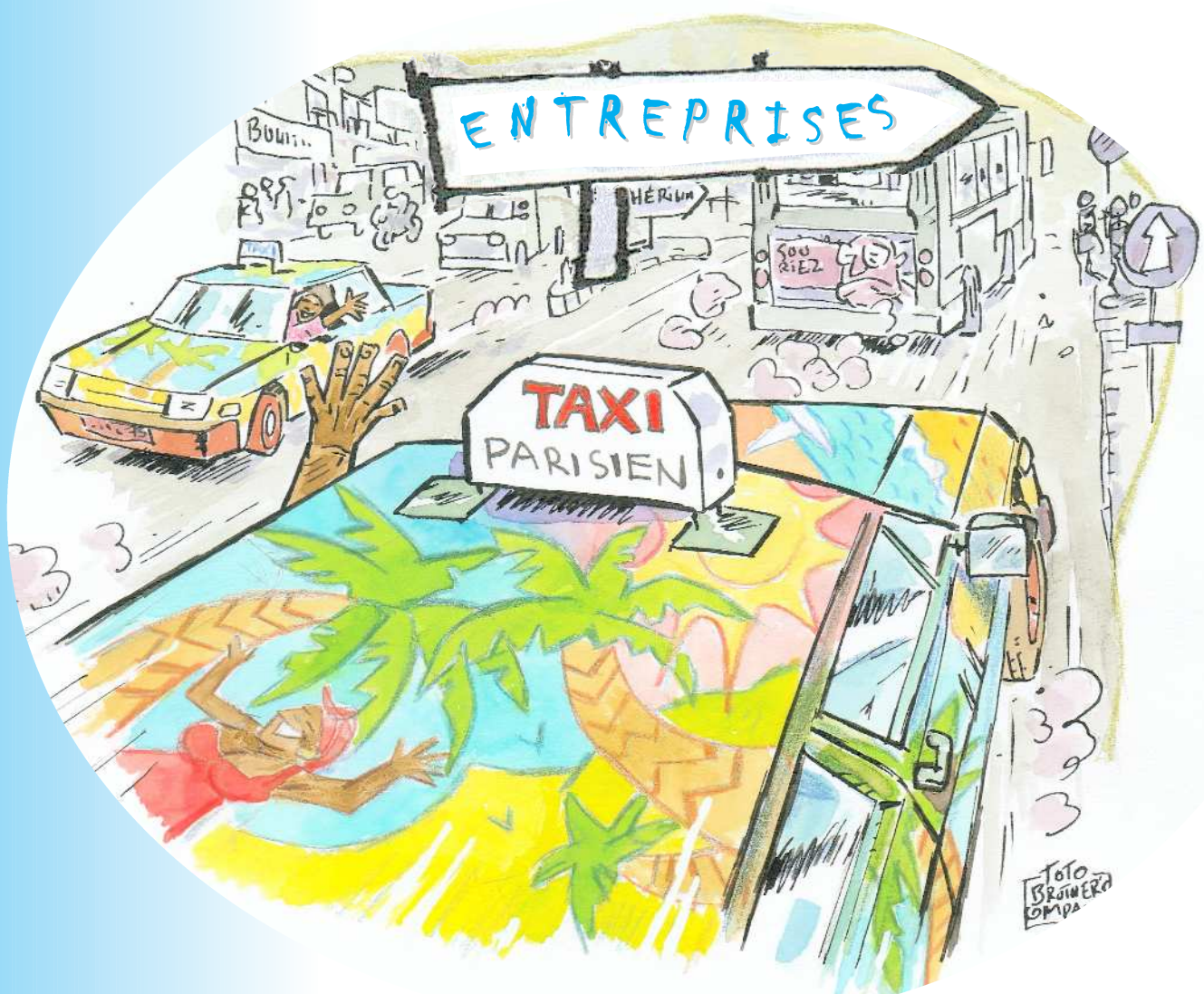


INTÉGRER UNE ENTREPRISE AU RETOUR D'UNE MISSION DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

MAI 2006



*Document réalisé par un groupe de travail à
l'initiative de la Tribu Développement et de l'ANDCP,
avec des représentants d'entreprises, des recruteurs, des
cabinets de recrutement, ainsi que le CLONG-Volontariat,
l'AFVP, Première Urgence, Réseaux Volontaires*



TRIBU DEVELOPPEMENT

www.tribu-developpement.net
tribudeveloppement@hotmail.com
contact : Olivier Classiot



ANDCP - La Maison des Ressources Humaines

www.andcp.fr
91, rue de Miromesnil - 75008 Paris
01 56 88 18 28
Contact : Marie EON - meon@andcp.fr



Association Française des Volontaires du Progrès

www.afvp.fr
11, rue Maurice Grandcoing - BP 220 - 94203 Ivry sur Seine cedex
01 53 14 20 54
Contact : Jean-Michel Bourreau - jean-michel.bourreau@afvp.org



**CLONG VOLONTARIAT - Comité de Liaison des ONG de
Volontariat** - www.clong-volontariat.org

14, passage Dubail - 75010 Paris
01 42 05 63 00 - clong@clong-volontariat.org



RESEAU VOLONTAIRES

www.reseaux-volontaires.org
contact : Bruno Sivardière - Association Awélé
awele@voila.fr



PREMIERE URGENCE

www.premiere-urgence.org
9 bis, rue Georges - 92250 La Garenne-Colombes
01 55 66 99 66 - info@premiere-urgence.org

PARTIE I INFORMATIONS GENERALES

1. Le travail en entreprise, quel intérêt ?
2. Quelles attentes des entreprises
3. Craintes et réticences des entreprises
4. Mais aussi un intérêt qui s'affirme
5. Poursuivre une candidature en entreprise

PARTIE II BOITE À OUTIL

1. Comment présenter son expérience ?
2. Evitez les malentendus
3. Liste de vocabulaire utilisé dans les entreprises
4. Postes humanitaires et leurs équivalents en entreprises
5. Qualités personnelles
6. Compétences développées
7. Mon offre : compétences et qualités
8. Décrivez vos différentes missions
9. Détaillez chacune de vos missions
10. Mobiliser ses réseaux
11. Quelques articles

Si vous êtes un volontaire de retour de mission, que vous êtes à la recherche d'un emploi et que vous souhaitez vous orienter vers le monde de l'entreprise, ce document vous propose des pistes de recherche et des outils pratiques pour vous accompagner dans votre démarche.

Vous trouverez en première partie des informations d'ordre général, puis dans une seconde une boîte à outil, pour vous aider à présenter votre expérience, rédiger votre CV, ...

Bonne lecture & bonne recherche a tous!

1. LE TRAVAIL EN ENTREPRISE : QUEL INTERET ?

Le travail en entreprise présente de nombreuses similitudes avec une mission de solidarité internationale.

