



RE QUA PASS



BAROMÈTRE

*LA PRISE EN COMPTE DES PARCOURS
ASSOCIATIFS PAR LES RECRUTEURS*



REQUAPASS

RECONNAISSANCE ET **QUALIFICATION**
DES **PARCOURS ASSOCIATIFS**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
POURQUOI CETTE ENQUÊTE ?	3
MÉTHODOLOGIE	4
LES CARACTÉRISTIQUES DES STRUCTURES	5
LES CARACTÉRISTIQUES DES RECRUTEURS	7
RÉSULTATS	10
CONCEPTION DU BÉNÉVOLAT	10
LES DÉMARCHES PORTÉES PAR L'ENTREPRISE ENVERS LES ASSOCIATIONS	16
LES ÉLÉMENTS DÉTERMINANTS DU CANDIDAT	19
LA PRISE EN COMPTE DES CENTRES D'INTÉRÊTS MENTIONNÉS SUR LES CV	28
« A QUEL POINT ÊTES-VOUS D'ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES ? »	33
L'USAGE DES ACTIVITÉS BÉNÉVOLES PAR LES RECRUTEURS LORS DES ENTRETIENS	44
LES CAPACITÉS QUE CHERCHENT À JUGER LES RECRUTEURS VIA LES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES	47
CONCLUSION	58



INTRODUCTION

Le présent rapport est l'aboutissement d'une enquête menée durant l'année 2019 et qui s'inscrit dans le cadre du projet REQUAPASS : **Reconnaissance et Qualification des Parcours Associatifs.**

Ce projet est l'émanation d'un partenariat transfrontalier soutenu par le Fonds Européen de Développement Régional *via* le programme INTERREG France Wallonie Vlaanderen.

La démarche est portée collectivement par la Maison Des Associations de Tourcoing (France), la Maison Pour Associations de Charleroi (Belgique), l'Association Interphaz (France), ainsi que la Maison Des Associations de Roubaix (France).

Le projet REQUAPASS ambitionne de valoriser l'implication associative des citoyens des territoires des Hauts-de-France, de la Wallonie et des Flandres. Planifiée pour une durée de quatre années, cette démarche doit aboutir à des engagements associatifs mieux reconnus, épanouissants et inclusifs sur le plan social et professionnel.

Les quatre porteurs de ce projet, avec le concours de nombreux partenaires français et belges, œuvrent sur trois axes principaux de travail :

- La valorisation et la reconnaissance des compétences acquises et développées durant des engagements à titre volontaire ou bénévole.
- La formation des publics du monde associatif via la sensibilisation du grand public, la qualification des personnes déjà engagées et la consolidation des professionnels de l'accompagnement.
- Et enfin, l'observation et l'analyse territoriale pour une meilleure compréhension et une visibilité accrue du secteur associatif transfrontalier.

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.

Cela s'inscrit dans notre volonté de mieux comprendre les attentes et le fonctionnement des recruteurs face à l'engagement associatif. Cette meilleure compréhension permettra d'**agir en vue de mieux reconnaître et mieux valoriser les compétences développées ou renforcées durant des expériences associatives et/ou des engagements bénévoles.**

En espérant que cette lecture soit source de découvertes, de questionnements et d'inspiration.



POURQUOI CETTE ENQUÊTE ?

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

Si le sujet de notre démarche n'est pas la comparaison des modalités de recrutement selon des traditions culturelles différenciées à l'international, force est de constater qu'il existe différentes manières de faire.

Un rapide coup d'œil du côté anglo-saxon permet de souligner que ce modèle mise moins sur la valeur d'un diplôme ou le prestige attribué à des étiquettes de postes antérieurs que sur des **parcours de vie, des expériences et des compétences qui en sont issues**. Par ailleurs, l'implication dans des projets caritatifs y est davantage pris en compte, en tant que révélateurs de traits de caractère chez les candidats ou comme des **sources de compétences acquises et exploitables dans un cadre professionnel**.

Le but ici est de pouvoir **s'inspirer de certains apports qui à nos yeux méritent d'être davantage pris en considération** lors des processus de recrutement en France et en Belgique. Cela va dans le sens de notre postulat : **les parcours**

associatifs méritent d'être reconnus et qualifiés à des fins de meilleure insertion sociale et professionnelle pour les individus engagés au sein de structures associatives.

Il ne suffit toutefois pas de s'arrêter au constat que les manières de procéder sont différentes selon les systèmes de recrutement. Encore faut-il pouvoir **s'appuyer sur des éléments factuels** qui nous permettront :

- De **savoir d'où l'on part** en matière de prise en compte des parcours associatifs lors des recrutements
- De pouvoir **mesurer les évolutions** de la reconnaissance accordée aux expériences associatives par les recruteurs.

C'est, nous semble-t-il, un préalable pour **contribuer à l'évolution des mentalités**.

Cette enquête a donc été menée à des fins **d'objectivation de la réalité en matière de recrutement**. La finalité est de pouvoir partir de 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**.



MÉTHODOLOGIE



Enquête menée du 1^{er} Février au 1^{er} Octobre 2019



Les recruteurs des Hauts-de-France et de Belgique



Questionnaire en ligne de 23 questions en 3 parties distinctes

1

Caractéristiques de la structure

2

Place du bénévolat dans le recrutement

3

Informations sur le répondant



Diffusion par les partenaires et relais par les CCI Belges et Hauts-de-France

LES CARACTÉRISTIQUES DES STRUCTURES

UNE THÉMATIQUE QUI N'A PAS MOBILISÉ

La diffusion de cette enquête ciblait assez largement les recruteurs du territoire des Hauts-de-France et de la Belgique. Le premier constat que l'on peut tirer est que cette enquête a relativement peu mobilisé la cible visée. Cela se produit quand les structures interrogées ne se sentent que faiblement concernées par la thématique qui leur est soumise. Seuls 210 recruteurs potentiels ont répondu à l'enquête alors que les Chambres de Commerce et d'Industrie de Belgique et des Hauts-de-France avaient relayé à l'ensemble de leurs contacts : c'est un bilan assez faible.

UNE RÉPARTITION TERRITORIALE DÉSÉQUILBRÉE

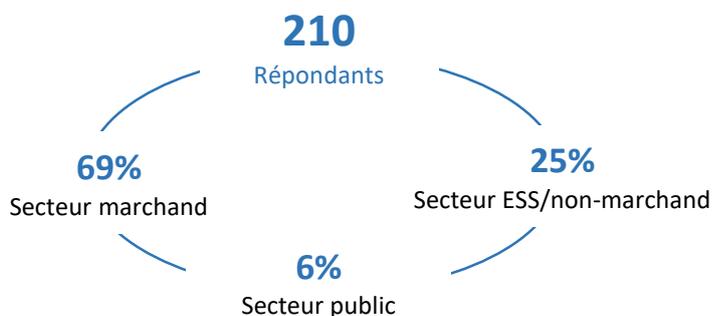
Le deuxième constat principal concerne le déséquilibre en matière de répartition territoriale. En effet, les répondants sont quasiment exclusivement français. Il ne sera donc pas envisageable de procéder à des comparaisons transfrontalières pour cette présente enquête. Cela amène à envisager les prochaines démarches avec une attention bien plus forte aux modalités de diffusion et de recueil des données pour bénéficier pleinement de la richesse des démarches de comparaison de part et d'autre de la frontière.



UNE REPRÉSENTATION DE TOUS LES SECTEURS

Le but était de recueillir principalement le point de vue des recruteurs du secteur privé marchand, mais de disposer d'un panel de recruteurs du secteur ESS/non-marchand afin de repérer d'éventuelles lignes de fracture.

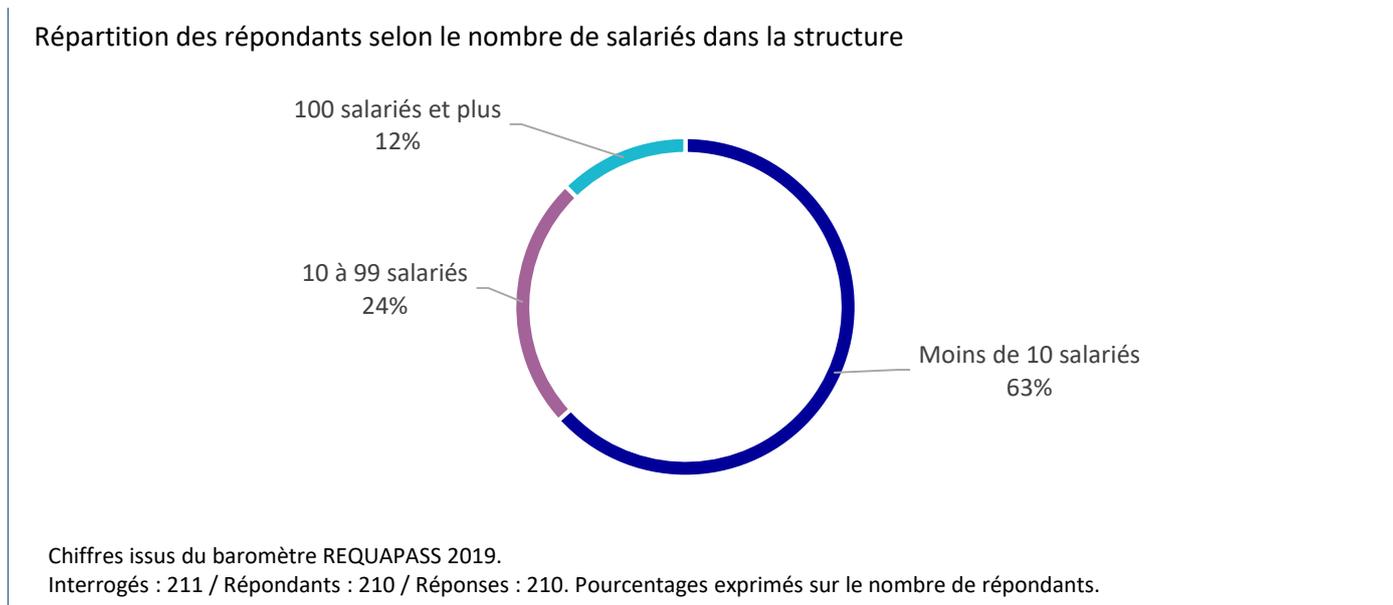
A ce titre l'échantillon apporte satisfaction, il était tout à fait faisable d'avoir un éclairage des deux secteurs.



PRINCIPALEMENT DES STRUCTURES EMPLOYEUSES DE PETITE TAILLE

La question de la taille des structures répondantes selon les tranches d'effectif a un impact sur les réponses apportées. En effet, selon qu'il s'agisse de petits ou de gros employeurs, les volumes et modalités de recrutement peuvent fortement varier, de même que le profil des personnes en charge de ces recrutements.

