

LA PRISE EN COMPTE DES PARCOURS ASSOCIATIFS LORS DES RECRUTEMENTS

REQUAPASS (Reconnaissance et Qualification des Parcours Associatifs) est un projet partenarial transfrontalier soutenu par le Fonds Européen de Développement Régional *via* le programme INTERREG France Wallonie Vlaanderen.

Les porteurs de ce projet ambitionnent de valoriser l'implication associative des citoyens des territoires de Belgique et des Hauts-de-France, afin que les engagements associatifs soient mieux reconnus quant à leur contribution en termes d'épanouissement personnel et d'inclusion sur le plan social et professionnel.

Cette publication délivre les résultats d'une démarche d'interrogation des recruteurs sur leur prise en compte, ou non, des parcours associatifs des candidats à des postes salariés au sein des entreprises du territoire.

67% des recruteurs perçoivent les engagements associatifs comme un moyen de transmettre des valeurs.

59% les voient comme une source d'épanouissement

La vision du bénévolat et du volontariat est donc très majoritairement positive parmi les recruteurs.

Pourquoi mener une enquête auprès des recruteurs concernant leur prise en compte, ou non, des parcours associatifs des candidats ?

Un rapide coup d'œil du côté anglo-saxon en matière de recrutement amène au constat que ce modèle laisse une place conséquente aux parcours de vie, aux expériences et compétences qui en sont issues.

L'implication dans des projets caritatifs y est davantage prise en compte, en tant que révélatrice de traits de caractère chez les candidats ou comme une source de compétences acquises et exploitables dans un cadre professionnel.

Afin de pouvoir s'inspirer de certains apports de ce modèle et d'en transposer une partie dans les processus de recrutement en France et en Belgique, encore faut-il savoir d'où l'on part en matière de prise en compte des parcours associatifs par les recruteurs. Par ailleurs, il est utile de se doter de moyens de mesurer les évolutions de cette reconnaissance accordée aux expériences associatives durant les recrutements.

Ces points sont un préalable pour contribuer à l'évolution des mentalités. L'ambition étant de partir des constats émanant du terrain pour ensuite faire émerger des plaidoyers et des pistes d'actions en vue, toujours, de conforter la reconnaissance des parcours associatifs.

Comprendre la prise en compte des parcours associatifs

Les données présentées sont issues du premier baromètre à destination des recruteurs dans le cadre de ce projet REQUAPASS. Le questionnaire portait sur leur degré d'appréciation des activités bénévoles et volontaires en milieu associatif et la manière dont cela s'inscrivait dans leurs pratiques de recrutements. 210 recruteurs ont accepté de répondre sur la période s'étendant de Février à Octobre 2019. 104 hommes et 99 femmes ont répondu à cette enquête. 94 répondants ont un cursus universitaire en RH/Management. 128 participants sont eux-mêmes engagés dans des activités bénévoles. 69% des recruteurs œuvrent dans le secteur privé marchand, 25% travaillent dans le secteur de l'ESS/non-marchand et 6% sont issus du secteur public. Une nouvelle édition de cette étude est prévue pour l'année 2021 avec une mise à jour du questionnaire conformément aux enseignements retenus de la première démarche.

Les entreprises ont peu investi la question de l'engagement.

Avant de s'attarder sur les pratiques des recruteurs en tant qu'individus, les entreprises ont été questionnées sur leur implication en matière d'engagement et de soutien aux projets associatifs.

D'importantes marges de progrès existent pour mobiliser les entreprises sur ces questions liées aux engagements associatifs et plus largement sur les impacts sociaux.

46% des entreprises appuient des projets associatifs via un soutien matériel, logistique ou financier.

30% d'entre elles développent des politiques de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

19% investissent le bénévolat et le mécénat de compétences.

La volonté de faire évoluer les pratiques individuelles vers une plus grande prise en compte des parcours associatifs nécessitera de mener une communication à l'égard des entreprises. En effet, au-delà du peu de structures qui investissent ce champ, on a pu mesurer qu'une part non négligeable d'entre elles méconnaissent ces concepts.

L'implication personnelle du recruteur est déterminante.

Un nombre important de caractéristiques personnelles ou liées à l'entreprise déterminent assez faiblement la manière dont les recruteurs répondent aux différentes questions.

Deux points ont toutefois une influence majeure : les recruteurs œuvrant dans le secteur de l'ESS/non-marchand et ceux étant eux-mêmes engagés bénévolement.

La conscientisation des apports de l'engagement bénévole ou volontaire s'opère d'autant plus facilement après l'avoir expérimenté soi-même.