- **Une aventure humaine** avec des hommes et des femmes mobilisés autour d'objectifs communs
- **Une rencontre de cultures** professionnelles différentes (techniques, administratives, commerciales ...)
- **La participation au développement d'un pays**, une implication dans le fondement de l'économie
- **La construction de projets** qui influent sur les organisations humaines
- **L'implication dans une action** source de revenus, d'emplois, d'intégration sociale
- **La possibilité d'exprimer un potentiel de créativité** et de mettre en application des convictions

De plus, le travail en entreprise présente certains avantages.

- **L'entreprise est indépendante financièrement**
- **Elle peut mobiliser des moyens conséquents** pour mener à bien ses projets
- **L'objectif des entreprises est simple et clair**, il n'est pas sans cesse remis en cause
- **L'entreprise évolue dans un environnement dynamique** et porteur de résultats facilement mesurables
- **Elle encourage le professionnalisme**, organisation...
- **Le monde de l'entreprise offre un environnement** potentiellement porteur de stabilité personnelle et d'assise financière
- **Il offre des opportunités de prise de responsabilités** qui peuvent être, elles aussi, des leviers pour « changer le monde »...

2. QUELLES ATTENTES DES ENTREPRISES ?

Les entreprises ont de nouveaux besoins en termes de recrutement. **Le profil des personnes de retour de mission de solidarité internationale les intéresse de plus en plus.**

En effet, dans une perspective à moyen terme, elles recherchent des viviers originaux de candidats, non seulement pour faire face au départ en retraite des « baby-boomers », mais aussi pour s'adapter aux évolutions de la société. Dès à présent, elles doivent anticiper et se tourner vers d'autres pôles de recrutement, faire appel à des profils « atypiques » capables d'affronter des situations qui nécessitent une réactivité accrue.

Voici quelques exemples qui témoignent de l'évolution des contextes et des besoins.

- **L'environnement des entreprises devient complexe**, d'où la recherche de personnes capables d'anticiper
- **Leur environnement évolue rapidement** (« zapping » des clients, salariés, etc.), d'où la recherche de personnes capables de s'adapter et d'être réactives

- **La mondialisation** accélère les échanges, d'où la recherche de personnes capables de prendre en compte la dimension interculturelle
- **Le fonctionnement par projet** se généralise, d'où la recherche de personnes capables d'évoluer dans un nouveau cadre organisationnel, plus transversal et moins hiérarchisé
- **La montée en puissance de l'éthique, du développement durable, de nouvelles attitudes en terme de responsabilité sociale des entreprises** se confirment, d'où la recherche de personnes sensibles aux enjeux sociétaux

En conclusion, les entreprises vont s'intéresser, chez un candidat, aux compétences et qualités qu'elles attendent de leurs futurs collaborateurs.

Autonomie	<i>Capacités à :</i> - innover - fonctionner en mode projet - prendre du recul	Compréhension des langues et codes culturels	Esprit entrepreneurial Leadership	Cohérence
Adaptabilité		Ouverture d'esprit		Convictions
Sens des responsabilités		Curiosité		Valeurs

3. CRAINTES ET RETICENCES DES ENTREPRISES

Si les clichés trop souvent véhiculés sur les humanitaires tendent à diminuer, il est toutefois possible que vous soyez confrontés à un certain nombre d'idées reçues ou de craintes de la part des recruteurs en entreprise. Autant les avoir en tête pour mieux s'y préparer, éviter de renforcer ces *a priori* et adopter une attitude constructive.

Vous recruter ? *Oui mais...*

- Risque d'un manque de connaissance du monde de l'entreprise
- Risque d'un manque d'adéquation avec la culture et les valeurs de l'entreprise
- Difficultés à accepter les contraintes de l'entreprise (autonomie limitée, hiérarchie, etc.)
- Risque d'une perte d'expertise, de compétences techniques et opérationnelles
- Craintes de compétences et connaissances qui ne sont pas au niveau attendu
- Inquiétudes devant la durée de l'expatriation (perception d'un décalage, d'une instabilité)
- Scepticisme sur la capacité à supporter le volume de travail et le stress de l'entreprise
- Craintes d'une instabilité et d'une incapacité de rester en poste en France
- Peur d'une mauvaise gestion de l'affectivité et des émotions
- Craintes de « convictions subversives » qui pourraient bousculer l'entreprise

Après un premier entretien, retenir votre candidature est aussi un risque pris à titre personnel par la personne en charge du recrutement (interne ou externe) vis-à-vis du manager opérationnel en recherche d'un nouveau collaborateur. Il faut donc comprendre que dans son choix entre plusieurs candidats, il doit lui-même être rassuré pour pouvoir convaincre ses propres interlocuteurs.

4. MAIS AUSSI UN INTERET QUI S’AFFIRME

Chez les entreprises, il existe une réelle perception des compétences et qualités développées sur le terrain, perception qui les conduit à s’intéresser de plus en plus aux personnes qui rentrent d’une mission de solidarité internationale.

Une étude a été conduite par l’AFVP et l’EDHEC en mai 2004 sur la valorisation du volontariat de solidarité internationale. Il en ressort que **95%** des entreprises interrogées sont prêtes à embaucher une personne qui rentre de mission, la considérant sans a priori « *comme une autre candidature* ».

Les entreprises supposent que ces personnes ont acquis des compétences spécifiques.

- **Autonomie et capacité d’adaptation** (95 %)
- **Gestion de projets** (70%)
- **Connaissance d’une langue étrangère** (65 %)
- **Gestion d’équipe, capacité à travailler en équipe** (65 %)
- **Compétences organisationnelles** (55%)
- **Gestion des conflits** (50%)

Mais les occasions de rencontre restent limitées, notamment parce beaucoup d’« humanitaires » n’imaginent pas se tourner vers l’entreprise pour trouver un emploi.

5. POURSUIVRE UNE CANDIDATURE EN ENTREPRISE

A partir de ces constats, si vous souhaitez aller plus loin, nous vous invitons à utiliser la **Boîte à outils**, que contient ce document, conçue pour vous guider dans votre démarche et vous aider à préparer au mieux votre recrutement :

- Comment présenter son expérience pour intéresser
- Comment choisir les bons mots pour convaincre

PARTIE II

1. COMMENT PRESENTER SON EXPERIENCE

Il est important de penser à son retour avant même de partir pour une mission de solidarité internationale : il se prépare déjà en amont !

Au cours de la ou des missions successives à l'étranger, le projet de retour a des chances d'évoluer, ce qui n'empêche pas de faire un point régulier. Un temps pour « atterrir » est souvent nécessaire (ce n'est pas du temps perdu, mais au contraire gagné pour la suite).