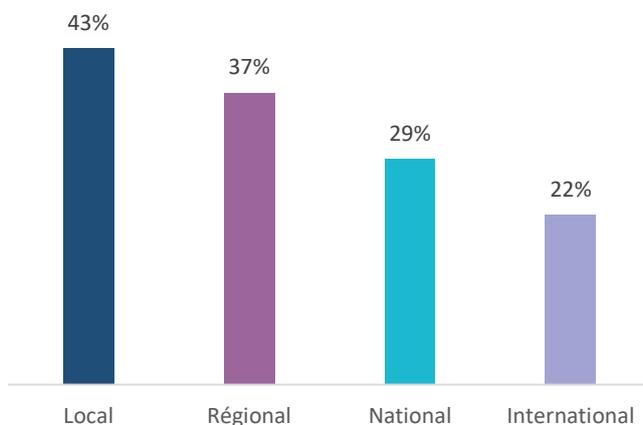
Près de deux tiers de l'échantillon se composent de structures de moins de 10 salariés, un quart des répondants se compose d'entreprises de 10 à 99 salariés, les très gros employeurs représentent 12% de l'échantillon.



DES ACTIVITÉS LOCALES ET RÉGIONALES AVANT TOUT

Une des autres caractéristiques de l'échantillon est d'être composé de structures qui ont avant toute chose un rayonnement géographique limité à un échelon local, ou régional. Une certaine proportion de structures possède également des activités s'étendant au national ou à l'international, mais cette part est bien moins représentée dans le panel de répondants.

Le rayonnement géographique de la structure



Si la majorité des répondants ont plusieurs échelons de rayonnement du fait de leurs différents secteurs d'activité, certains d'entre eux n'ont mentionné qu'un seul niveau géographique de rayonnement.

Là encore le local est plus fortement évoqué puisque 29% des répondants disent n'agir qu'à l'échelon local, et à l'opposé, 13% des membres du panel ne portent leurs actions qu'à l'international.

Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.
Interrogés : 211 / Répondants : 211 / Réponses : 277. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

*Total supérieur à 100% car une même structure répondante peut avoir un rayonnement à différentes échelles selon les activités

LES CARACTÉRISTIQUES DES RECRUTEURS

Certaines enquêtes reposent sur le point de vue des répondants en tant que structures (entreprises, associations, organisations collectives en tous genres), ici c'est partiellement le cas puisque dans un certain nombre d'organisations les recruteurs appliqueront les procédés conformément à une stratégie d'entreprises. Toutefois dans bon nombre de situations c'est davantage la sensibilité et les conceptions de l'individu en charge du recrutement qui auront un impact majeur sur la manière dont la procédure se déroule et prend en compte ou non les parcours bénévoles. Il est donc important de prendre en considération les caractéristiques personnelles des recruteurs pour interpréter les résultats.

UN ÉCHANTILLON ÉQUILIBRÉ EN MATIÈRE DE GENRE ET D'ÂGE DES RÉPONDANTS

Sans que cela n'ait été une volonté, il apparaît que l'échantillon est composé presque parfaitement à parts égales d'hommes et de femmes. Il est dès lors assez aisé de mesurer si le genre du recruteur a un impact ou non dans la manière de prendre en considération les parcours associatifs et les engagements bénévoles des candidats.

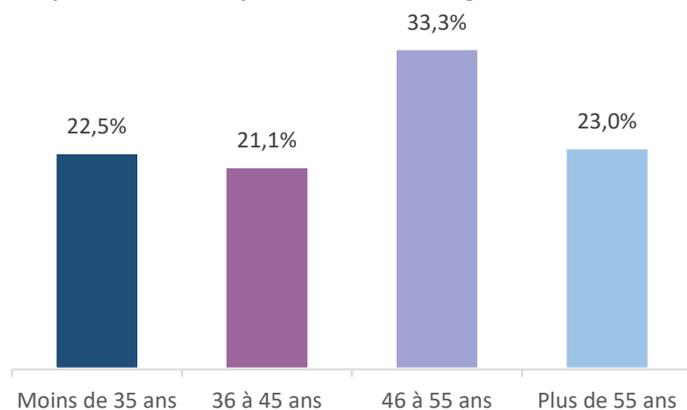
La répartition des répondants selon le genre



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 203. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

La répartition des répondants selon l'âge des individus



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 203. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

En matière de classes d'âge, l'échantillon est également équilibré, trois classes sur quatre sont représentées dans des proportions similaires. Seuls les répondants de 46 à 55 ans sont légèrement plus représentés : 33% de l'échantillon global.

Là encore, mesurer l'influence de l'âge sur le phénomène au cœur de l'enquête ne représentera pas de difficultés majeures.

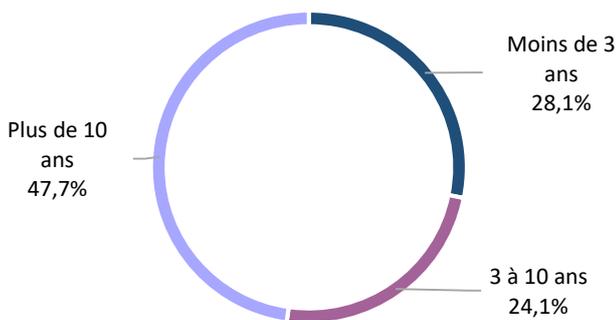
La répartition des répondants selon la réalisation d'un cursus en RH/Management



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 203. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

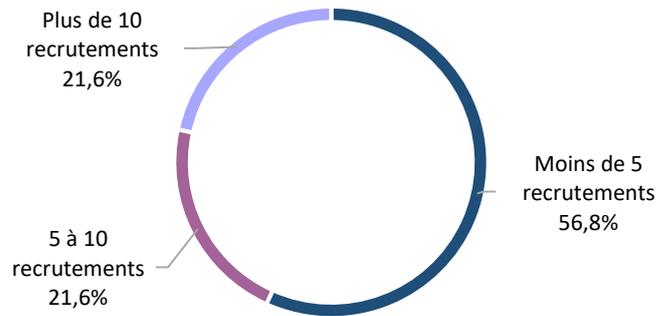
Une légère majorité des répondants du panel n'ont pas réalisé d'études spécifiques en matière de ressources humaines ou de management. Cela veut dire qu'un peu plus de la moitié des recruteurs ayant répondu ont découvert la fonction de recrutement au cours de leur carrière, sur le terrain.

La répartition des répondants selon l'expérience dans le domaine du recrutement



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 199. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

La répartition des répondants selon le volume annuel de recrutements



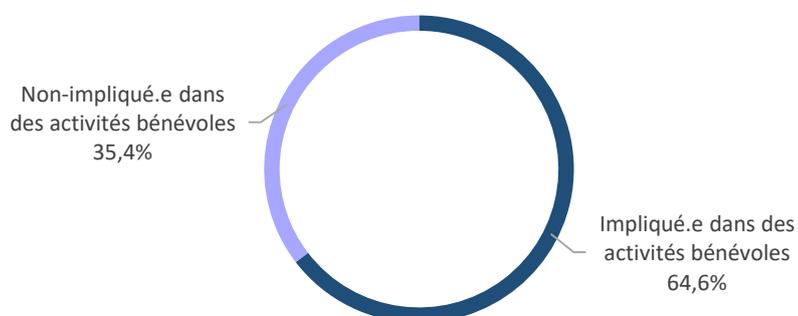
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 199. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

Le panel de répondants peut être considéré comme expérimenté en matière de procédures de recrutement, puisque près d'un individu sur deux bénéficie de plus de 10 ans d'expérience dans ce domaine. Et près d'un quart des répondants mène ces fonctions depuis 3 à 10 ans.

Cependant une majorité de répondants ne réalise qu'un volume relativement faible de recrutement durant l'année. Plus d'un recruteur sur deux évoque un nombre de moins de 5 recrutements au cours des 12 derniers mois. Ce qui est cohérent avec la proportion d'entreprises de moins de 10 salariés comme cela a été soulignée auparavant.

DES RECRUTEURS AYANT EUX-MÊMES DES ACTIVITÉS BÉNÉVOLES

La répartition des répondants selon l'implication dans des activités bénévoles



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 198. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

Près de deux tiers des recruteurs ayant répondu à l'enquête sont eux-mêmes des bénévoles associatifs.

Cela signifie que les personnes ayant pris la peine de répondre à cette enquête, pour beaucoup d'entre elles, sont déjà sensibilisées à la question de l'engagement bénévole.

Il ne faut pas interpréter cela comme une implication particulièrement forte des recruteurs dans le bénévolat associatif de manière globale, mais pour ce panel ça l'est.



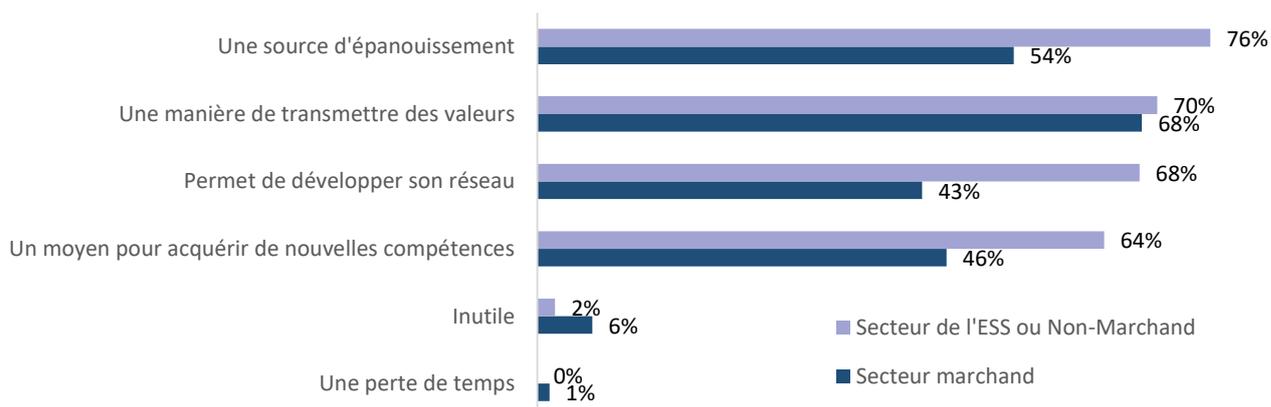
RÉSULTATS

CONCEPTION DU BÉNÉVOLAT

Cette première question d'ordre général était une entrée en matière intéressante pour tester ce qui influence le plus la manière de répondre à cette enquête : le secteur d'activité dans lequel évolue le recruteur ou ses caractéristiques personnelles ? Sur cette question précise, l'ensemble des indicateurs seront mentionnés et illustrés.

SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉS DU RECRUTEUR

Question posée - A vos yeux, les activités de bénévolat et de volontariat sont :



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 210 / Réponses : 490. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

Total des réponses supérieur au nombre de répondants car un même répondant pouvait opter pour plusieurs modalités.

