

Pour un service civique de qualité

RECRUTER DES ENGAGÉS

Le service civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans conditions de diplôme ; seuls comptent les savoir-être et la motivation. Mythe ou réalité ? Réalité si on s'en donne les moyens !

Prenons un temps pour réfléchir au sens de cette obligation légale de ne pas recruter les engagés de service civique sur compétences. Le service civique est un cadre ouvrant la possibilité, aux jeunes désireux d'y consacrer du temps et de l'énergie, d'exercer leur citoyenneté.

Il existe une multitude de pratiques de recrutement. Individuel, collectif, parfois ce sont les missions qui sont construites spécifiquement pour des candidats... Ici, nous reprenons l'ordre chronologique « classique » d'une procédure de recrutement. Conscients que chaque organisation agréée a des ressources différentes, nous nous concentrons ici sur des pratiques « accessibles pour toutes ».

Proposer une mission vraiment accessible.

Une mission vraiment accessible, c'est une mission qui ne demande aucun autre pré-requis que :

- la motivation, l'intérêt manifeste du candidat pour la structure et ses valeurs,
- de la disponibilité.

Nous verrons par la suite que cet « intérêt manifeste » est un élément difficile à identifier. En effet, des étudiants rompus à l'exercice des recrutements classiques exprimeront peut-être beaucoup plus facilement leur intérêt pour votre sujet qu'un candidat plus en difficulté et en recherche d'orientation.

Rédiger une annonce accessible à tous.

Afin de rédiger une annonce accessible à tous, le Comité propose quelques préconisations basiques :

- L'annonce doit être claire et simple : évitez les termes trop techniques, les acronymes qui feront fuir les candidats profanes.
- Soyez concrets, indiquez une action que l'engagé pourra mettre en œuvre au cours de sa mission.
- Soyez concis ! Inutile de faire une annonce de trois pages, vous pourrez compléter les informations importantes en rappelant les candidats avant de leur proposer un entretien.
- Accrochez votre public ! Mettez en avant l'utilité de l'action que vous proposez. A qui, comment et quand va servir le projet ?
- Précisez le lieu et le cadre de la mission. Ces données sont importantes pour que vos candidats sachent s'ils s'y retrouveraient. Par exemple : la mission se déroule dans un local associatif ou chez soi ? Les horaires sont-ils totalement ou partiellement adaptables ?

- Indiquez qu'il s'agit d'un service civique et qu'en conséquence, vous ne recherchez pas de qualification ou d'expérience particulière, qu'il y a une indemnité mensuelle de tant d'euros, etc. Renvoyez vers le site de l'Agence du service civique pour plus d'infos.
- Mettez en avant ce que la mission et votre structure vont apporter à l'engagé, en terme de compétences, formations, réseau... C'est un signe fort indiquant que ce service civique, c'est du donnant-donnant.

Diffuser largement l'annonce

Diffusez systématiquement vos annonces sur le site www.service-civique.gouv.fr qui est de plus en plus consulté. Mais aussi, soyez imaginatifs, pensez à votre propre réseau :

- Le réseau national Information Jeunesse : CRIJ, BIJ, PIJ...

Astuce : pour vous assurer que votre annonce corresponde bien à ces préconisations... Faites-la relire par votre petit fils, votre nièce, votre coloc'... Demandez-leurs ce qu'ils en retiennent, ce qui les attire, ce qu'ils ne comprennent pas.

- Les Missions Locales,
- Les Maisons de l'emploi et de la formation,
- Les réseaux spécialisés dans certaines thématiques comme Coordination SUD,
- Les réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter,
- Les écoles, lycées, universités,
- Les médias locaux journaux, radios, télés, infos des collectivités,
- Le site Internet votre organisation,
- Vos newsletters, les mailings à vos partenaires...

Vous pouvez également varier les supports : au-delà d'une annonce classique vous avez aussi la possibilité de faire des tracts, affiches, vidéos de témoignages d'anciens engagés...

Attention, l'objectif n'est pas d'avoir vingt candidatures pour un seul poste ! La sélection que vous devrez opérer par la suite n'en serait que plus ardue. Maîtrisez la durée de diffusion de vos annonces. Quand vous avez atteint un nombre suffisant de candidatures qui correspondent aux critères d'âge et de disponibilité, enlevez les annonces.

Prévoir un processus de sélection spécifique

Une fois que vous avez reçu des candidatures, il s'agit, dans un premier temps, de vous assurer de la compréhension mutuelle de vos projets de part et d'autre. Ce temps peut se faire individuellement ou collectivement. A vous de voir quelle est la procédure qui vous convient le plus en terme d'organisation et d'animation,.

Idée : vous avez ciblé un site Internet diffusant des annonces d'emploi et de stage mais qui n'a pas de case « service civique » ? Pourquoi ne pas leur faire connaître le dispositif et leur proposer de rajouter un espace dédié au service civique ?

- **Echange individuel, préalable à la rencontre**

Avant de recevoir vos candidats en entretien (individuel ou collectif), assurez-vous (par téléphone, mail, Skype) que certains points sont clairs pour tout le monde, ne serait-ce que pour ne pas perdre de temps inutilement.