Certaines ONG proposent des stages de type *Bilan et Perspectives* qui permettent de définir son projet personnel et professionnel de manière claire et précise. Mais c'est surtout une démarche personnelle à entreprendre.

Quelle stratégie ?

Candidatures spontanées, réponses à des annonces, mobilisation de réseaux ou d'organismes ressources... Il existe des associations d'insertion professionnelle qui peuvent vous apporter un appui méthodologique.

Quelles entreprises cibler en priorité ?

- Les entreprises qui coïncident avec vos valeurs et qui ont un engagement explicite (démarche éthique, mécénat, responsabilité sociale, etc.)
- Les entreprises qui proposent des postes en cohérence avec votre métier et sensibles à votre profil (compétences et personnalité) et/ou à votre formation (importance de l'**adéquation** avec le poste proposé ou visé)
- Les entreprises dont les activités sont proches de votre (vos) expérience(s) en mission
- Les entreprises qui travaillent à l'international ou les entreprises étrangères
- Les grands groupes ... mais aussi les PME ou entreprises susceptibles de faire appel à des profils atypiques
- En complément, il peut être utile de cibler les cabinets de recrutement.

Le candidat de retour de mission de solidarité internationale est un candidat comme un autre, c'est l'adéquation au poste proposé qui prime avant tout.

Curriculum Vitae et lettre de motivation

Il est impératif de toujours adapter son CV et sa lettre de motivation à l'emploi visé et à l'entreprise.

1. « Transcrire » son expérience

- sur le CV, faire figurer ses missions de solidarité internationale ainsi que leur durée dans la catégorie « Expériences Professionnelles » avec la même présentation que pour les autres expériences.
- détailler la mission, les objectifs, les résultats obtenus (chiffrés si possible), les responsabilités assumées ainsi que les compétences et qualités développées sur le terrain.

2. Mettre en avant compétences et qualités

- identifier les compétences acquises, les illustrer par des exemples terrain concrets et des chiffres (exemple : gestion d'une équipe de 25 personnes de cultures différentes - malienne et française, gestion d'un budget de X milliers d'euros).
- identifier les qualités personnelles acquises (exemples : capacité d'adaptation, ouverture d'esprit, travail en équipe, capacité d'écoute, qualités rédactionnelles, dynamisme au sein d'une équipe, etc.).

3. Et enfin ...

- utiliser un vocabulaire compréhensible dans le milieu de l'entreprise, des formulations neutres
- mentionner l'ONG et les parties prenantes du projet si elles possèdent une notoriété suffisamment forte (Banque Mondiale, Union européenne, grandes entreprises, etc.)
- justifier sa motivation pour un poste en entreprise, car *a priori*, la démarche ne va pas de soi !

L'entretien

Une évidence : l'oral se prépare autant que l'écrit...

1. Préparer impérativement tout entretien de recrutement et travailler en amont, la « traduction » de votre expérience en langage « entreprise ».
2. Réfléchir à la traditionnelle question des 3 qualités et défauts !
3. Pendant l'entretien, se concentrer sur la formulation qui doit rester factuelle, afin de ne pas tomber dans l'excès émotionnel.
4. Ne pas dissimuler son expérience et savoir l'aborder à bon escient lors de l'entretien pour illustrer ses compétences par des exemples concrets.
5. Après une mission de développement : souligner la durée du projet, qui suppose d'avoir bénéficié du temps nécessaire à un engagement fort et à une réelle prise de responsabilités.
6. Après une mission de type « humanitaire » d'urgence : souligner sa capacité à s'adapter rapidement à un contexte souvent difficile et changeant, à gérer le stress...
7. Si le recruteur aborde la question du statut pendant la mission, il faut pouvoir le définir rapidement (bénévole / volontaire / salarié). Il connaîtra probablement le VIE – Volontariat International en Entreprise, mais ne connaîtra sans doute pas le du VSI – Volontariat de Solidarité Internationale. Etre en capacité d'expliquer succinctement ce dont il s'agit.

2. EVITEZ LES MALENTENDUS

Source : étude AFVP / EDHEC, mai 2004

*Mode d'emploi : avant même de commencer à rédiger CV et lettre de motivation, remettez « vos pendules à l'heure »... Attention toutefois à la généralisation : certains anciens « humanitaires » partis avec des ONG d'urgence pourraient ne pas se reconnaître dans ce tableau**

	Selon les entreprise	Selon les anciens Volontaires	Convergences	Divergences
Quelles sont les motivations au départ ? <i>Par ordre décroissant d'importance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Allier conviction personnelle et expérience professionnelle - Sensibilité aux problèmes de développement et de progrès - Période de réflexion pour mûrir un projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Expérience professionnelle originale - Découverte culturelle - Solidarité - Voyager 	<ul style="list-style-type: none"> - Associer engagement personnel et expérience professionnelle - Préoccupations et intérêt face aux problématiques de développement 	L'entreprise n'identifie pas la motivation de « découverte culturelle » à l'origine du départ
Compétences acquises <i>Par ordre décroissant d'importance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie - Compétences organisationnelles - Gestion de projets - Connaissance d'une langue étrangère - Gestion d'équipe - Gestion des conflits 	Compétences managériales <ul style="list-style-type: none"> - coordination, gestion de projet - conduite de réunions - gestion et animation d'une équipe - négociation - organisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Compétences en gestion de projet -Compétences organisationnelles - Gestion d'équipe - Autonomie 	Les entreprises accordent plus d'importance à l'autonomie que semblent le faire les anciens VSI Les entreprises soulignent la capacité d'un ancien VSI à agir dans un « environnement de stress », en gestion des conflits, prise de risques tandis que les anciens VSI ne mentionnent pas ces compétences*

	Selon les entreprise	Selon les anciens Volontaires	Convergences	Divergences
Compétences acquises <i>Par ordre décroissant d'importance</i>		Compétences techniques - bureautique - comptabilité - finance - compétences rédactionnelles		Les compétences techniques reconnues par les anciens VSI sont totalement ignorées par les entreprises qui craignent un manque d'expertise, des lacunes et une « déconnexion » des techniques informatiques en particulier
Qualités personnelles développées <i>Par ordre décroissant d'importance</i>	- Capacité d'adaptation - Autonomie - Travail en équipe - Ouverture d'esprit	- Adaptation - Autonomie - Travail en équipe - Ouverture d'esprit - Ecoute - Qualités relationnelles - Qualités pédagogiques - Dynamisme au sein d'une équipe Autres : humilité, calme, volonté, diplomatie, rigueur.	-Capacité d'adaptation - Autonomie - Travail en équipe - Ouverture d'esprit	Les entreprises ne perçoivent pas les qualités précisées par les anciens VSI comme l'humilité, calme, volonté, diplomatie, rigueur. Ces qualités devraient pourtant être mises en avant pour désamorcer les craintes des recruteurs quant à l'incapacité de s'adapter à une structure formelle et hiérarchique. Les recruteurs n'ont pas conscience des qualités méthodologiques et pédagogiques développées sur le terrain.