Aide de lecture du graphique : Parmi les répondants relevant du Secteur de l'ESS ou du Non-Marchand, 76% d'entre eux perçoivent les activités bénévoles comme "une source d'épanouissement", 70% de ces répondants conçoivent ces activités comme "une façon de transmettre des valeurs". A la différence, chez les répondants relevant du Secteur Marchand, 54% envisagent les activités bénévoles comme "une source d'épanouissement" et 68% d'entre eux les appréhendent comme "une manière de transmettre des valeurs"...

1 Principalement une source de valeurs et d'épanouissement

Le premier constat au sujet de cette vision du bénévolat/volontariat réside dans le fait que cet engagement reste principalement perçu pour ses apports en matière d'épanouissement et de valeurs, et seulement dans une mesure moindre il est vu comme ayant des retombées en matière de parcours professionnels.

Plus de trois quart des recruteurs du secteur de l'ESS évoquent le bénévolat/volontariat comme une source d'épanouissement alors qu'à peine un peu plus de la moitié des recruteurs du secteur marchand ont mis cet aspect en avant. Pour les répondants du secteur marchand c'est « l'apport de valeurs » qui est de loin citée comme première proposition pour évoquer le bénévolat/volontariat – 7 recruteurs du secteur marchand sur 10.

2 Un moindre enthousiasme au sein du secteur marchand

Sur cette première question de la représentation globale que se font les répondants de l'engagement bénévole, une première ligne de divergence apparaît entre les recruteurs œuvrant dans le secteur de l'ESS ou non-marchand, et ceux travaillant dans le secteur privé marchand. La totalité des propositions positives sont accueillies très favorablement par les recruteurs du secteur de l'ESS ou non-marchand. A l'inverse, les choix des recruteurs du secteur marchand sont globalement moins enthousiastes, et deux des quatre propositions positives n'emportent pas l'adhésion de la moitié des recruteurs du secteur privé.

3 Un désaccord relatif sur les apports en terme de parcours professionnel

Si les répondants du secteur ESS perçoivent le bénévolat comme une ressource pour les retombées en matière de développement de réseau (68%) ou d'acquisition de compétences (64%) ça n'est pas le cas pour les recruteurs du secteur marchand (respectivement 43% et 46%).

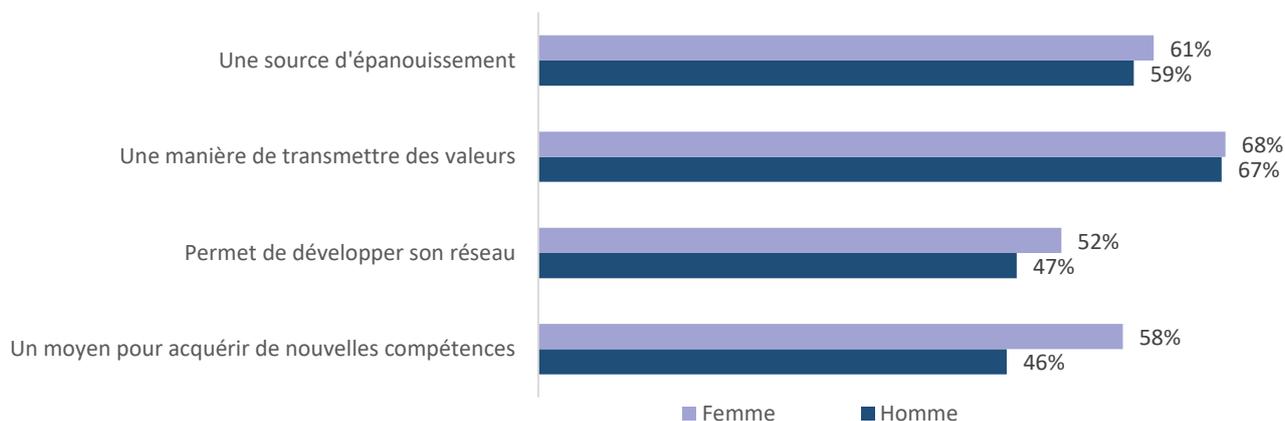
Il peut être souligné tout de même que 6% des répondants du secteur marchand perçoivent le bénévolat/volontariat comme une action inutile concernant le parcours professionnel. Mais les répondants considérant qu'il s'agit d'une perte de temps sont quasiment inexistantes.

SELON LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DU RECRUTEUR

1

Les femmes envisagent davantage que les hommes les impacts du bénévolat sur les parcours professionnels

La conception du bénévolat, selon le sexe du répondant



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 204. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

Aide de lecture du graphique : Parmi les répondants de l'enquête, 61% de l'ensemble de la population féminine de l'échantillon a répondu que le bénévolat est "une source d'épanouissement", donc 39% n'ont pas opté pour cette mention. Parmi la population masculine du panel de répondants 46% considèrent que le bénévolat est "un moyen pour acquérir de nouvelles compétences"...

S'il n'y a pas de différence entre les répondants selon le sexe concernant la vision du bénévolat comme « une source d'épanouissement » ou « une manière de transmettre des valeurs », il faut souligner une perception différente au sujet des retombées potentielles sur les parcours professionnels. L'écart est relativement peu important concernant l'aspect « développement de réseaux » - 52% des femmes ayant répondu à l'enquête l'ont évoqué, contre 47% pour les hommes. **Mais s'agissant de « l'acquisition de nouvelles compétences » la différence est plus nette : près de 2 sur 3 femmes ayant répondu à l'enquête envisagent le bénévolat comme une façon d'acquérir des compétences, alors que moins d'1 homme sur 2 l'a mentionné.**

2

Un moindre enthousiasme des recruteurs débutants et des séniors

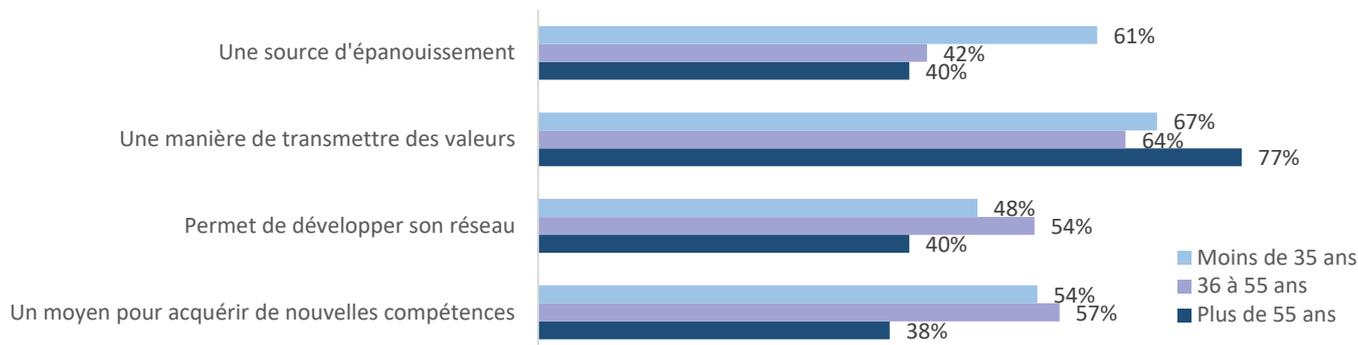
L'analyse de la perception du bénévolat selon l'âge du recruteur livre quelques informations qui laissent penser qu'il existe des petites différences selon les générations, sans pour autant aller jusqu'à parler d'une « opposition générationnelle ».

Pour les trois catégories d'âge, c'est la « transmission des valeurs » qui arrivent en tête. On peut noter que les recruteurs de plus de 55 ans se démarquent, puisqu'ils sont 77% à avoir choisi ce paramètre – contre 67% pour les moins de 35 ans et 64% chez les 36 à 55 ans.

A l'inverse, sur le rapport entre bénévolat et retombées potentielles sur le parcours professionnel, les seniors semblent moins enthousiastes que leurs homologues. Ils sont seulement 38% à considérer que le bénévolat puisse être un « moyen pour acquérir de nouvelles compétences » - contre 54% pour les moins de 35 ans et 57% parmi les 36 à 55 ans. Et seulement 40% des recruteurs de plus de 55 ans évoquent le bénévolat comme un « moyen de développer son réseau » - contre 48% et 54% respectivement chez les moins de 35 ans et les 36 à 55 ans.

Là où les plus jeunes recruteurs se démarquent largement de leurs aînés, c'est sur la perception du bénévolat comme « source d'épanouissement ». En effet, 2 recruteurs sur 3 parmi les moins de 35 ans le perçoivent ainsi, contre 42% chez les 36 à 55 ans et 40% chez les plus de 55 ans.

La conception du bénévolat, selon l'âge du répondant



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 204. Pourcentages exprimés sur le nombre de

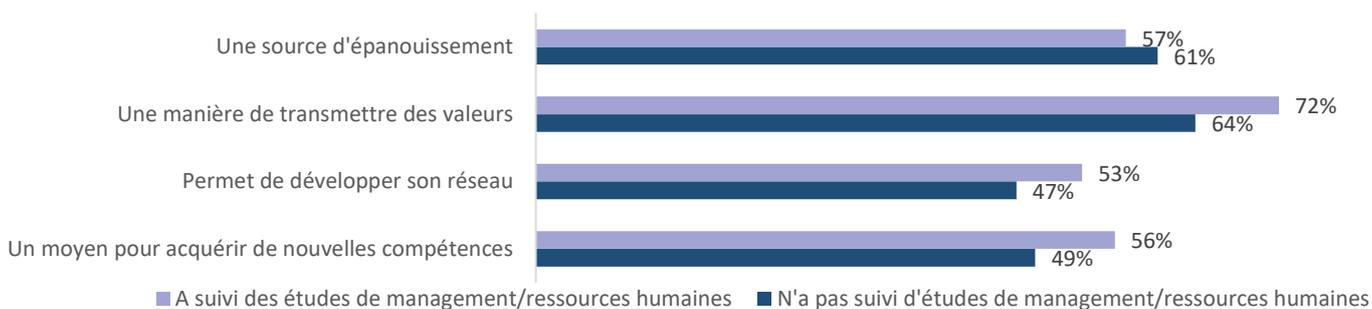
3

Le cursus spécialisé dans le management et les RH joue en faveur du bénévolat

Autre caractéristique qui peut influencer la perception qu'ont les répondants au sujet du bénévolat : leur cursus universitaire, et plus spécifiquement si les répondants ont une formation en matière de management/ressources humaines ou non.

Il s'avère que cet élément influe sur les réponses apportées. La vision du bénévolat comme « une source d'épanouissement » est plutôt similaire selon que le répondant ait réalisé un cursus dans le domaine du management/RH – 57% pour ceux qui ont suivi ces études, contre 61% pour ceux qui n'en ont pas suivi. Soit un écart relativement faible. Concernant les autres propositions, chacune d'elle présente un écart entre les deux populations, avec une perception plus positive du bénévolat parmi les personnes ayant effectué un parcours universitaire dans le domaine du management/RH.

