

RE  
QUA  
PASS

# RECONNAISSANCE ET QUALIFICATION DES PARCOURS ASSOCIATIFS

LA PRISE EN COMPTE DES PARCOURS  
ASSOCIATIFS LORS DES RECRUTEMENTS  
BAROMÈTRE AUPRÈS DES RECRUTEURS FRANCO-BELGES



Et l'ensemble de leurs partenaires locaux associés



Avec le soutien du Fonds européen de développement régional  
Met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling



REQUAPASS

## CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE

### CONSTATS

AUCUNE IDÉE DE LA VISION QU'ONT LES RECRUTEURS CONCERNANT LES PARCOURS ASSOCIATIFS

BESOIN DE PARTICIPER À L'ÉVOLUTION DU REGARD DES ENTREPRISES SUR LES ENGAGEMENTS ASSOCIATIFS

### OBJECTIFS

DÉVELOPPER UNE MÉTHODE DE MESURE POUR RECENSER LE REGARD DES RECRUTEURS SUR CES PARCOURS

INSCRIRE LA DÉMARCHE D'ENQUÊTE DANS LA DURÉE

## CALENDRIER

Janvier 2019  
Création du questionnaire

**Janvier/Juin**  
Mobilisation de partenaires

21/11/2019  
2e Colloque  
REQUAPASS

Premier semestre 2019

Second semestre 2019

Février 2019  
Lancement du questionnaire

**Février/Octobre**  
Diffusion de l'enquête et relances mensuelles

**Octobre/Novembre**  
Analyse des résultats et rédaction du rapport d'enquête

Juin 2019  
Diffusion des questionnaires par la CCI Hauts-de-France

14/10/2019  
Clôture des réponses à l'enquête

## LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE



Grand déséquilibre territorial  
Un travail conséquent à fournir auprès des relais de diffusions  
Belges et Picards

Avec le soutien du Fonds européen de développement régional  
Met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling



