

PAR CYNTHIA BERNARD

développement ressources  
humaines d'Areva NP

ET SÉBASTIEN LACOSTE (98)

responsable de l'encadrement  
de l'Association Tremplin

L'envers du décor

# Enjeux d'un mécénat de compétences



L'Association Tremplin accompagne des lycéens de niveau modeste. Tutorat pour stimuler, permanence pour approfondir, parrainage pour soutenir constituent les trois piliers de cette action exemplaire. Sa pérennisation passe par un appui du monde de l'entreprise : le mécénat de compétences.

■ L'Association Tremplin a été créée en 2000 à l'X par Jean-Marc Fournier (99). Elle a pour objectif d'apporter un soutien aux élèves de milieux modestes afin de leur permettre d'effectuer des études longues. Elle propose trois grandes actions : tutorat, permanence postbac et parrainage. Le tutorat consiste en séances principalement scientifiques auprès d'élèves de première et terminale S de lycées sensibles. Allant au-delà du programme traité en cours, elles les préparent aux conditions des études longues. Les tuteurs sont issus de grandes écoles et d'entreprises partenaires. Au titre de la permanence postbac, chaque samedi après-midi, des tuteurs de l'Association aident les élèves à réaliser un devoir ou approfondir un point de cours. Enfin, le parrainage assure aux filleuls une écoute, un soutien durant leurs études, un témoignage sur le monde du travail et, à plus long terme, une aide pour la recherche d'un stage, d'un apprentissage ou d'un emploi.

## De nouveaux défis

Aujourd'hui, Tremplin cherche à pérenniser son action. L'Association doit relever plusieurs défis : 1) trouver un juste positionnement par rapport aux diverses initiatives « d'égalité des chances » ; 2) parvenir à suivre ses élèves dans la durée (environ huit ans, de la première à

bac + 5) ; 3) gérer le renouvellement annuel de la majorité de ses membres (qui sont étudiants) ; 4) proposer un dispositif cohérent à des personnes ayant des rythmes disparates ; 5) assurer ses ressources financières ; 6) se professionnaliser, en assurant un encadrement de qualité des tuteurs étudiants.

C'est ce dernier point, clé fondamentale du succès de Tremplin, que nous développons ici.

## Accompagner les lycéens de milieux modestes vers la réussite scolaire et professionnelle

Tremplin constate qu'un tuteur a besoin de deux types de compétences : 1) *pédagogiques* : il doit maîtriser les contenus enseignés et les adapter. Par nature, les séances Tremplin ne doivent être ni trop difficiles, ni trop faciles et s'adressent à des élèves de niveaux hétérogènes ; 2) *relationnelles* :

– avec les élèves il doit s'adapter à un public avec lequel il n'est pas familiarisé, et qu'il lui faudra constamment motiver. N'ayant que quelques années de plus qu'eux, il pourra témoigner de ses études, à la manière d'un grand frère (ou grande sœur), mais, plus largement, il doit connaître parfaitement l'ensemble des cursus d'études longues qui existent pour éclairer le projet de chacun.

## Un premier bilan

Le premier bilan de cette action conjointe Areva-Tremplin est très positif. Au-delà de la dimension sociétale, cette démarche a été bénéfique pour les ingénieurs qui se sont engagés dans la démarche, fiers d'appartenir à une entreprise qu'ils considèrent comme « soucieuse de son environnement ». Ils ont pu développer des compétences telles que : transfert du savoir, écoute, adaptabilité, management. Pour eux, c'est une mise en situation très riche. Un des facteurs clés de réussite a été la capacité de l'entreprise à se positionner en facilitateur de la démarche et à obtenir l'adhésion des dirigeants et le soutien de la hiérarchie des ingénieurs concernés.

Ses élèves auront des difficultés très variées, d'ordre extrascolaire, qu'il doit savoir identifier et tentera de résoudre avec l'Association ;

– avec le lycée les activités de Tremplin ne peuvent être menées à bien que si le projet est porté par le lycée (créneaux horaires réservés et accessibles pour les lycéens et non utilisés par les enseignants pour rattraper une heure de cours). Entre professeurs et tuteurs doit être trouvé un fonctionnement complémentaire : enseigner le programme pour les premiers, proposer un approfondissement pour les seconds.