La conception du bénévolat, selon le cursus du répondant



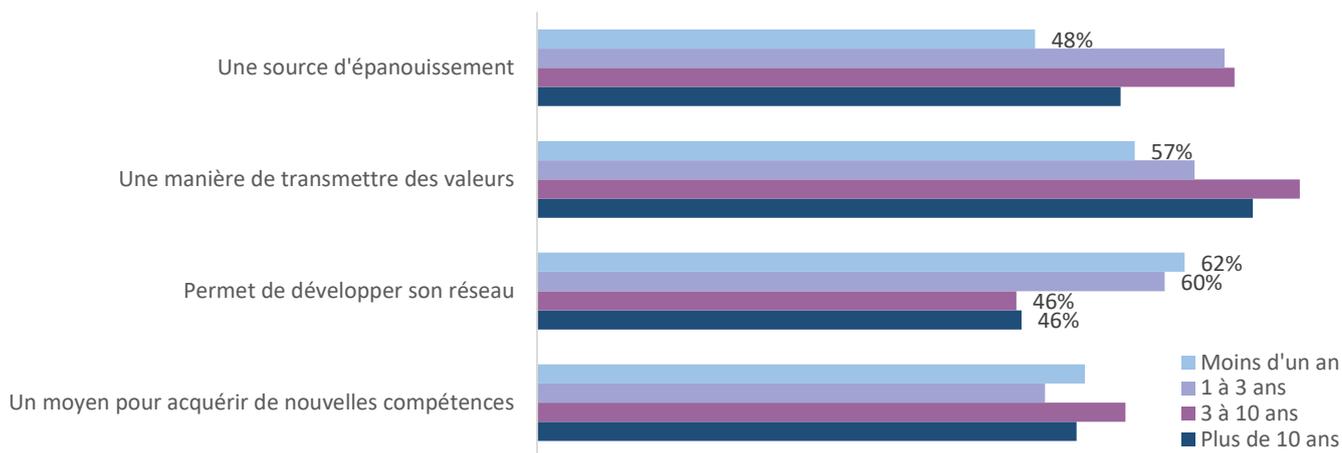
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 204. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

4

L'expérience en matière de recrutement intervient peu sur la vision du bénévolat

L'expérience (selon le nombre d'années) des répondants en matière de recrutement n'a pas une grande influence sur leur façon de concevoir le bénévolat. Quelques spécificités peuvent toutefois être soulignées.

La conception du bénévolat, selon l'expérience du répondant en matière de recrutement



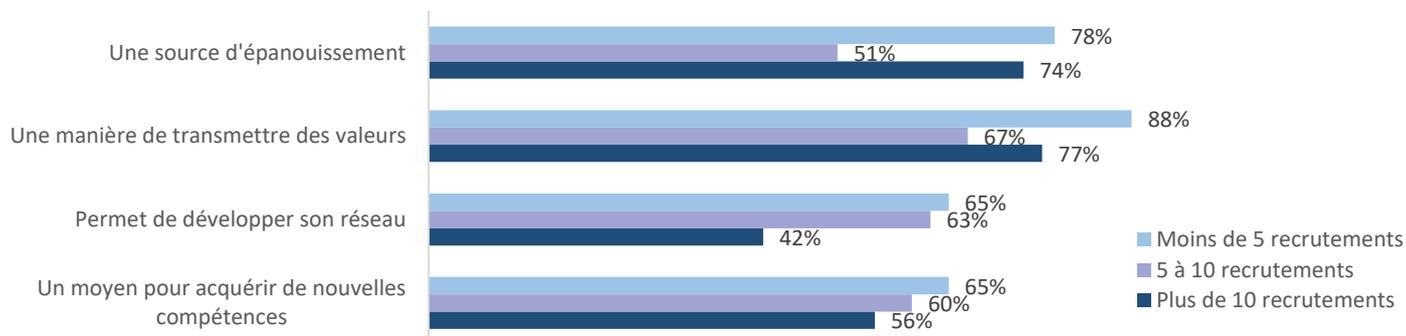
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 204. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

Tout d'abord les recruteurs ayant moins d'un an d'expérience dans le domaine perçoivent moins que les autres le bénévolat comme « une source d'épanouissement » (moins d'un répondant sur deux parmi les recruteurs ayant moins d'un an d'expérience) ou « une manière de transmettre des valeurs ».

A l'inverse ces recruteurs peu expérimentés, ainsi que ceux ayant une à trois années d'expériences dans le recrutement, mentionnent bien plus que les autres le bénévolat comme « une opportunité pour développer son réseau » (3 recruteurs sur 5 parmi ceux qui ont moins de 3 années d'expérience, contre près d'1 sur 2 pour ceux qui ont plus de 3 ans d'expérience).

La conception du bénévolat, selon le volume de recrutement annuel



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 169. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

De la même manière que l'expérience (en nombre d'années) du recruteur avait peu d'influence sur la manière de répondre (exception faite de l'aspect « développement de réseau ») le volume annuel n'entraîne pas une mécanique

de réponse spécifique. Toutefois, on constate une fois encore que sur la vision du bénévolat comme un potentiel outil de « développement de réseau » l'écart entre ceux qui réalisent peu de recrutement – moins de 10 par an – et ceux qui en réalisent davantage est conséquent. Deux tiers des recruteurs réalisant moins de 10 procédures par an envisagent le bénévolat comme une opportunité de développement du réseau à des fins professionnels, ce nombre chute à 46% parmi ceux qui recrutent 10 à 50 salariés par année, et atteint à peine plus d'un répondant sur trois au sein des recruteurs effectuant plus de 10 recrutements à l'année.

Il est possible, dès lors, d'envisager que l'expérience en nombre d'années et l'expérience en nombre de procédures de recrutements réalisées permettent à des recruteurs expérimentés de constater que l'engagement bénévole n'a qu'un effet assez faible en matière d'ouverture de réseau professionnel.

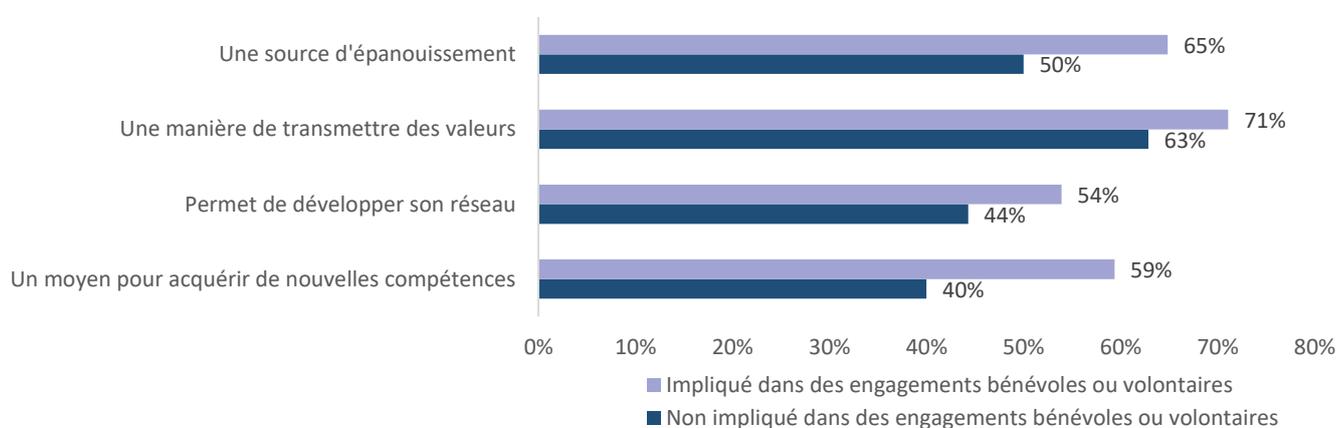
5

Etre soi-même bénévole : la variable qui conditionne la vision de l'engagement

La dernière caractéristique personnelle du recruteur qui est envisagée comme pouvant avoir une influence sur la manière de percevoir le bénévolat concerne l'implication ou non du répondant dans des engagements bénévoles.

Cet élément a plus d'influence que toute autre dimension personnelle dans la manière de percevoir le bénévolat. Les recruteurs qui ont eux-mêmes des activités bénévoles conçoivent le bénévolat/volontariat de manière bien plus positive. Ce qui peut s'avérer logique est ici appuyé par des données chiffrées.

La conception du bénévolat, selon l'implication des répondants dans des engagements bénévoles ou volontaires



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 204. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

Pour ne prendre qu'un exemple, près de 3 recruteurs sur 5 parmi ceux qui réalisent du bénévolat envisagent cet engagement comme une source d'acquisition de compétences. Alors que pour ceux qui ne sont pas eux-mêmes des bénévoles ne sont que 40% à envisager ces activités de cette manière.

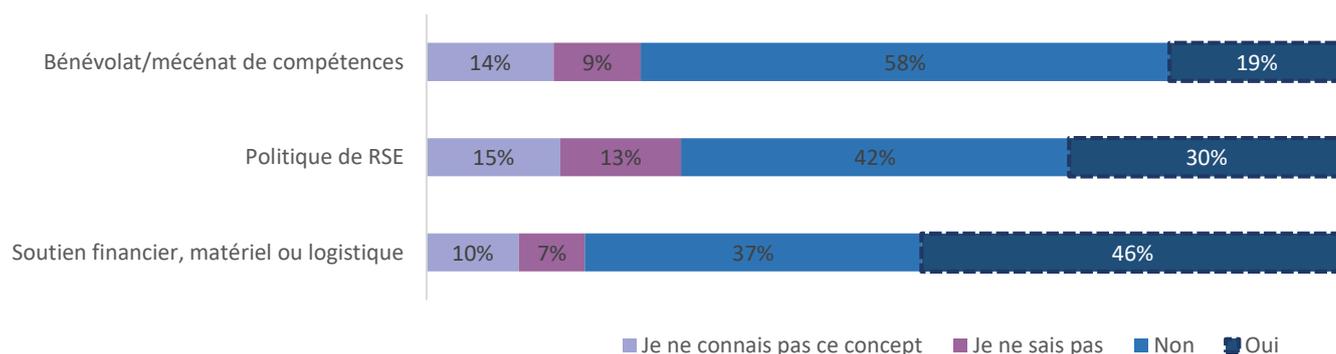
Il faut donc considérer que la réalisation par soi-même d'activités bénévoles influence les recruteurs au moins autant que le fait d'œuvrer dans le champ de l'ESS/secteur non marchand à titre professionnel. Et ce n'est pas un hasard si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prendre en considération l'impact positif du bénévolat sur le plan du parcours professionnel, puisqu'elles sont plus nombreuses que les hommes à s'impliquer en tant que bénévoles au sein des associations et dans bon nombre de secteurs d'activités associatifs, le taux d'emploi féminin est nettement plus élevé que celui des hommes.