3. LISTE DE VOCABULAIRE UTILISE PAR LES ENTREPRISES

Mode d'emploi : surlignez les termes qui vous semblent les plus pertinents pour décrire et expliquer votre expérience

MARKETING COMMERCIAL	PERSONNEL COMMUNICATION	INFORMATIQUE	GESTION FINANCES ADMINISTRATION	DIRECTION	PRODUCTION TECHNIQUE
Etudier Concevoir Commercialiser Définir Analyser Etablir Développer Fidéliser Dresser Déterminer Négocier Acheter Conclure Contracter Diversifier Prospector Vendre Accroître Améliorer Augmenter Arbitrer Argumenter	Créer Animer Organiser Négocier Gérer Mettre en place Promouvoir Informer Recruter Interviewer Recommander Restructurer Harmoniser Concevoir Apprendre Aider Transformer Clarifier Comprendre Conduire Développer Diagnostiquer	Concevoir Piloter Etudier Analyser Programmer Gérer Animer Contrôler Tester Harmoniser Planifier Implanter	Gérer Concevoir/Etablir Mettre en place Consolider Négocier Superviser Rentabiliser Contrôler Auditer Tenir à jour Financer Convaincre Apprécier Aménager Anticiper Structurer Acquérir Amortir Budgéter Assainir Coordonner Comptabiliser/Enregistrer	Définir Décider Arbitrer Négocier Diversifier Restructurer Manager Mettre en place Convaincre Entériner Représenter Inventorier Choisir Arrêter Conclure Déterminer Eliminer Fixer Juger Opter Régler Résoudre	Mettre au point Organiser Améliorer Rentabiliser Vérifier Superviser Coordonner Implanter Produire Restructurer Rationaliser Planifier Harmoniser Expérimenter Appliquer Adapter Concevoir Construire Découvrir Elaborer Effectuer Exécuter Faire

MARKETING COMMERCIAL	PERSONNEL COMMUNICATION	INFORMATIQUE	GESTION FINANCES ADMINISTRATION	DIRECTION	PRODUCTION TECHNIQUE
Conquérir Consulter Convaincre Démontrer Discuter Elargir Etendre Déclencher Implanter Influencer Lancer Promouvoir Progresser Proposer Sélectionner Signer	Dialoguer Discuter Echanger Exprimer Ecouter Eclairer Eduquer Entraîner Eveiller Instruire Inciter Guider Partager Préconiser Proposer Orienter Rédiger Renseigner Sensibiliser Transmettre		Classer/Répartir Tester/Vérifier Régir Economiser Enrichir/Gagner Equilibrer Exploiter Enquêter Evaluer/Mesurer Examiner Expérimenter Recenser/Répertorier Valider Inventorier Investir Prouver Planifier/Prévoir Programmer Optimiser Ranger	Trancher Animer Conduire Confier Déléguer Gouverner Guider Impulser Inspirer Instituer Piloter Présider	Imaginer Innover Inventer Réaliser Renouveler Transformer Trouver

4. POSTES « HUMANITAIRES » ET LEURS EQUIVALENTS EN ENTREPRISES

Source : Première Urgence

Mode d'emploi : attention, tenir compte des spécificités de dénomination de fonctions, propres à chaque ONG.

Postes en ONG = Equivalent en entreprises

Chef de mission = directeur de projets/ programmes

- représente l'association sur place auprès des partenaires financiers (donner des noms) et des autorités locales
- manage l'équipe expatriée et locale (chiffrer)
- Assure le suivi opérationnel et financier des missions
- Effectue le reporting au siège
- Impulse la stratégie de développement des programmes

Administrateur = responsable administratif et financier

- responsable de la gestion administrative, budgétaire et financière de la mission (donner le budget)
- responsable des opérations bancaires, de la comptabilité et de la caisse
- responsable administratif du personnel local (paye, contrats, congés ..) chiffrer
- garant du respect de la législation locale
- reporting financier au siège
- rédaction de rapports financiers pour les partenaires financiers

Coordinateur = chef de projet

- coordonne l'ensemble du programme (chiffrer)
- garant du respect de la qualité, des délais et du budget
- recrute et encadre le personnel local
- participe aux réunions avec les partenaires financiers (donner des noms) et les autorités locales
- rédige le rapport final pour les partenaires financiers

Logisticien = responsable logistique

- effectue les appels d'offre et les achats (chiffrer)
- assure la gestion du parc matériel (informatique, téléphonie, véhicules ...)
- gère le planning, l'acheminement du matériel (y compris fret, dédouanement) ou de l'aide
- gère les stocks et leur sécurité
- encadre le personnel local (chiffrer)

5. QUALITES PERSONNELLES – FEUILLET 1

Mode d'emploi : complétez chaque colonne de la manière la plus « sincère » possible – ne vous surestimez pas et ne vous dévaloriser pas non plus. N'oubliez pas « qu'à l'oral », lors de l'entretien de recrutement, vous devrez vous expliquer de vive voix !

Cette qualité me caractérise	Tout à fait	Beaucoup	Un peu	Pas du tout	Exemple concret
Autonomie Autorité naturelle Capacité de communication Combativité Confiance en soi Créativité Curiosité intellectuelle Diplomatie Discrétion Efficacité Enthousiasme Esprit d'initiative Facilité de contact d'adaptation d'écoute d'anticipation					

QUALITES PERSONNELLES – FEUILLET 2

Mode d'emploi : complétez chaque colonne de la manière la plus « sincère » possible – ne vous surestimez pas et ne vous dévaloriser pas non plus. N'oubliez pas « qu'à l'oral », lors de l'entretien de recrutement, vous devrez vous expliquer de vive voix !

Cette qualité me caractérise	Tout à fait	Beaucoup	Un peu	Pas du tout	Exemple concret
Fiabilité Goût du challenge Leadership Lucidité Maturité Optimisme Organisation Ouverture d'esprit Persévérance Perspécacité Persuasion Pragmatisme Précision					

QUALITES PERSONNELLES – FEUILLET 3

Mode d'emploi : complétez chaque colonne de la manière la plus « sincère » possible – ne vous surestimez pas et ne vous dévaloriser pas non plus. N'oubliez pas « qu'à l'oral », lors de l'entretien de recrutement, vous devrez vous expliquer de vive voix !