Assurez-vous de **l'éligibilité de votre candidat au dispositif d'engagement de service civique** : a-t-il entre 16 et 25 ans ? Est-il originaire de l'Union Européenne où y réside-t-il depuis plus d'un an ? Est-il réellement disponible pour réaliser 24 heures à 35 heures par semaine pendant 6 à 12 mois ?

Assurez-vous que les **conditions matérielles et pratiques que vous proposez sont claires pour l'engagé et qu'elles lui conviennent !** Exemple d'informations à transmettre : il s'agit d'un service civique ; l'indemnité est de tant, elle n'est pas cumulable avec des indemnités de chômage ; la mission à lieu dans tel endroit ; les horaires sont fixes ou modulables ; vous proposez (ou non) un lieu d'hébergement en cas de mobilité...

Présentez **l'objet de l'association succinctement ainsi que l'objectif et l'utilité de la mission** que vous proposez.

Lorsque ces points sont mis au clair et que les conditions posées conviennent à tout le monde, il est temps de se rencontrer.

- **Temps d'information collectif, préalable à la sélection**

Un temps d'information collectif présente des avantages certains par rapport à un temps d'information individuel. Il vous permettra de moins vous répéter et de voir comment les candidats interagissent entre eux. Cependant, organiser un temps d'information collectif demande aussi un certain temps et un calendrier adéquat.

Voici le déroulé que peut prendre un temps d'information collectif :

1. **Présentation** de l'association, de la mission, du service civique... (cf. paragraphe précédent)
2. Demander aux candidats si, après réflexion, ils **maintiennent leur candidature**.
3. Il peut être intéressant de leur demander de remplir **un dossier de motivation** :
 - Qu'est ce que le service civique pour vous ?
 - Que pensez-vous nous apporter ?
 - Quels sont les valeurs qui vous tiennent à cœur ?
 - Que fait l'association ?
 - Comment vous vous voyez dans l'association ?

Ce dossier d'information a pour but de vous aider à mieux connaître vos candidats. Intégrez les questions qui vous intéressent. Si par exemple, vous travaillez avec un public en difficulté comme des SDF, vous pouvez intégrer une question sur la perception que les candidats ont de ces personnes...

Attention, si vous utilisez un quelconque moyen écrit pour sélectionner vos engagés : dossier de motivation, CV, lettre de motivation... Ayez bien en tête que la maîtrise du français et de l'écriture sont des compétences qui ne peuvent être exigées pour un service civique.

- **Recevoir les candidats en entretien : l'enjeu de cerner les motivations des candidats**

L'enjeu de l'entretien est d'évaluer la motivation du candidat pour réaliser la mission. Pourquoi veut-il faire un service civique, qu'a-t-il compris de la mission (on peut alors lui faire reformuler ce qu'il a compris de la mission), que pense-t-il que ça va lui apporter...

Demandez-vous si vous serez capable, au vu de la mission d'entretenir sa motivation ? Qu'allez-vous lui apporter ? Des compétences ? Un réseau ? Une ouverture d'esprit ? Des découvertes ? Est-ce que ça l'intéressera ?

Entre un candidat qui pose des questions pertinentes et un candidat qui n'en pose pas, on a tendance à choisir le premier sans se poser plus de questions. Cependant, un candidat qui pose des questions, n'est pas toujours un candidat qui a un intérêt réel pour la mission, cela peut seulement vouloir dire qu'il a une expérience et des compétences dans le domaine.



Quelques bonnes idées

- Faites l'entretien à deux pour avoir un regard complémentaire sur le candidat, vous laisser le temps de réfléchir entre deux questions,
- Avant l'entretien, prévenez le candidat qu'il aura à se présenter et à expliquer ce qui l'intéresse dans la mission pour qu'il puisse se préparer,
- Poser un cadre détendu (plus que ce que l'on ferait pour un salarié),
- Si le candidat vient de loin ou est temporairement loin, pensez à faire l'entretien via téléphone ou Skype. Questionnez la faisabilité de la mission compte tenu de l'éloignement géographique, le cas échéant,
- Quand le candidat est déjà connu de votre organisation il peut être intéressant de bien formaliser le cadre de l'entretien, afin de changer des repères habituels et de marquer le changement de statut,
- Si vous faites une mise en situation, soyez vigilants, il s'agit bien de vérifier si le candidat semble pouvoir s'adapter à l'environnement et non pas de mesurer ses capacités,
- Encore une fois précisez les modalités pratiques du service civique.

Commentaire : bien qu'il soit tentant de construire une trame d'entretien « type », l'exercice est périlleux. En effet, chaque entretien est l'occasion de découvrir et de rencontrer un candidat, la plupart de vos questions seront donc orientées en ce sens et ne peuvent donc pas être « type » !

Astuce : cette procédure d'entretien est finalement la première chose que votre engagé de service civique verra de votre organisation... Veillez à ce qu'il en garde un bon souvenir !

Contacts et informations :

COMITÉ DU SERVICE CIVIQUE ASSOCIATIF

3, rue Récamier, 75007 Paris
ldutech@service-civique-associatif.fr
06.79.0541.30

www.service-civique-associatif.fr

Pour un service civique de qualité