Il est possible d'en conclure que le principal levier pour conscientiser les recruteurs aux bénéfices du bénévolat serait de leur faire découvrir l'engagement associatif par l'expérience.

LES DÉMARCHES PORTÉES PAR L'ENTREPRISE ENVERS LES ASSOCIATIONS

Seules les entreprises du secteur marchand étaient interrogées sur cette thématique des politiques ou démarches de soutien aux associations.

Question posée - Votre entreprise mène-t-elle une ou plusieurs des démarches suivantes ?



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 145 / Répondants : 139. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

1

Des démarches de soutien aux actions citoyennes et associatives assez méconnues

Le premier constat concerne la méconnaissance relative de ces démarches. Une proportion similaire de répondants indique ne pas connaître le concept de « bénévolat/mécénat de compétences » (14% des répondants) ou celui de « Politique de Responsabilité Sociale de l'Entreprise » (15%). Et quand ce concept est connu, une proportion non-négligeable de recruteurs interrogés sont dans l'incapacité de préciser si oui ou non leur entreprise mène ces démarches – 9% pour le bénévolat/mécénat de compétences, 13% pour les politiques de RSE. C'est donc dans chacun des cas 1 recruteur sur 4 qui manque d'informations sur le sujet.

La notion de « soutien financier, matériel ou logistique » est mieux connue, même si 1 recruteur sur 10 indique ne pas connaître cet élément et 7% précisent ne pas disposer de l'information en interne de l'entreprise.

Cela souligne l'effort nécessaire à fournir pour acclimater les recruteurs à ces logiques de soutien aux associations, impliquant probablement la mise en place de campagnes de communication sur le sujet. Et cela démontre également la nécessité pour les entreprises de mieux communiquer en interne sur les mesures mises en place pour soutenir les projets d'associations et de citoyens engagés.

2

Un soutien qui se limite essentiellement à l'aspect financier, matériel ou logistique

Parmi les répondants qui sont en mesure de préciser si oui ou non leur structure est impliquée dans une démarche de soutien, il apparaît que celui-ci est essentiellement d'ordre financier, matériel ou logistique – 46% des interrogés indiquent que leur entreprise est impliquée dans ce type de démarche contre 37% qui soulignent que ça n'est pas le cas.

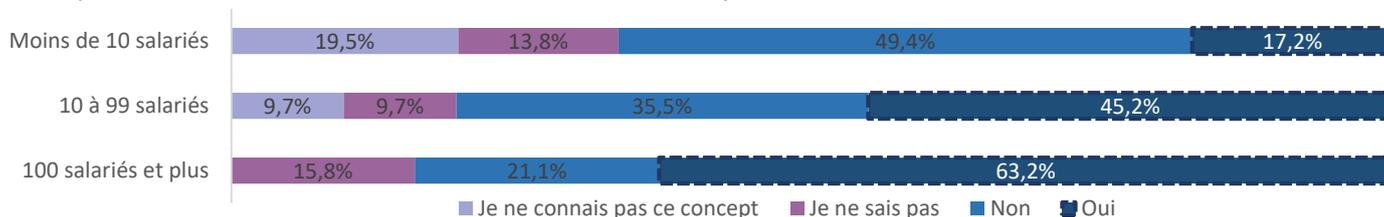
Les démarches de Responsabilité Sociale de l'Entreprise sont pour leur part pas fortement mises en place par les répondants – 30% seulement des entreprises répondantes contre 42% de répondants qui mentionnent que leur entreprise n'a pas mis en place de démarche type RSE. Et loin derrière, se situe la mise en place de bénévolat/mécénat de compétences – moins d'1 entreprise répondante sur 5 mentionne être investie dans ce type de démarche contre près de 3 entreprises sur 5 qui indiquent ne pas en réaliser.

3

La taille de l'entreprise, un facteur majeur de l'adoption de démarches de soutien

A l'exception du bénévolat/mécénat de compétences, pour lesquels la situation est bien plus floue, il apparaît clairement que la connaissance des dispositifs de soutien augmente proportionnellement à la taille de l'effectif. Seules les entreprises de moins de 10 salariés semblent nombreuses à méconnaître ces sujets, un faible nombre de structures composées de 10 à 99 salariés indiquent une méconnaissance sur ces thématiques et aucune entreprise de plus de 100 salariés n'évoque un manque de connaissance.

L'adoption d'une démarche de RSE, selon la taille de l'entreprise



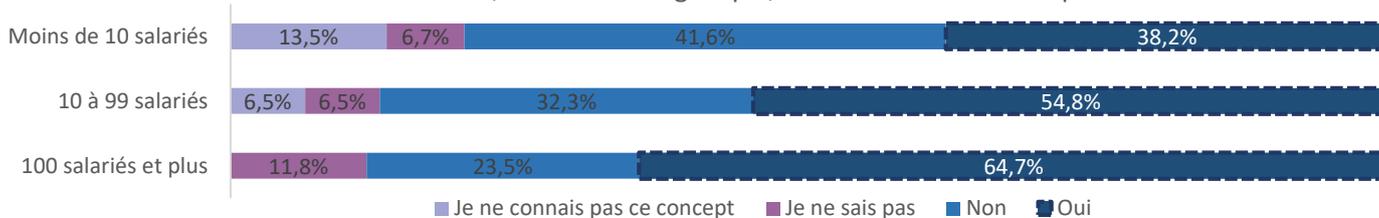
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 145 / Répondants : 139. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

Au sujet des démarches de RSE, si moins d'1 entreprise de moins de 10 salariés sur 5 indique organiser ces démarches, c'est près de la moitié des entreprises de 10 à 99 salariés qui en ont adopté, et parmi les structures de plus de 100 salariés, pas loin de 2 entreprises sur 3 mentionnent qu'elles en réalisent.

Ce constat est encore plus marqué sur le sujet du soutien matériel, financier ou logistique.

Le soutien financier, matériel ou logistique, selon la taille de l'entreprise



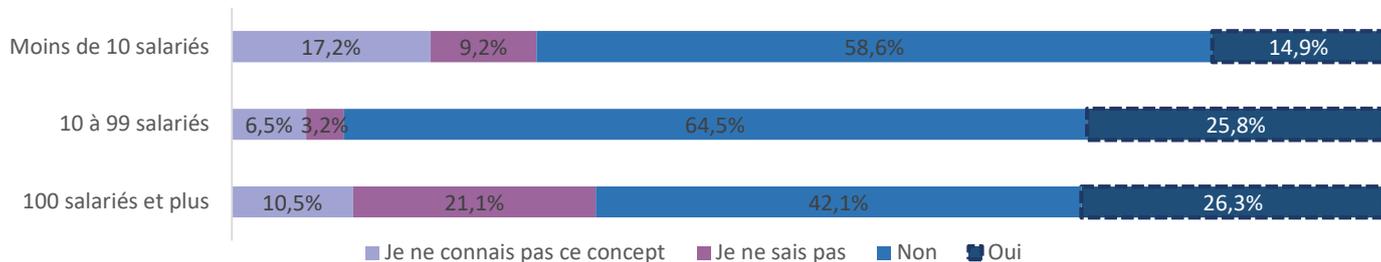
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 145 / Répondants : 139. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

Pour ce qui relève du bénévolat/mécénat de compétences, la taille de l'entreprise influence moins fortement les résultats observés. Si les entreprises de moins de 10 salariés sont proportionnellement plus nombreuses à

méconnaître ce sujet (17,2%) et moins nombreuses à adopter ces démarches (14,9%), l'écart avec les autres entreprises, selon les effectifs salariés, est moins conséquent (seulement une entreprise sur quatre parmi les 10 à 99 salariés et au sein des 100 salariés et plus, développent cet axe).

La mise en place de démarches de bénévolat/mécénat de compétence, selon la taille de l'entreprise



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 145 / Répondants : 139. Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

LES ÉLÉMENTS DÉTERMINANTS DU CANDIDAT

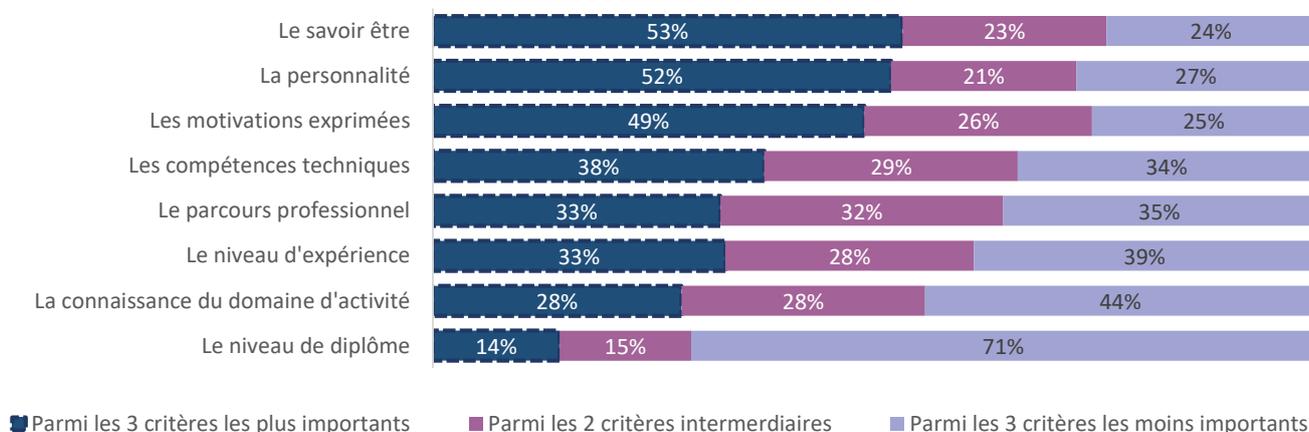
Cette question, concernant le degré d'importance des différents paramètres pris en compte lors des procédures de recrutement, visait à apprécier les éléments majeurs aux yeux des recruteurs.

Il apparaît que les paramètres liés à la personnalité du/de la candidat.e sont particulièrement soulignés par les recruteurs répondants. En effet, le « savoir être », la « personnalité » et les « motivations exprimées » sont les éléments pour lesquels les répondants disent accorder le plus d'importance. Chacun de ces trois paramètres apparaît parmi les 3 premiers critères les plus importants pour 1 répondant sur 2, et seulement 1 répondant sur 4 les positionne parmi les 3 éléments les moins prioritaires.

A l'opposé, le « niveau de diplôme » est de loin le paramètre qui semble le moins pris en compte par les recruteurs lors de l'évaluation des candidatures. A peine 14% des répondants le mentionne parmi les 3 critères majeurs, alors que 71% des répondants le classe au sein des 3 éléments les moins importants.