## Assurer un encadrement de qualité

La personne appelée à accompagner efficacement le tuteur doit avoir « plus de bouteille ». Elle devra : 1) être à même d'échanger avec pro-



© TREMPLIN

Aller au-delà du programme traité en cours, afin de préparer les élèves aux conditions des études longues.

viseurs et professeurs ; 2) disposer des connaissances scientifiques de niveau prépa afin de pouvoir évaluer la qualité des séances ; 3) avoir expérimenté elle-même le tutorat de jeunes de milieux défavorisés ; 4) bénéficier d'une disponibilité et d'une flexibilité d'organisation suffisantes afin de s'assurer régulièrement sur place du bon fonctionnement des séances dans différents lycées. Pour Tremplin, le profil adéquat est celui de jeunes cadres commençant leur vie active car encore suffisamment au fait des contenus et cursus

## Deux cents élèves par an

Environ 200 élèves sont suivis chaque année (originaires de Clichy-sous-Bois, Aulnay-sous-Bois, Sevran, Villepinte, Bondy, Noisy-le-Sec, Aubervilliers, Saint-Ouen, Paris XII<sup>e</sup>, Paris XIV<sup>e</sup>, Athis-Mons, Villeneuve-Saint-Georges, Vitry-sur-Seine, Nanterre, Trappes, Courcouronnes), et les anciens élèves ont des parcours divers : Supélec, IUT, ENSAM Metz, X, université, Edhec, ISEP, ENSI Bourges, IUT + Polytech'Paris + EM Lyon, Centrale Lyon, UTC, IEP Paris - intégration par le concours classique, hors conventions spéciales.

d'écoles d'ingénieur et de commerce. Or le temps à investir (dix à quinze jours ouvrés par an, plus quelques soirées et samedis) est trop important pour n'être pris que sur ses congés personnels. Et comment veiller à ce qu'il ne porte pas préjudice à sa propre carrière du fait de son engagement ? Cette question se pose au jeune cadre, même s'il remplit pleinement ses objectifs professionnels. Le mécénat de compétences est alors apparu comme un bon moyen de partager le coût de l'investissement entre temps personnel et temps de travail.

## Le mécénat de compétences : une rencontre avec Areva

Areva, bénéficiant depuis quelques années d'une dynamique de recrutement importante, a souhaité développer des actions en faveur de l'égalité des chances. Areva NP, filiale du groupe, a identifié un certain nombre de salariés volontaires pour parrainer des jeunes ou donner des cours d'approfondissement et considère que ce type d'actions permettra à des jeunes de milieux modestes de se projeter dans une carrière scientifique. Au-delà, elle souhaite favoriser l'intégration de ces jeunes dans l'entreprise en leur

proposant une première expérience (stage, alternance et/ou emploi).

L'entreprise a noué des partenariats avec des associations en lien avec les compétences et savoir-faire du groupe. Pour ce qui est de la Région parisienne, région pilote, Areva NP bénéficie d'un vivier très important de jeunes ingénieurs, dont le profil correspond parfaitement à la cible de Tremplin. Ainsi, Areva NP propose à ses ingénieurs deux types d'action dans le cadre de Tremplin : parrainage et cours d'approfondissement. Un an après le lancement de ces actions et pour renforcer l'efficacité des tuteurs étudiants, un troisième type d'action a vu le jour : l'encadrement de tuteur(s). Assez naturellement, ce sont les ingénieurs s'étant investis dans les cours d'approfondissement qui ont été sollicités. Pour rendre acceptables ces engagements par les salariés volontaires mais aussi par leur hiérarchie, l'entreprise attribue un crédit temps afin que le coût soit partagé entre RTT du salarié et temps financé par l'entreprise (partiellement défiscalisable). ■

### En savoir plus :

[cynthia.bernard@areva.com](mailto:cynthia.bernard@areva.com)  
[infos@tremplin.polytechnique.org](mailto:infos@tremplin.polytechnique.org)