## CARACTÉRISTIQUES DES STRUCTURES RÉPONDANTES

46 STRUCTURES À RAYONNEMENT INTERNATIONAL

61 STRUCTURES À RAYONNEMENT NATIONAL

79 STRUCTURES À RAYONNEMENT RÉGIONAL

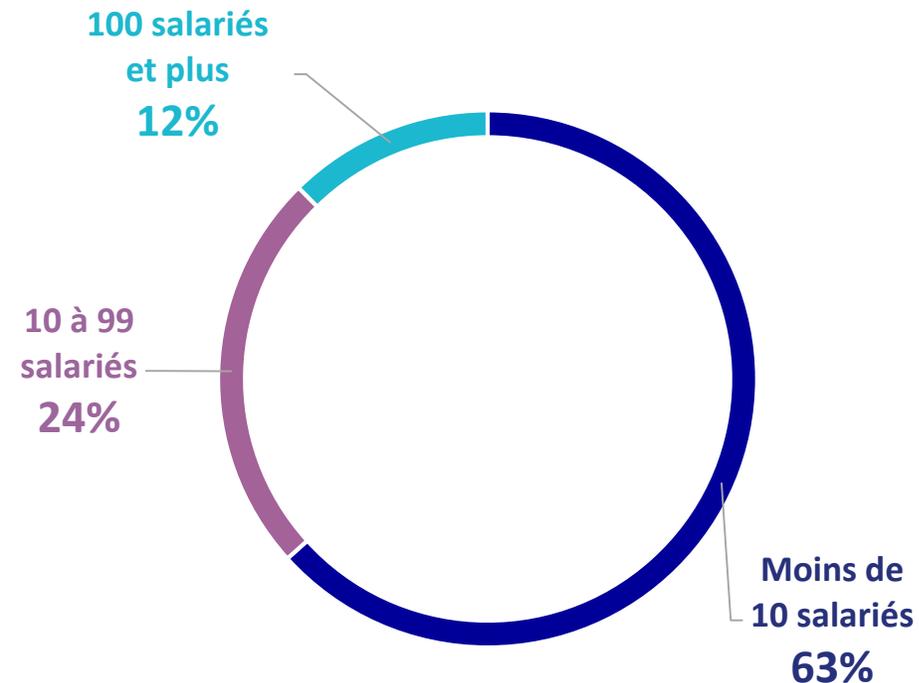
91 STRUCTURES À RAYONNEMENT LOCAL

**210**  
**RÉPONDANTS**

145 ENTREPRISES DU SECTEUR MARCHAND

53 STRUCTURES DE L'ESS OU NON-MARCHAND

12 ÉTABLISSEMENTS PUBLICS



**210  
RÉPONDANTS**

104 HOMMES

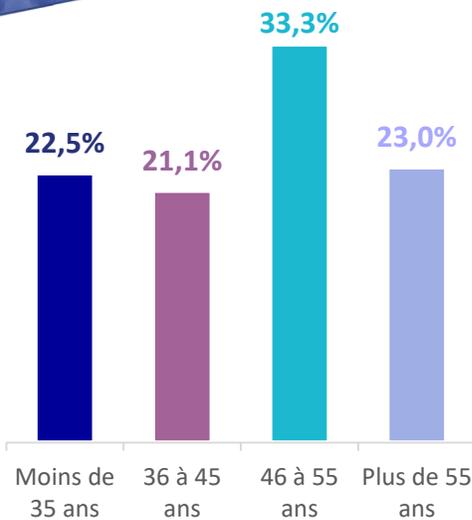
99 FEMMES

109 SANS CURSUS DE RH/MANAGEMENT

94 AVEC UN CURSUS DE RH/MANAGEMENT

128 ONT UNE ACTIVITÉ BÉNÉVOLE

70 N'ONT PAS D' ACTIVITÉ BÉNÉVOLE



## CARACTÉRISTIQUES DES RECRUTEURS RÉPONDANTS

NOMBRE D'ANNÉES DE RECRUTEMENT

Plus de 10 ans  
47,7%

Moins de 3 ans  
28,1%

3 à 10 ans  
24,1%

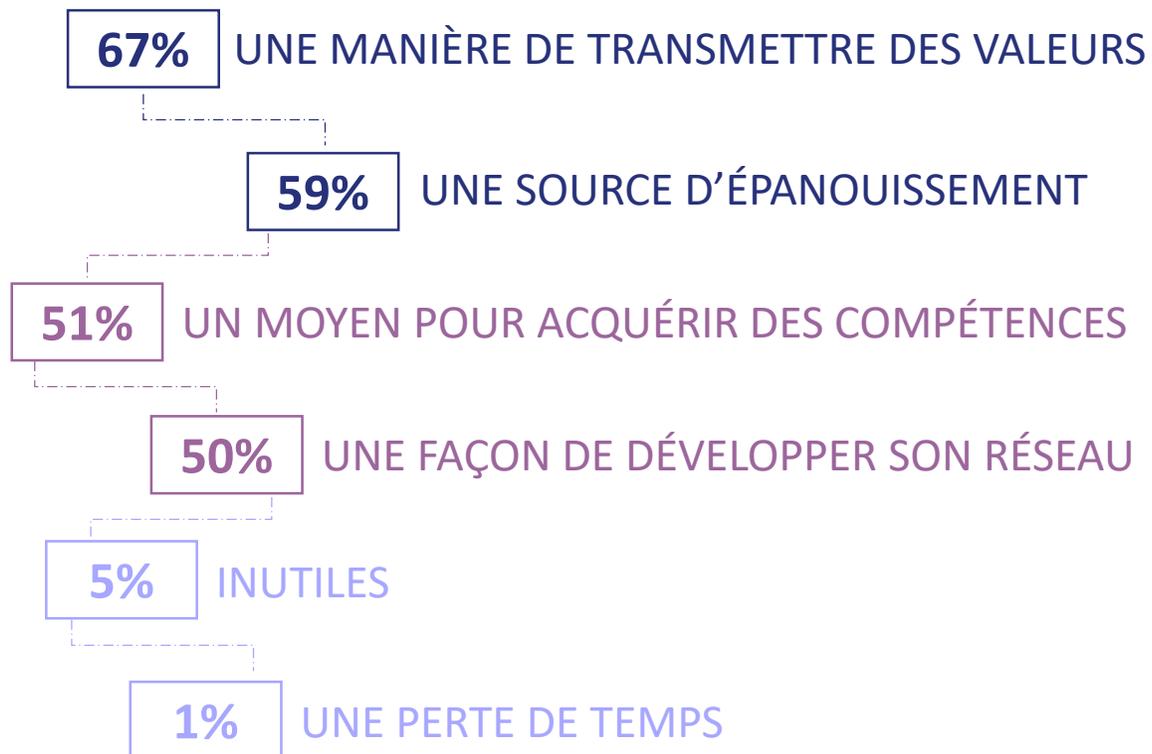
NOMBRE DE RECRUTEMENTS  
DANS L'ANNÉE

Plus de 10 recrutements  
21,6%

5 à 10 recrutements  
21,6%

Moins de 5  
recrutements  
56,8%

A VOS YEUX, LES ACTIVITÉS DE BÉNÉVOLAT SONT ...