Cette qualité me caractérise	Tout à fait	Beaucoup	Un peu	Pas du tout	Exemple concret
Qualités relationnelles Résistance au stress Respect des usages sociaux Respect de la hiérarchie Rigueur Sens des réalités Spontanéité Stabilité du comportement Tolérance Travail en équipe					

6. COMPETENCES DEVELOPPEES – NON EXHAUSTIF – FEUILLET 1

Mode d'emploi : complétez chaque colonne de la manière la plus « sincère » possible – ne vous surestimez pas et ne vous dévaloriser pas non plus. N'oubliez pas « qu'à l'oral », lors de l'entretien de recrutement, vous devrez vous expliquer de vive voix !

Je possède cette compétence	Tout à fait	Beaucoup	Un peu	Pas du tout	Exemple concret
<p>Gestion de projets</p> <p>Gestion administrative financière RH</p> <p>Coordination de ressources de moyens</p> <p>Compétences organisationnelles méthodologiques rédactionnelles informatiques</p> <p>Management / Animation d'équipe</p>					

COMPETENCES DEVELOPPEES – NON EXHAUSTIF – FEUILLET 2

Mode d'emploi : complétez chaque colonne de la manière la plus « sincère » possible – ne vous surestimez pas et ne vous dévalorisez pas non plus. N'oubliez pas « qu'à l'oral », lors de l'entretien de recrutement, vous devrez vous expliquer de vive voix !

Je possède cette compétence	Tout à fait	Beaucoup	Un peu	Pas du tout	Exemple concret
Maîtrise des langues étrangères					
Gestion des conflits					
Prise d'initiatives					
Gestion dans l'urgence					
Management culturel					
Capacité de travail d'apprentissage d'adaptation					
Conduite de réunions					
Négociation					

7. MON OFFRE : COMPETENCES ET QUALITES

Mode d'emploi : la page du premier bilan, à valoriser dans un CV, lors d'un entretien, ou à confronter à la réalité d'un bilan de compétences réalisé avec des professionnels

COMPETENCES	Points forts	Points faibles / à surveiller / à travailler

QUALITES	Points forts	Points faibles / à surveiller / à travailler

8. DECRIVEZ VOS DIFFERENTES MISSIONS

Mode d'emploi : complétez chaque colonne de la manière la plus précise possible – utilisez la liste de vocabulaire proposée plus haut

Dates et durée de la mission	Partenaires locaux	Intitulé des missions et fonctions principales associées	Responsabilités assumées lors de chacune des missions

9. DETAILLEZ CHACUNE DE VOS MISSIONS

Mode d'emploi : complétez chaque colonne de la manière la plus précise possible – utilisez la liste de vocabulaire proposée plus haut

Environnement et contexte de la mission	Ressources à disposition moyens humains, financiers et matériels
Objectifs attendus	Compétences et qualités mises en oeuvre
Evaluations critiques des résultats obtenus	Synthèse de votre mission Telle que vous l'indiqueriez sur votre CV

Construire son réseau personnel, voici LE sésame vers l'emploi. 60 à 75 % des postes sont pourvus par candidatures spontanées et réseaux contre environ un quart par annonces. *Source 'Monster'*

Un réseau, à quoi ça sert ?

Valider votre projet

Tisser sa toile de contacts professionnels, rien de tel pour se (ré)introduire dans le secteur d'emploi que vous convoitez. Après quelques mois ou quelques années à l'étranger, vos contacts professionnels se sont estompés voire ont disparu. Pour les personnes parties sans expérience professionnelle, ils n'ont carrément jamais existé. Aussi le réseau est-il la base de la reprise de contact avec le monde professionnel.

Le réseau sert à préciser voire à valider votre projet professionnel, le tout dans un climat de confiance. Il permet aussi d'obtenir des informations sur le marché caché de l'emploi, et de signaler sa disponibilité et ses aspirations professionnelles.

S'entraîner avant les entretiens d'embauche

Ce sont aussi les premières personnes à entendre votre discours de présentation, à vous poser des questions, vous mettre devant vos éventuelles contradictions. Le réseau sert à vous entraîner avec filet de sécurité.

Qui contacter ?

Parents, amis, connaissances, anciens employeurs en stage ou emploi, anciens enseignants et évidemment, collègues sur le terrain. Bref, tous ceux qui sont susceptibles de vous donner des informations et des conseils. Ne négligez pas non plus toutes les personnes que vous rencontrez ou que vous avez côtoyées dans votre vie associative, sociale, culturelle, sportive, politique, religieuse, de voisinage, ...

L'adhésion à l'association des anciens élèves de votre école – s'il en existe une - permet également d'accéder à l'annuaire des diplômés de l'école, avec leurs fonctions et leurs coordonnées. Ces anciens diplômés peuvent jouer un rôle d'intermédiaire entre vous et le recruteur. L'annuaire peut aussi permettre d'être repéré par des recruteurs ou des chasseurs de têtes.

Il ne faut pas hésiter à solliciter les gens, même si vous ne les connaissez pas directement. Reconnaissons-le, le plus dur est de faire le premier pas ; prendre son téléphone et décrocher un rendez-vous n'est pas anodin. Mais pas de timidité mal placée : les gens sont souvent ravis, voire flattés, de présenter leurs activités et de donner leur avis sur votre projet. Et puis, courage : une fois qu'un fil est tiré, c'est toute la pelote qui vient à vous.

Concrètement, comment faire ?

Passée la première étape de définition de votre projet professionnel, il s'agit de lister **quelques questions précises** auxquelles seuls des professionnels en poste peuvent répondre. Même si vous êtes relativement sûr de votre projet professionnel et que vous n'avez pas vraiment de questions à poser, cette approche permet de ne pas mettre la pression sur la personne qui accepte de vous recevoir. Stratégiquement, il vous faut vous présenter comme un alter ego en quête de son conseil plutôt que comme un demandeur d'emploi.

Exemple de démarche possible :

Quelle est l'équivalence en entreprise de mon poste en ONG ? J'étais chef de projet, je veux devenir chargée de communication ; quelles principales qualités mettre en avant dans mon CV ?

- **Sollicitez votre entourage proche** pour déterminer la personne qui pourra répondre à vos questions. Trouvez ses coordonnées directes et entrez en contact avec cette personne « sur les conseils de x ».
- Présentez-vous simplement et expliquez en quelques mots votre démarche et vos questions. **Obtenez un rendez-vous.**
- Allez au rendez-vous avec un bloc-notes et un crayon : votre objectif n°1 est de ressortir de cet entretien avec **au moins deux autres contacts.**
- **Tenir une liste des contacts du réseau** avec le nom de la personne qui vous a recommandé, la date de la rencontre et deux mots sur l'intérêt de la rencontre.

Entretenir ses réseaux

Si les professionnels du secteur dans lequel vous souhaitez entrer sont constitués en association, n'hésitez pas à participer à leurs activités. Pareil pour les salons, séminaires... Bref, montrez-vous. Vos contacts vous auront plus facilement en tête lorsqu'ils croiseront des gens que vous pourriez intéresser.