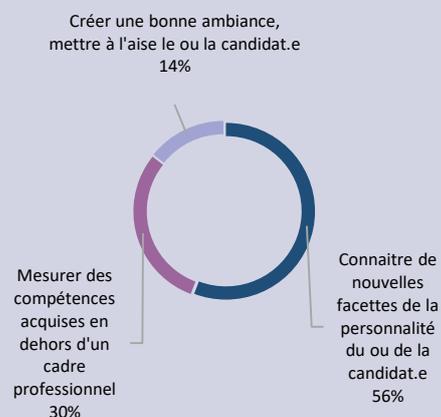
Hiérarchie des attentes citées parmi les trois critères principaux évalués lors du recrutement

- 53%** le savoir être
- 52%** la personnalité
- 49%** les motivations exprimées
- 38%** les compétences techniques
- 33%** le parcours professionnel
- 33%** le niveau d'expérience
- 28%** la connaissance du secteur
- 14%** le niveau de diplôme

Une forte attente de singularité des candidatures.

Face à des procédures qui uniformisent les candidatures, les recruteurs expriment des attentes concernant les éléments permettant d'apprécier des caractéristiques plus singulières : le « savoir être », la « personnalité » et les « motivations exprimées » sont les éléments pour lesquels les recruteurs disent accorder le plus d'importance. Les résultats obtenus vont à l'encontre des préjugés sur ce qui importe lors des démarches de recrutement qui tend vers le modèle anglo-saxon.

But de l'usage de l'évocation des engagements associatifs d'un.e candidat.e au cours de l'entretien



Source - REQUAPASS - Prise en compte des parcours associatifs lors des recrutements

77% des recruteurs considèrent que la rubrique « centres d'intérêts » du CV est généralement mal utilisée
 20% approuvent totalement cette idée
 57% l'approuvent partiellement.

Des parcours associatifs mal valorisés par les candidat.e.s.

La grande majorité des recruteurs indique prendre en considération la partie « centres d'intérêts » du CV, soit de façon systématique (46%), soit de manière régulière (41%).

Nombre d'entre eux n'accorde pas la même valeur aux différents éléments qui composent ces « centres d'intérêts » (83%).

Les engagements associatifs ont une plus grande importance que les autres activités extraprofessionnelles pour 57% des recruteurs.

Ces derniers sont par ailleurs très minoritaires à penser que les divers engagements bénévoles peuvent être une source de moindre implication professionnelle (10% de l'ensemble des recruteurs).

L'ensemble des résultats obtenus valide l'idée qu'une mention, réfléchie et argumentée, des engagements associatifs lors d'une candidature serait bénéfique dans la procédure de recrutement.

L'enjeu sera d'amener les candidats à optimiser l'usage qu'ils font de la mention des différents engagements bénévoles ou volontaires.

L'équivalence avec l'expérience professionnelle n'est pas loin.

La très grande majorité des recruteurs se disent prêts à accorder une valeur égale entre les engagements associatifs et les expériences professionnelles, en conditionnant celle-ci.

Une grande majorité attend une justification quant à l'acquisition de compétences transposables en milieu professionnel (66%). Ils sont également nombreux à souhaiter que soit démontré un lien entre les engagements bénévoles ou volontaires et le projet professionnel du/de la candidat.e (54%). Enfin une part des recruteurs n'accorderait cette équivalence que suite à une reconnaissance formelle telle qu'une Validation d'Acquis de l'Expérience, ou de crédits ECTS (20% des répondants).

85% des recruteurs approuvent l'idée d'accorder une valeur similaire aux parcours associatifs qu'aux expériences professionnelles

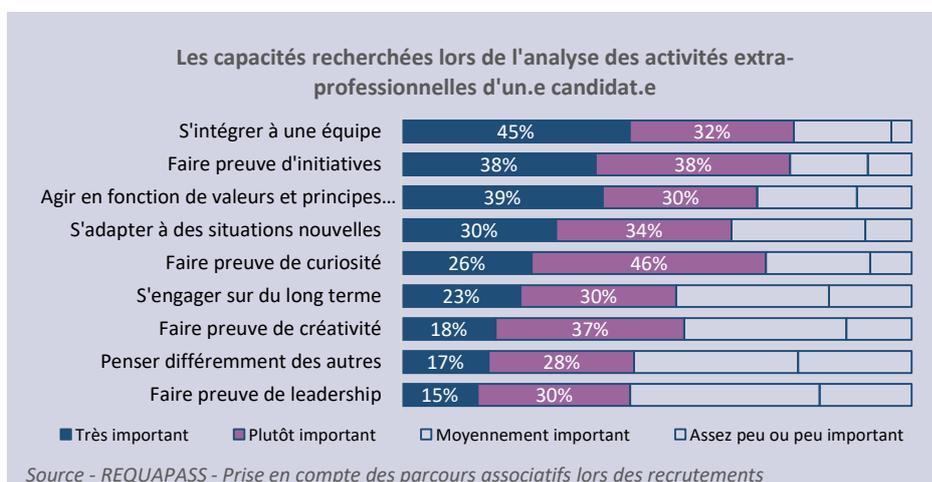
Des apports en adéquation avec les attentes des recruteurs.