Dans l'entre deux apparaissent les paramètres liés au vécu professionnel : « compétences techniques », « parcours professionnels » et « niveau d'expérience » sont classés dans les trois premières positions par environ 1 répondant sur 3, alors que la « connaissance du domaine d'activité » est citée parmi les trois éléments principaux par un peu plus d'1 recruteur sur 4.

Question : A quel niveau d'importance estimez-vous les critères suivants dans le cadre d'un recrutement ?
Classez les critères suivants de 1 à 8. 1 = Le plus important 8 = Le moins important



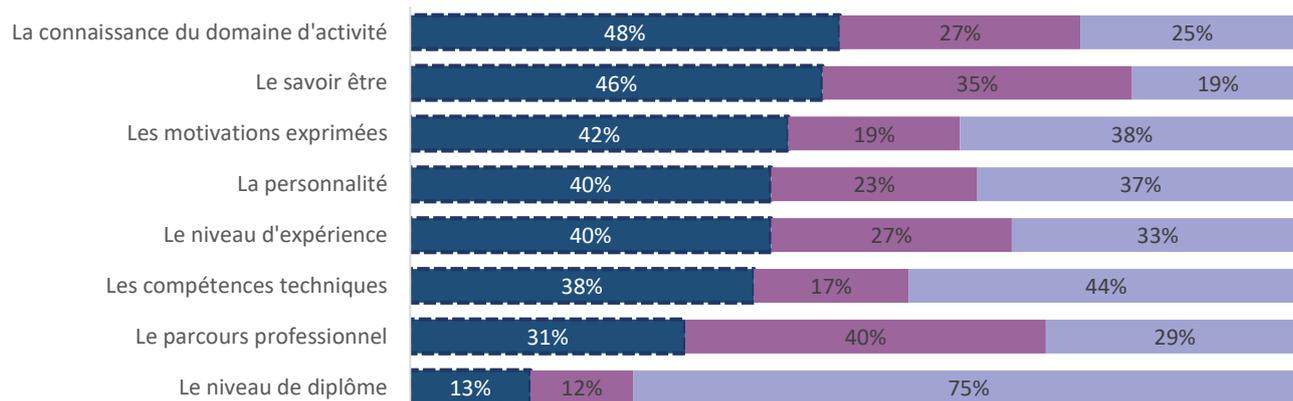
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.
Interrogés : 211 / Répondants : 182

Ces résultats peuvent aller à l'encontre de nos préjugés sur ce qui compte lors des démarches de recrutement et semble montrer une évolution qui tend vers le modèle anglo-saxon. Toutefois, il faut considérer le « niveau de diplôme » comme un « méta-paramètre », c'est-à-dire un critère qui, de par la rédaction de l'offre d'emploi, élimine d'emblée un certain nombre de candidats potentiels qui n'oseront pas postuler et uniformise donc dans les grandes lignes le profil des candidatures en matière de niveau de diplôme.

1

L'importance de la « connaissance du domaine d'activité » pour le secteur de l'ESS

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - secteur de l'ESS (France) ou Non-Marchand (Belgique)



■ Parmi les 3 critères les plus importants ■ Parmi les 2 critères intermédiaires ■ Parmi les 3 critères les moins importants

Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 53 / Répondants : 53

Contrairement à l'échantillon global, les recruteurs évoluant dans le secteur de l'ESS / non-marchand ont souligné davantage l'importance qu'ils accordent à « la connaissance du domaine d'activité ». Cet élément est celui qui apparaît comme le plus souvent évoqué par ces répondants – 48% des recruteurs de ce secteur ont placé ce paramètre parmi les trois premiers niveaux d'importance. Dans un ordre de grandeur comparable, « le savoir-être » apparaît également comme un critère majeur pour les répondants du secteur de l'ESS / non-marchand. Ces deux premiers paramètres ont en commun d'être très peu positionnés parmi les trois degrés d'importance les moins forts – respectivement 25% et 19% des répondants.

Plébiscités dans une mesure un peu moins importante, plusieurs éléments sont mentionnés dans des proportions très similaires parmi les 3 critères d'importance les plus élevés : « les motivations exprimées », « la personnalité », « le niveau d'expérience » ainsi que « les compétences techniques » sont cités parmi les 3 premiers critères par 40% des répondants de ce secteur d'activité.

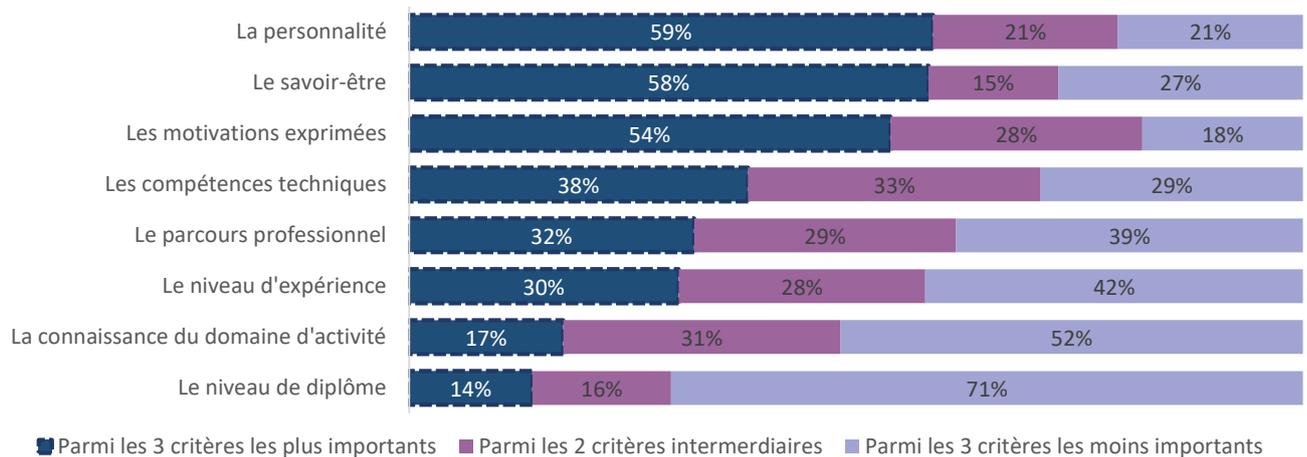
Le « parcours professionnel » est positionné dans les 3 premiers critères par moins d'1 répondant sur 3, toutefois c'est également un paramètre qui est faiblement placé parmi les 3 niveaux de moindre importance.

A l'image de l'échantillon global, « le niveau de diplôme » est bien moins souvent cité parmi les paramètres principaux – seulement 13% des répondants le placent dans les 3 premières positions, contre 75% des répondants de ce secteur qui le positionne au sein des 3 derniers critères.

2

Les traits de personnalité, éléments déterminants pour les recruteurs du secteur marchand

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - secteur marchand



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.
Interrogés : 145 / Répondants : 117

Plus nombreux à être représentés dans l'échantillon global, les recruteurs du secteur marchand influencent forcément davantage les réponses de l'échantillon global. Il n'est dès lors pas étonnant que l'ordre des paramètres pris en compte durant les recrutements soit peu ou prou le même que celui de l'ensemble des répondants.

Les trois critères majeurs exprimés par les recruteurs du secteur marchand sont ceux liés aux traits de caractère et à la personnalité de l'individu. Il faut noter que la « personnalité » - citée par 59% des répondants parmi les trois premiers critères, apparaît de très peu comme le premier élément devant le « savoir-être » - mentionné par 58% parmi les 3 principaux éléments. Les « motivations exprimées » viennent en 3^e position – soulignées par 54% des répondants du secteur marchand. L'écart entre ces trois paramètres et les autres indicateurs est toutefois nettement plus fort que ce qui été observé pour l'échantillon global.

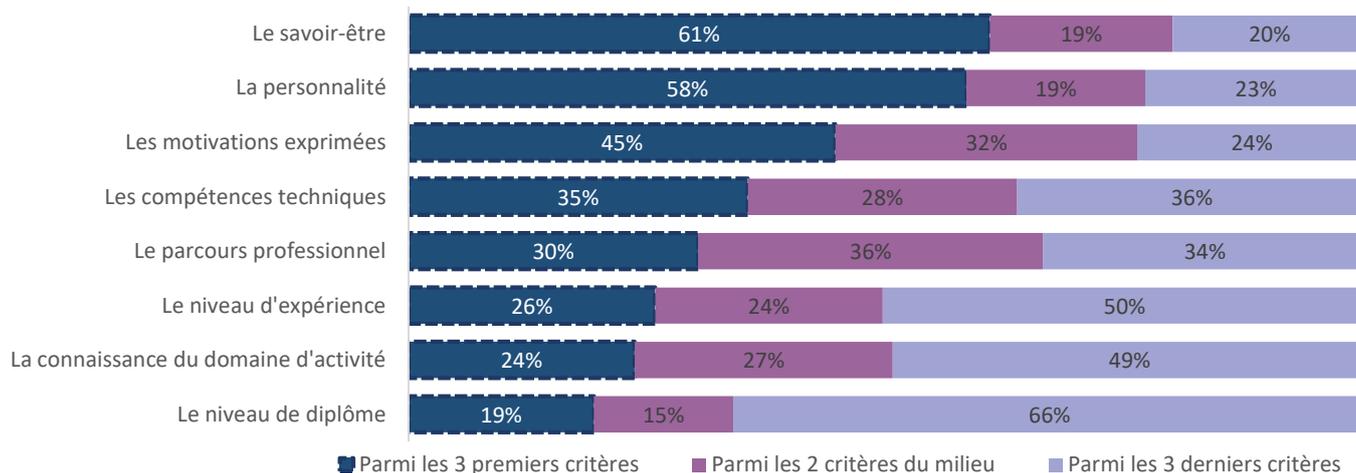
La « connaissance du domaine d'activité » qui était le premier paramètre cité par les répondants du secteur de l'ESS ou du non-marchand, est ici reléguée en avant-dernière position- évoquées parmi les trois principaux éléments par 17% des recruteurs du secteur marchand -, dans des proportions à peine plus élevées que « le niveau de diplôme » - 14% des répondants du secteur marchand.