La perception du bénévolat/volontariat est globalement très positive

Une différence importante existe entre la vision des entreprises du secteur marchand et celle des structures de l'ESS

## LE NIVEAU D'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES

POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ  
SOCIALE DE L'ENTREPRISE

48% NE S'Y ENGAGENT PAS

15% NE CONNAISSENT PAS LA NOTION

DÉVELOPPÉE PAR **30%** DES  
ENTREPRISES

Le degré d'implication dans une politique de RSE dépend de la taille de l'entreprise :

- . 63% pour les entreprises de + de 100 salariés
- . 45% pour les entreprises de 10 à 99 salariés
- . 17% pour les entreprises – de 10 salariés

## LE NIVEAU D'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES

DÉMARCHES DE BÉNÉVOLAT OU  
MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

DÉVELOPPÉE PAR **19%** DES  
ENTREPRISES

**58%** NE S'Y ENGAGENT PAS

**14%** NE CONNAISSENT PAS LA NOTION

Des démarches peu développées, y compris pour les grandes entreprises :

- . 26% pour les entreprises de + de 100 salariés
- . 26% pour les entreprises de 10 à 99 salariés
- . 15% pour les entreprises de – de 10 salariés

## LE NIVEAU D'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES

SOUTIEN FINANCIER, MATÉRIEL OU LOGISTIQUE À DES PROJETS ASSOCIATIFS

37% NE S'Y ENGAGENT PAS

10% NE CONNAISSENT PAS LA NOTION

DÉVELOPPÉE PAR **46%** DES ENTREPRISES

Un type d'engagement largement mobilisé par toutes tailles d'entreprises :

- . 58 % pour les entreprises de + de 100 salariés
- . 55% pour les entreprises de 10 à 99 salariés
- . 38% pour les entreprises de – de 10 salariés

## LES CRITÈRES ATTENDUS LORS D'UN RECRUTEMENT

LE NIVEAU DE DIPLÔME

LE NIVEAU D'EXPÉRIENCE

LE PARCOURS PROFESSIONNEL

LE SAVOIR ÊTRE

LES COMPÉTENCES TECHNIQUES

LES MOTIVATIONS EXPRIMÉES

LA PERSONNALITÉ

LA CONNAISSANCE DU SECTEUR

## LES CRITÈRES ATTENDUS LORS D'UN RECRUTEMENT

Forte attente exprimée pour des compétences de l'ordre du relationnel et de la personnalité  
Phénomène amplifié chez les recruteurs ayant suivi un cursus RH/Management ou ayant des activités bénévoles