Lorsque votre CV est prêt, envoyez-le à vos contacts avec une carte reprecisant le jour de votre rendez-vous et remerciant à nouveau. Au moment où vous avez fini votre période d'essai, informez tous les contacts de votre réseau de votre réussite en les remerciant de leur aide.

En janvier de la première année, envoyez vos vœux à l'ensemble du réseau, pour garder le contact et informer de votre situation professionnelle. Petit à petit, ce réseau 'artificiel' est remplacé par un réseau professionnel de contacts indispensables dans votre travail de tous les jours.

Dans tous les cas de figures, il est indispensable de garder un réseau d'une dizaine de personnes proches sur le plan professionnel et qui pourrait vous être utile en cas de recherche d'emploi. Attention toutefois à ne pas être perçu comme un opportuniste par vos contacts : un déjeûner de temps en temps, un coup de fil ou un mail permettent d'entretenir de bonnes relations avec eux. D'où l'utilité également de la fameuse tradition des vœux pour la nouvelle année », qui permet de faire le point sur son réseau.

Et bien sûr ... n'hésitez pas à aider à votre tour les personnes qui vous ont apporté leur appui !

Pour aller plus loin

- Guide à télécharger sur le site de l'Anpe (www.anpe.fr : dans l'espace candidats, cliquez sur « Les conseils », puis sur « Les guides pour agir »)
- Trouver le bon job grâce au bon réseau, Hervé BOMMELAER, Eyrolles, 2005, 19 €.
- Cultivez votre réseau, Bettina SOULEZ, Editions d'Organisation, 2005, 16,80 €.
- J'ai l'esprit réseau, Régis Verley, Editions d'Organisation, Apec 2002, 12 €.
- Guide du volontaire de retour, CLONG, Bientôt disponible.

11. QUELQUES ARTICLES RECENTS

1. Les Echos, no. 19343, Compétences, 3 février 2005, p. 12, Management
2. Les Echos Management, 19 octobre 2005
3. Revue VOLONTAIRES, n°41, avril/mai/juin 2005, AF VP

La cote des humanitaires monte chez les DRH DEREK PERROTTE

Longtemps dédaignés par les entreprises, les candidats issus du monde de l'humanitaire reviennent lentement en grâce, pour leurs qualités personnelles.

D'un bidonville d'Haïti à un bureau de Clichy, du volontariat humanitaire au salariat dans le privé, de la passion à la raison : Vincent Barbion, jeune ingénieur, décrit le parcours qui l'a vu s'engager comme volontaire à l'Association française des volontaires du progrès (AFVP) dès la fin de ses études, en 1999, avant de revenir en France mi-2002 et d'être alors recruté par L'Oréal. Dans une salle de la Halle Saint-Pierre, à Paris, recruteurs, DRH, consultants, responsables et volontaires d'ONG l'écoutent attentivement. Tous sont réunis à l'initiative de la « Tribu Développement » - une association fondée par des diplômés de l'Edhec - et du club RH des anciens de l'Edhec. Thème des échanges : « **L'expérience humanitaire est-elle un plus pour être recruté en entreprise ?** »

Alors que nombre de jeunes diplômés affirment leur volonté de s'engager dans l'humanitaire, la question est d'importance. Elle est même cruciale pour les cohortes de volontaires plus âgés qui, après des années de missions, se rendent à l'évidence : disposant de peu de postes fixes et salariés à pourvoir, les ONG ne peuvent leur offrir la stabilité et le salaire auxquels ils finissent par aspirer.

De grosses capacités de travail.

Car au-delà de la réussite de Vincent Barbion, doté d'un diplôme prisé, la quête d'un poste en entreprise reste difficile pour nombre d'« humanitaires ». Comme l'explique Myriam Genel, vingt-sept ans, titulaire d'un IUT et revenue fin 2003 de quatre ans de missions, « nos CV n'entrent pas forcément dans les cases. » De fait, des réticences subsistent. L'instabilité supposée de ces candidats qu'on imagine repartir « sur le terrain » dès leur compte en banque renfloué, leurs difficultés présumées à s'adapter au secteur privé, des doutes sur les compétences acquises dans leurs missions, ou la peur des profils atypiques poussent bien des recruteurs à une prudence excessive.

Pourtant, comme le note Géraldine Kahn, ex-consultante et ex - DRH dans le secteur privé, DRH de l'association humanitaire Première Urgence, « les compétences développées dans l'action humanitaire ne manquent pas » : prise de décision dans un univers complexe et incertain, exemplarité et intégrité, animation d'équipe, écoute, gestion de conflit, adaptabilité ou encore autonomie. « Sans compter qu'ils prouvent en missions leur capacité à beaucoup travailler, plus de dix heures par jour et souvent sept jours sur sept », précise-t-elle.

De fait, si, hormis la capacité à gérer des projets, le savoir-faire alors développé n'est pas toujours utile en entreprise, l'apport en terme de « savoir-être » est indéniable. A fortiori à

l'heure où les entreprises revendiquent dans leur fonctionnement la promotion de nombre de ces valeurs comportementales.

Résultat, « les regards changent et la cote des candidats issus de l'humanitaire remonte », assurent en chœur DRH et consultants. Reste que tous les profils ne sont pas logés à la même enseigne, comme l'explique François Humblot, directeur du cabinet de recrutement Grant Humblot Alexander : « Quand on a deux ans ou moins d'expérience, on est avant tout recruté pour ses compétences humaines, sa maturité, son potentiel. Donc une expérience humanitaire juste après son diplôme est un plus évident et les grands groupes en ont pris conscience. En revanche, pour les candidats partis trop longtemps ou qui reviennent plus âgés, c'est plus compliqué... » « Les entreprises ont peur qu'ils soient trop déphasés, résume Jean-Luc Placet, PDG du cabinet de conseil IDRH. Attention donc à ne pas dépasser la barre des deux ans de mission. »

Sous-estimée, l'expérience des volontaires souffre aussi d'être maladroitement revendue. « Le défaut classique de ces candidats est de focaliser leur discours sur le pathos, sur l'aspect émotionnel de leur expérience, alors qu'ils devraient au contraire rassurer l'entreprise en expliquant les compétences techniques et comportementales qu'ils y ont développées », insiste Vincent Renard, conseiller Apec.