SELON LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DU RECRUTEUR

1

Une hiérarchie entre critères plus affirmée chez les hommes, une prise en compte des motivations exprimées plus forte chez les femmes

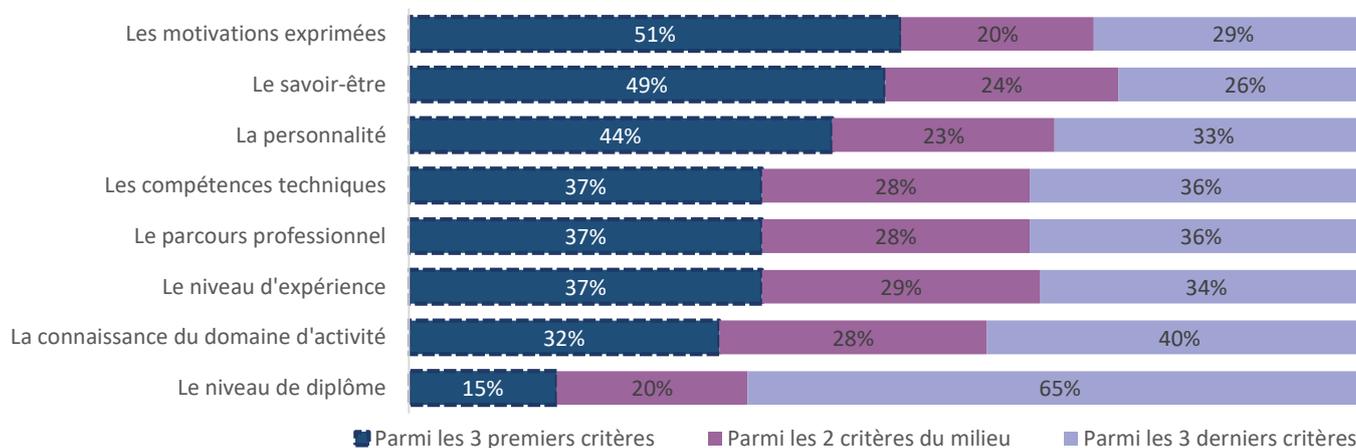
Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - **recruteur de sexe masculin**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 104 / Répondants : 101

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - **recruteur de sexe féminin**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

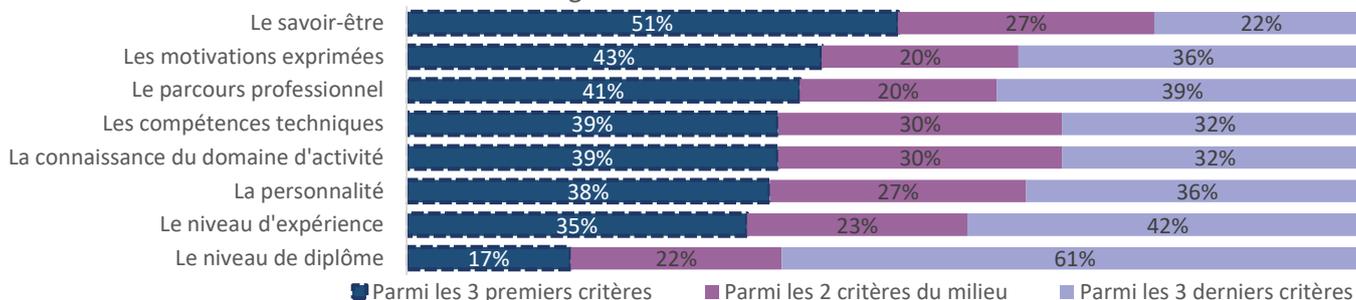
Interrogés : 99 / Répondants : 91

Les réponses apportées quant aux principaux paramètres pris en compte au cours d'un recrutement diffèrent assez faiblement entre hommes et femmes. Il faut constater toutefois que la hiérarchie semble plus claire chez les hommes, avec un écart significatif entre les deux principaux critères – le « savoir être » 61% et la « personnalité » 58% - et le reste – le troisième paramètre, « les motivations exprimées » est plébiscité par 45% des répondants masculins. Parmi les femmes ayant répondu, ce qui ressort en première paramètre correspond aux « motivations exprimées », à hauteur de 51%, les écarts entre critères sont moins conséquents que chez leurs homologues masculins.

2

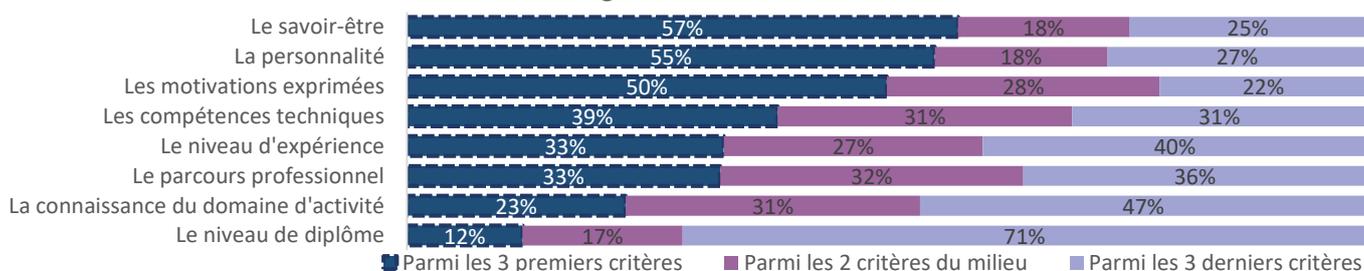
Une prise en compte des traits de personnalité qui s'accroît selon l'âge des recruteurs

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteur âgé de moins de 35 ans



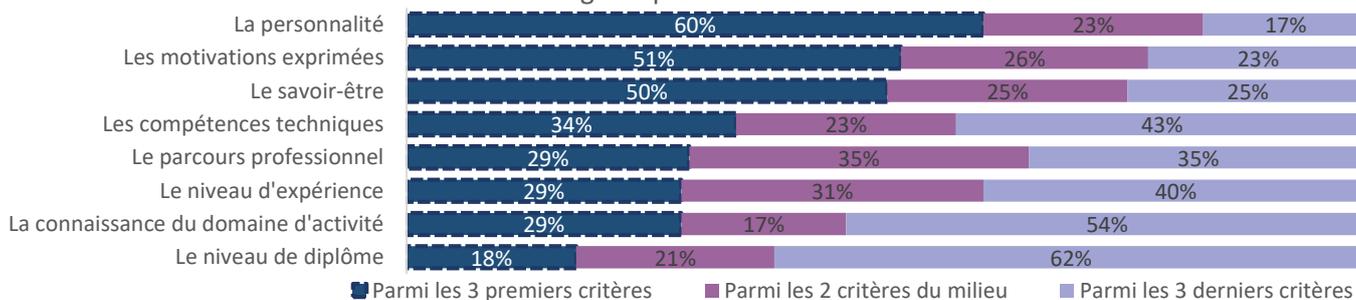
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 46 / Répondants : 46

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteur âgé de 36 à 55 ans



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 111 / Répondants : 102

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteur âgé de plus de 55 ans



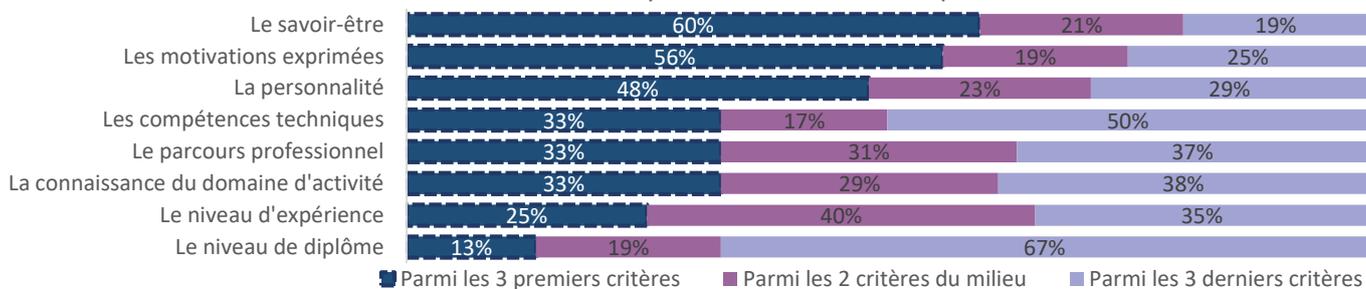
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 47 / Répondants : 35

Les réponses apportées concernant les paramètres pris en considération durant un recrutement diffèrent légèrement selon les catégories d'âge des recruteurs. Ce sont notamment les plus jeunes – âgés de moins de 35 ans – qui hiérarchisent plus faiblement que les autres recruteurs. En effet, les écarts entre les différents critères sont bien plus faibles qu'au sein des réponses apportées par leurs homologues plus âgés. Par ailleurs, les recruteurs de moins de 35 ans accordent une importance bien moins forte à la « personnalité » du candidat – 6^{ème} position dans la hiérarchie parmi les 8 paramètres testés, avec 38%. A l'inverse, les recruteurs de plus de 55 ans ont largement plébiscité la « personnalité des candidats » puisque c'est le paramètre qui se trouve le plus souvent cité parmi les 3 premiers critères, 60%.

3

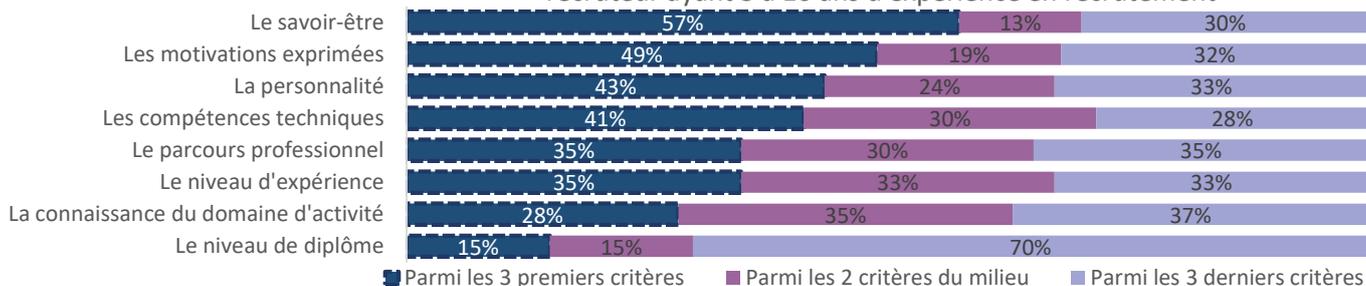
La faible influence du nombre d'années d'expérience des recruteurs dans cette fonction

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteur ayant moins de 3 ans d'expérience en recrutement



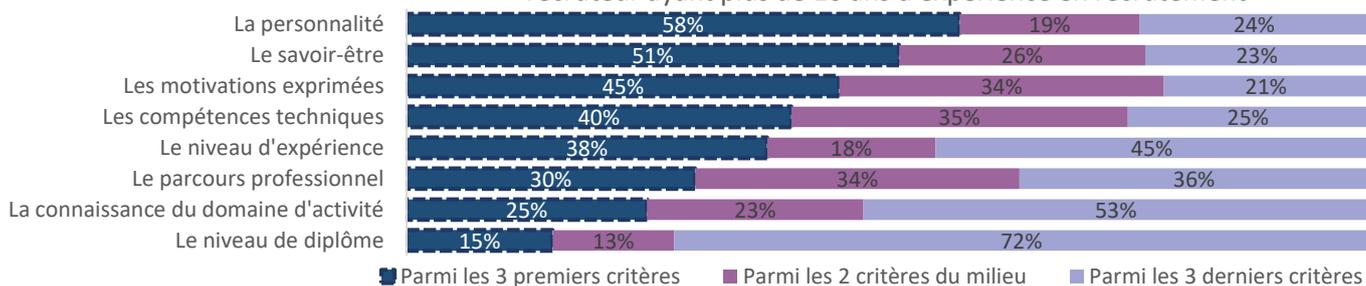
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 56 / Répondants : 52