1<sup>er</sup> - LE SAVOIR ÊTRE

53%

2<sup>e</sup> - LA PERSONNALITÉ

52%

3<sup>e</sup> - LES MOTIVATIONS EXPRIMÉES

49%

4<sup>e</sup> - LES COMPÉTENCES TECHNIQUES

38%

5<sup>e</sup> - LE PARCOURS PROFESSIONNEL

33%

6<sup>e</sup> - LE NIVEAU D'EXPÉRIENCE

33%

7<sup>e</sup> - LA CONNAISSANCE DU SECTEUR

28%

8<sup>e</sup> - LE NIVEAU DE DIPLÔME

14%

## L'ANALYSE DES CV DES CANDIDATS À UN RECRUTEMENT

LA RUBRIQUE « CENTRES D'INTÉRÊTS »  
EST PRISE EN COMPTE

RÉGULIÈREMENT OU  
TOUJOURS  
PAR **87%** DES RECRUTEURS

**10%** DES RECRUTEURS DÉCLARENT N'Y ACCORDER  
QUE RAREMENT DE L'ATTENTION

**3%** DES RECRUTEURS N'Y PRÊTENT AUCUNE  
ATTENTION

## L'ANALYSE DES CV DES CANDIDATS À UN RECRUTEMENT

UNE EXPERIENCE BENEVOLE/VOLONTAIRE PEUT AVOIR LA MEME VALEUR QU'UNE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

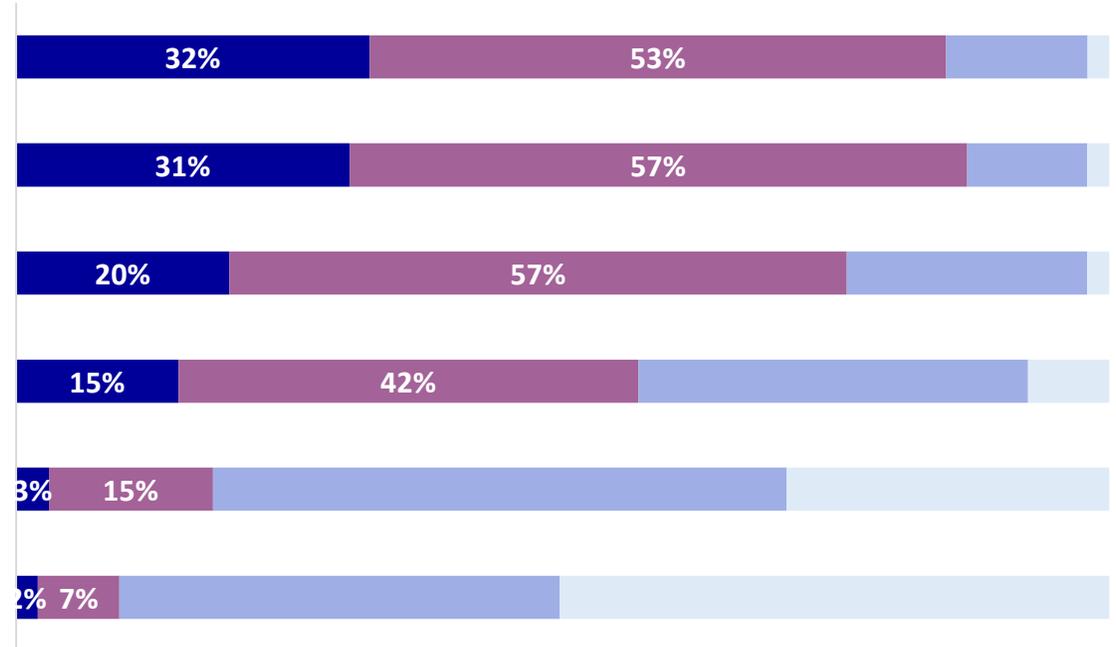
UNE EXPERIENCE BENEVOLE/VOLONTAIRE PEUT COMBLER UN MANQUE D'EXPERIENCE CHEZ CERTAINS CANDIDATS

LA RUBRIQUE "CENTRE D'INTERETS" EST GENERALEMENT MAL UTILISEE PAR LES CANDIDAT.E.S

LES ACTIVITES BENEVOLES/VOLONTAIRES ONT PLUS D'IMPORTANCE QUE D'AUTRES ACTIVITES EXTRA-PROFESSIONNELLES

TOUS LES ELEMENTS DE LA RUBRIQUE "CENTRES D'INTERETS" SE VALENT

UN.E CANDIDAT.E QUI A DES ACTIVITES DE BENEVOLAT/VOLONTARIAT SERA MOINS IMPLIQUE.E DANS SON TRAVAIL



■ Totalement d'accord ■ Plutot d'accord ■ Pas vraiment d'accord ■ Pas du tout d'accord

## L'ANALYSE DES CV DES CANDIDATS À UN RECRUTEMENT

**LES ACTIVITÉS BÉNÉVOLES/VOLONTAIRES  
PEUVENT APPARAÎTRE DANS LA RUBRIQUE  
« EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES »**