Un vrai manque de préparation :

Pour y parer, un accompagnement s'avère décisif. Ce que fait notamment l'AFVP, où tout retour de mission s'accompagne, comme l'explique Jean-Michel Bourreau, le responsable recrutement de l'AFVP, « d'un stage destiné à les aider à réfléchir aux compétences développées sur le terrain et leur utilité en entreprise ; ainsi, ils peuvent définir au plus près leur projet professionnel et cibler leur recherche. » Et pas question pour lui de ne blâmer que les entreprises : « Les ONG devraient plus se soucier de préparer leurs volontaires au retour à l'emploi. Mais elles manquent souvent de moyens financiers pour cela. » De plus, comme l'explique Myriam Genel, « à notre retour, on est sur des réseaux différents ; et sans conseils, trouver un emploi est encore plus difficile. »

C'est pour pallier ce manque de préparation qu'Eric Gazeau et ses camarades ont créé en 2002 Résonances Humanitaires, une association d'aide au retour à l'emploi des volontaires. Objectif: les aider à sortir du vase clos du secteur humanitaire et faire connaître leurs expériences. Au programme, conférences, rencontres entre recruteurs, responsables d'entreprises et volontaires, bilans de compétences et conseils. « Il faut faire connaître les métiers de l'humanitaire. Elles pensent souvent que, comme ce n'est pas un statut de salarié, ce n'est pas un vrai travail ! », insiste Eric Gazeau. Au final, son constat est partagé: information, dialogue et échanges doivent permettre d'ouvrir les portes de l'entreprise aux ex-humanitaires.

DEREK PERROTTE

La réinsertion des anciens humanitaires
CAROLINE MONTAIGNE

Du volontariat humanitaire au salariat dans le privé, il pourrait n'y avoir qu'un pas. En réalité, la transition reste difficile, en raison de préjugés de part et d'autre.

La liste est longue. Boy-scout, pas sérieux, idéaliste, électron libre incapable de se plier aux règles et à la vision économique de l'entreprise... Ce sont les principaux préjugés des chefs d'entreprise et DRH à l'encontre des anciens de l'action humanitaire. A l'heure où les entreprises clament vouloir être citoyennes, dans les faits, certaines barrières ont encore du mal à tomber. « L'expérience humanitaire est soit mal perçue, soit complètement occultée par les employeurs », remarque Géraldine Kahn, DRH de l'association Première Urgence et ancienne responsable du recrutement dans le privé.

François Rivat se souvient qu'après trois ans de mission en Afghanistan, au Cambodge, en Iran et au Pakistan, son retour en France n'a pas été facile. Bien qu'armé d'un diplôme d'école de commerce (EAP-ESCP) et d'un DESS, il a mis plus de trois mois à trouver un simple contrat d'alternance : « Alors que certains collègues ayant moins de diplômes et d'expérience professionnelle n'avaient aucun problème. On m'a fait comprendre que je n'étais pas stable et que j'allais perturber le fonctionnement de la société. »

Les entreprises ne sont pas les seules à voir l'engagement humanitaire d'un oeil critique. « A l'Apec, on m'a fait remarquer que j'avais deux ans de «trou» dans mon CV et que cela n'allait pas plaire aux recruteurs », se souvient Clémence Mayaut, ingénieur procédé biologique de formation et qui a passé deux ans en Indonésie, dans un centre de formation de contrôle qualité de confitures et de vins de fruits. « Pour moi, c'était avant tout une expérience professionnelle qui correspondait à ma formation », souligne-t-elle. Il est tout de même plus facile de se réinsérer quand la coupure n'a pas été trop longue (moins de cinq ans) et quand la mission est en rapport avec le cursus suivi auparavant. L'aide au développement, par nature plus encline à l'acquisition de compétences professionnelles, a tendance à être mieux perçue que les missions d'urgence.

Lexique de concepts

Pourtant, les ONG étant aujourd'hui de plus en plus professionnalisées, les humanitaires occupent souvent des postes qui requièrent des compétences techniques, une culture de la performance et des règles de gestion. « Lors de mes entretiens, quand j'expliquais que j'avais mis en place au Pakistan une démarche qualité comparable à ce qui est fait dans le privé, mes interlocuteurs n'y croyaient pas. Cela leur paraissait trop abstrait pour être transposé au monde de l'entreprise », poursuit François Rivat.

La communication entre le monde de l'humanitaire et celui de l'entreprise serait-elle impossible ? Evidemment non, mais chacun doit évoluer l'un vers l'autre. Car les anciens humanitaires ont aussi leurs préjugés. A leur retour, la majorité d'entre eux se tournent plutôt vers le milieu associatif ou les collectivités locales, persuadés qu'ils ne pourront s'épanouir dans le privé. Ils doivent aussi mieux se préparer, en réadaptant leur vocabulaire, par exemple. Après plusieurs années passées en ONG, les termes utilisés ne sont plus forcément ceux de l'entreprise, ce qui peut générer incompréhension ou confusion. Etre « coordinateur » en Bosnie ne signifie pas grand-chose pour un recruteur, alors que cela correspond aux fonctions d'un directeur administratif et financier.

Plus complexe encore, être chef de projet en ONG est une fonction valorisante, alors qu'elle l'est beaucoup moins dans le privé. « Quand un recruteur voit ce terme sur un CV, il se dit d'emblée que ce n'est pas terrible », remarque Jean-Marie Nessi, PDG d'une entreprise spécialisée dans la réassurance. Au cours de sa carrière, il a été amené à recruter deux anciens humanitaires. Pour faciliter leur intégration, il a mis à leur disposition un lexique d'une centaine de concepts : « Ça n'a pris que quelques heures, mais c'était important en termes de communication avec le reste du personnel. »

Stages et débriefings

Autre difficulté pour les humanitaires : ne pas parler de leur expérience sur le registre de l'émotion, mais en termes d'acquis de compétences. « C'est un vrai challenge, car ils ont vécu des choses fortes. Mais ce n'est pas cela qui intéresse les entreprises », observe Jean-Michel Bourreau, de l'Association française des volontaires du progrès, qui envoie 200 jeunes par an dans le monde.

Pour les orienter à leur retour, l'AFVP leur propose un stage d'une semaine, intitulé « Bilan et perspectives ». Débriefing de la mission effectuée, rédaction de CV, entretien avec des intervenants de l'ANPE... Certaines structures proposent une aide comparable, comme la Délégation catholique pour la coopération, mais elles sont plutôt rares.

Si les ONG préparent bien le départ des humanitaires, la majorité ne se focalise pas assez sur le retour. Par manque de moyens financiers et humains. Si bien que des réseaux parallèles se sont créés. Résonances humanitaires est né il y a trois ans, à l'initiative d'anciens humanitaires qui avaient du mal à se réinsérer. « Notre action s'articule en deux temps : l'accueil et l'écoute, puis un travail d'accompagnement individualisé », remarque Eric Gazeau, directeur et fondateur de l'association. Une dizaine de consultants en ressources humaines y interviennent régulièrement.