Les recruteurs expriment une pluralité d'attentes et ne réduisent pas les expériences bénévoles à un unique apport potentiel.

La principale attente concerne la capacité d'intégration dans un collectif (jugée très importante par 45% des recruteurs), ce qui correspond à la caractéristique majeure du fonctionnement associatif. Arrivent ensuite la prise d'initiatives (38%) et le fait d'agir en accord avec les valeurs de l'entreprise (39%).

Les principales attentes portent donc sur des éléments de facilitation concernant le fonctionnement collectif : intégration, initiative, esprit commun. Les éléments qui arrivent juste après renvoient à l'idée de souplesse/adaptabilité et d'ouverture d'esprit.

Tous ces points sont fortement présents dans la manière de fonctionner des associations, c'est pourquoi les enseignements de cette étude viennent renforcer le postulat de ce projet REQUAPASS.



Une conviction renforcée quant à la pertinence du projet REQUAPASS.

A la lecture de ces constats, nous avons la conviction qu'il est plus que jamais nécessaire de déployer une stratégie et un outillage permettant la valorisation des parcours associatifs à des fins d'insertion professionnelle. L'ensemble des éléments de cette enquête nous conforte dans les hypothèses que nous formulions initialement, lors de la mise en route de ce projet REQUAPASS – Reconnaissance et Qualification des Parcours Associatifs.

Au cours d'un processus qui uniformise, malgré lui, les candidatures et qui s'avère chronophage pour le recruteur (malgré un temps d'attention limité pour chaque candidature), tout l'enjeu est de parvenir à détecter rapidement des singularités chez les candidat.e.s. Les parcours associatifs sont des éléments tout à fait pertinents pour remplir cet objectif.

Cependant nous avons constaté que de nombreux recruteurs ont une connaissance et une maîtrise assez partielles des logiques d'engagements bénévoles et volontaires. Ils ne sont pas aidés par l'usage qui est fait, à l'heure actuelle, par les candidat.e.s de leurs parcours associatifs, souvent mal valorisés au sein d'une rubrique « Autres activités » mal exploitée.

Auprès des recruteurs : communiquer, convaincre, promouvoir.

Le différentiel d'approche entre les recruteurs qui sont eux-mêmes bénévoles/volontaires et ceux qui ne le sont pas nous incite à penser que l'enjeu prioritaire réside dans la communication autour des parcours.

En effet, avant même de parler d'outillage pour détecter des compétences acquises ou développées en activité bénévole ou volontaire, il faut surtout convaincre de la pertinence de ces parcours associatifs en vue d'une prise de poste dans un cadre professionnel.

L'une des passerelles qui permettrait d'y parvenir réside dans les logiques de bénévolat/mécénat de compétences, encore peu connues et donc peu exploitées par les entreprises. Un usage renforcé de ces dispositifs permettrait une plus grande prise en compte des activités bénévoles/volontaires lors des recrutements.

Auprès des bénévoles et volontaires : communiquer, conscientiser, accompagner.

Parallèlement, un travail spécifique doit être mené à l'égard des bénévoles/volontaires eux-mêmes. Ce sont eux qui doivent être les premiers ambassadeurs de cette valorisation de leurs parcours associatifs.

Cela nécessite une démarche de conscientisation des apports du bénévolat ou du volontariat sur leur palette de compétences. Une fois la conscientisation réalisée, il y a un travail d'accompagnement pour identifier puis valoriser les expériences et les compétences les plus pertinentes dans le cadre d'une candidature.

Contacts sur le projet REQUAPASS

Marion VIDAL, MDA de Tourcoing
Vincent LORGE, MPA de Charleroi
Marina VON ROSENSCHILD, INTERPHAZ
Thomas LAUWERS, MDA de Roubaix



Et l'ensemble de leurs partenaires locaux associés