**86% DES RECRUTEURS  
PARTAGENT CET AVIS**

**66% - SI ELLES ONT APPORTÉ DES COMPÉTENCES UTILISABLES  
EN SITUATION PROFESSIONNELLE**

**54% - SI ELLES SONT EN LIEN AVEC LE PROJET PROFESSIONNEL  
DU CANDIDAT**

**20% - SI ELLES FONT L'OBJET D'UNE RECONNAISSANCE  
FORMELLE (VAE, CREDITS ECTS, CERTIFICATION...)**

## POUR VOUS, PARLER DES ACTIVITÉS BÉNÉVOLES DURANT L'ENTRETIEN PERMET DE ...

CONNAITRE DE NOUVELLES FACETTES DE LA PERSONNALITÉ DU OU DE LA CANDIDAT.E

56%

MESURER DES COMPÉTENCES ACQUISES EN DEHORS D'UN CADRE PROFESSIONNEL

30%

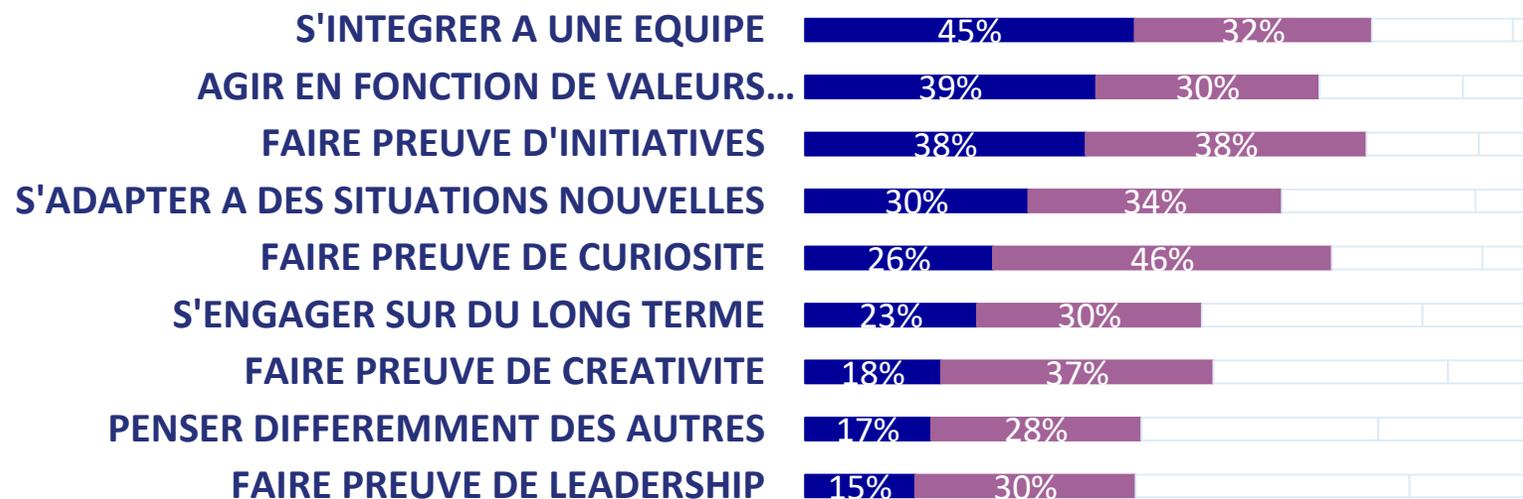
CRÉER UNE BONNE AMBIANCE, METTRE À L'AISE LE OU LA CANDIDAT.E

14%

## CE QUE LES RECRUTEURS CHERCHENT A JUGER CHEZ LES CANDIDATS À TRAVERS LES ACTIVITÉS DE BÉNÉVOLAT

S'INTEGRER A UNE EQUIPE	AGIR SELON DES VALEURS	FAIRE PREUVE DE CREATIVITE
FAIRE PREUVE D'INITIATIVES	FAIRE PREUVE DE CURIOSITE	S'ADAPTER A DES SITUATIONS
PENSER DIFFEREMMENT	FAIRE PREUVE DE LEADERSHIP	S'ENGAGER DANS LA DUREE

## CE QUE LES RECRUTEURS CHERCHENT A JUGER CHEZ LES CANDIDATS À TRAVERS LES ACTIVITÉS DE BÉNÉVOLAT



RE  
QUA  
PASS

# RECONNAISSANCE ET QUALIFICATION DES PARCOURS ASSOCIATIFS

L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES DU PROJET  
VOUS REMERCIE POUR L'INTÉRÊT QUE VOUS  
PORTEZ À LA QUESTION DES  
PARTENARIATS TRANSFRONTALIERS



Et l'ensemble de leurs partenaires locaux associés



Avec le soutien du Fonds européen de développement régional  
Met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling



REQUAPASS