Pour faire tomber les préjugés de part et d'autre, d'anciens diplômés de l'Edhec ont créé, en 2002, Tribu Développement. Cette association regroupe une cinquantaine de membres : recruteurs, DRH, consultants, responsables et volontaires d'ONG. « Sa particularité est de créer des ponts entre des mondes qui ne se côtoient pas », remarque l'un des fondateurs, Olivier Classiot. Travail en équipes projets, publication de documents de sensibilisation à destination des DRH et des humanitaires... « Il faut sortir d'une logique individuelle en matière de recrutement des anciens humanitaires, poursuit-il. Aujourd'hui, c'est souvent à l'initiative d'une personne, plus ouverte ou plus sensibilisée que les autres. Il faudrait que cela devienne une logique d'entreprise. »

C'est dans cette optique que Résonances humanitaires a mis en place, depuis quelques mois, un partenariat avec Pierre & Vacances. Le DRH, Jérôme Gimenez, reçoit régulièrement des candidats envoyés par l'association : « Ils maîtrisent les langues étrangères, ils ont une ouverture d'esprit et une vraie capacité d'adaptation. C'est un vivier et cela nous permet de diversifier nos sources de recrutement. »

Dans un contexte économique morose, avec beaucoup de postulants, les entreprises préfèrent cependant encore choisir des profils classiques. Mais si le marché de l'emploi devenait plus tendu, elles n'auraient pas d'autre choix que de sortir des sentiers battus et de se tourner vers ces profils trop souvent laissés de côté.

CAROLINE MONTAIGNE

Du Volontariat à l'entreprise
CAROLE TESTARD

Combien sont-ils ces anciens volontaires à s'être aventurés dans une carrière en entreprise après leurs années de volontariat ? Impossible de le savoir mais ce qui est sûr, c'est qu'ils sont rares. Et que leurs témoignages sur cet univers méconnu nous sont précieux.

A lire son CV, rien ne destinait Vincent à tenter l'expérience du volontariat de solidarité internationale (VSI). Elève ingénieur à l'Institut catholique d'arts et métiers (ICAM) à Lille, il fait ses premières armes comme stagiaire chez un fournisseur de Renault, puis chez Nestlé. Parallèlement, il mène une riche vie associative qui lui ouvre les yeux sur la solidarité. Son diplôme en poche, il décide alors de « *partir à la rencontre des cultures afin de vivre le monde autrement* » et devient Volontaire du Progrès. Au départ, il n'a en tête qu'une « *parenthèse de deux ans* ». A 30 ans, il reconnaît que cette « *parenthèse* » n'est toujours pas refermée. Ce qu'il a vécu en Haïti où le quotidien signifie « *vivre avec les gens et s'intéresser à eux* », les valeurs qui sous tendent ce mode de vie, il les réinvestit aujourd'hui. Chez L'Oréal.

Stagiaire dans une agence marketing de la SNCF puis assistant chef de rayon chez Casino et responsable catalogue de Décathlon : c'est avec ce bagage que Bruno, tout jeune diplômé de l'Ecole supérieure de commerce de Nantes postule à l'AFVP et s'envole pour le Bénin, sur un projet d'appui aux associations d'artisans. Il part réaliste sur ses motivations du moment : « *la solidarité internationale et le développement, ce n'était pas une vocation mais juste un intérêt. Et le VSI, le moyen d'échapper au service national* ». Au retour, après une tentative avortée chez Décathlon, il lui faut moins de trois mois pour se faire embaucher comme ingénieur commercial chez Devoteam, une société de services et d'ingénierie en informatique (SSII) dans laquelle il restera deux ans.

Prendre du recul

Comment un VP devient-il ingénieur développement de formation chez l'Oréal ou chargé d'affaires dans une SSII ? « *En se donnant du temps et en prenant du recul sur ce que l'on vient de vivre* » répond Vincent qui s'accorde d'ailleurs avec Bruno pour reconnaître et souligner l'importance du stage Bilan et perspectives proposé par l'AFVP aux volontaires de retour en France. Mais aussi, en mettant de côté l'affectif sans pour autant perdre son enthousiasme à raconter son volontariat. Car la recherche d'emploi suppose de « *traduire les émotions, les visages et les instants en compétences et qualités développées* ». « *Et puis, il ne faut pas être complexé* » avance Bruno. Au contraire, « *être fier de ce que l'on a vécu* » renchérit Vincent. Pour aucun d'entre eux, le VSI n'a été un handicap dans l'épreuve des entretiens même si, raconte Bruno, les recruteurs se sont montrés indifférents et parfois négatifs, signe alors que « *leur entreprise n'était pas faite pour moi* ». Quant à Vincent, il a pu séduire les chargées de recrutement de L'Oréal à la curiosité avivée par cette expérience peu commune.

Aujourd'hui, chacun réinvestit à sa manière son VSI. Le volontariat a permis à Vincent d'affirmer les valeurs sur lesquelles il construit sa vie personnelle et professionnelle : sens de l'écoute, tolérance, capacité d'adaptation à un environnement changeant, prise de décision... A 33 ans, Bruno pense que cette expérience marquante le rend moins « *aigri* » que ses collègues et lui permet de mieux accepter d'entrer dans le « *monde business* » grâce à ces moments « *d'altruisme et de solidarité* » uniques qu'il a vécu.

Le volontariat peut apporter « l'ouverture d'esprit sur les cultures et sociétés permettant de mieux comprendre cette organisation humaine qu'est l'entreprise ».

Du tourisme à l'informatique

(Texte) Etudiant dans un Institut universitaire professionnalisé Tourisme et aménagement, Julien découvre l'AFVP au cours d'un stage au sein de l'association Tourisme et développement solidaires (TDS). Un VSI ? Pourquoi pas ? Mais ce n'est pas encore le moment. Il se lance alors dans un DESS création de produits multimédia à l'issue duquel TDS le contacte pour lui proposer de partir comme volontaire au Burkina Faso, où l'association mène avec l'AFVP, un projet de tourisme équitable basé sur l'organisation de séjours dans des villages. Deux ans de travail sur le terrain avant de rentrer en France en octobre 2004.

Développement local ou informatique ? Le choix ne s'impose pas pour celui qui avoue « privilégier le poste et le cadre de vie qui va avec » et refuse ce clivage structurel « entreprise/association ». Il entame dès lors une recherche d'emploi dans ces deux secteurs. Et tout va très vite : en décembre, il débute sa nouvelle vie professionnelle chez Soprane, SSII de 35 salariés, en tant que formateur sur logiciel informatique. « Le volontariat est une expérience très riche qui intéresse les recruteurs » soutient-il après plusieurs entretiens d'embauche. Sa conclusion : au volontaire de croire en ses chances, quel que soit son domaine de prédilection.

CAROLE TESTARD