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteur ayant 3 à 10 ans d'expérience en recrutement



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 48 / Répondants : 47

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteur ayant plus de 10 ans d'expérience en recrutement



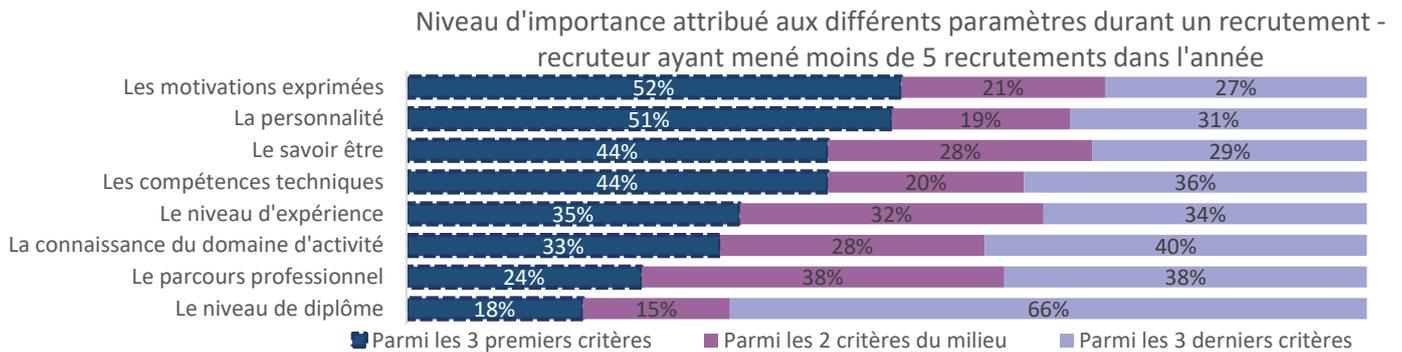
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 95 / Répondants : 80

Le nombre d'années d'expérience en matière de recrutement influence peu la hiérarchie des paramètres pris en compte par les recruteurs quand les candidats postulent. Ce sont des différences de degré d'appréciation davantage que de vision globale sur ce qui importe. Les hiérarchies semblent d'autant plus affirmées que les recruteurs ont de l'expérience dans le domaine – un classement net se dessine chez les recruteurs ayant plus de 10 années d'expériences alors que chez leurs homologues moins expérimentés certains paramètres sont cités dans des proportions très similaires.

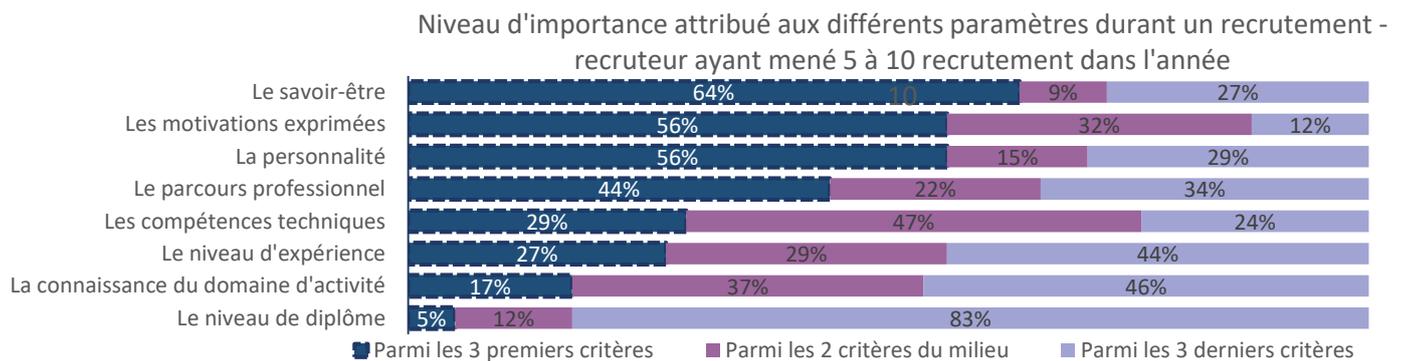
4

Une influence relative de la quantité de recrutements réalisés au cours de l'année

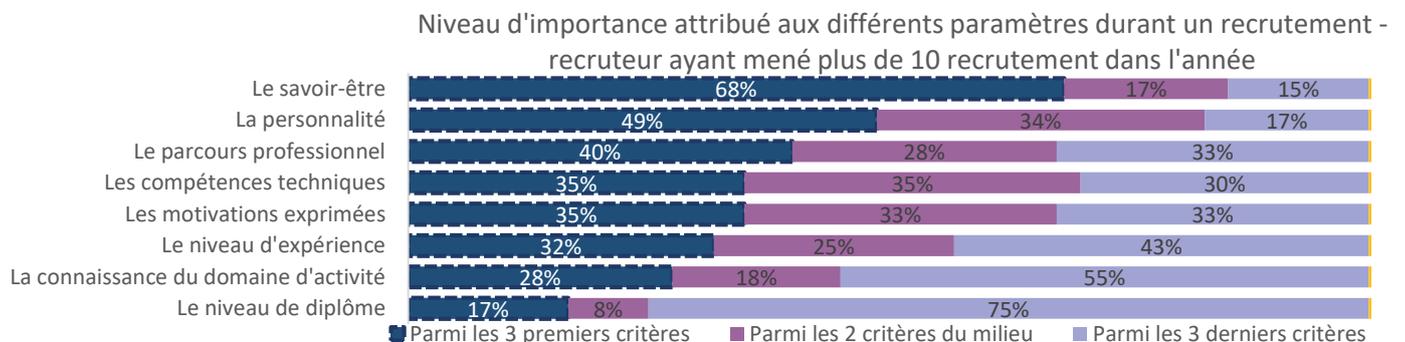
Le volume annuel de recrutement réalisé par les recruteurs du panel semble influencer légèrement la hiérarchie des paramètres pris en compte lors des procédures de recrutement. Le « savoir-être » est d'autant plus cité que les recruteurs réalisent un nombre important de recrutements, il en va de même pour le « parcours professionnel ». A l'inverse, on constate que les « motivations exprimées » reculent dans la hiérarchie avec le nombre grandissant de procédures réalisées.



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 101 / Répondants : 99



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 43 / Répondants : 41



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 43 / Répondants : 43

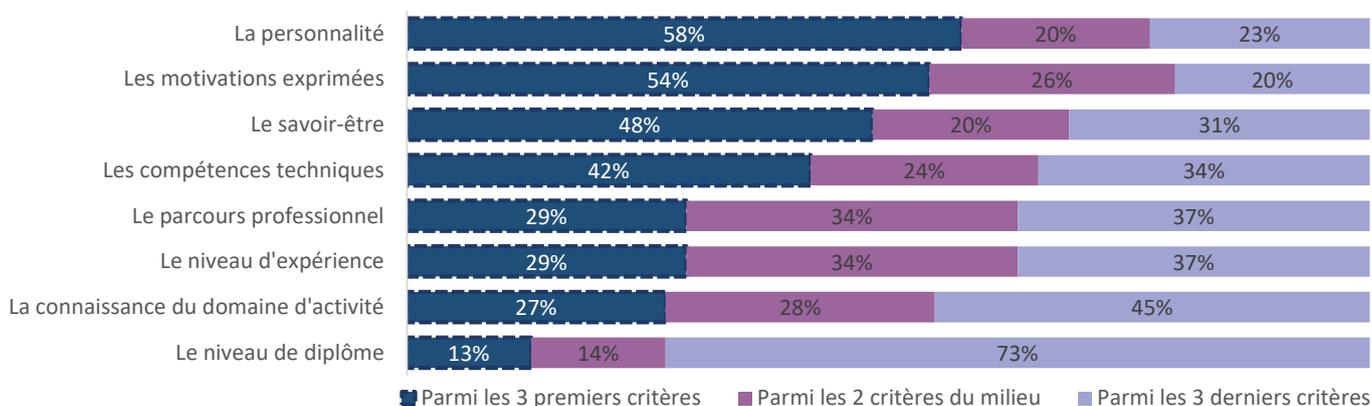
5

L'impact de la formation en management/RH sur la hiérarchisation des paramètres

Si les trois premiers paramètres mentionnés par les répondants concernent les aspects relatifs à la personnalité et au caractère du candidat/de la candidate, l'ordre de ce « podium » varie. Alors que le « savoir-être » n'apparaît qu'en 3^e position chez les recruteurs n'ayant pas suivi de formation en management/RH – 48% -, ce critère est de loin le premier au sein des réponses des recruteurs ayant suivi un tel cursus – 61%.

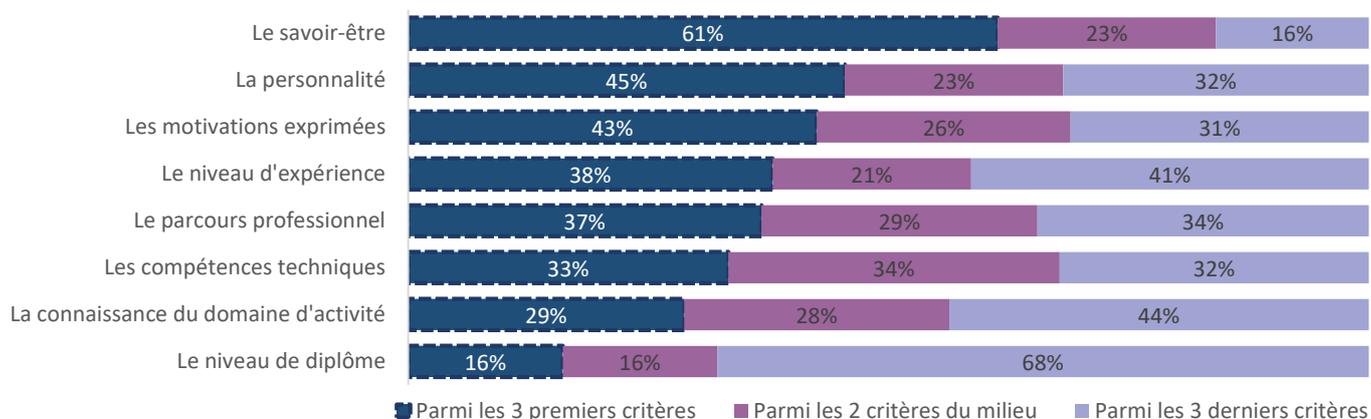
Les « motivations exprimées » semblent quant à elles jouer un rôle moins important chez les répondants ayant un cursus en management/RH – 43% contre 54% parmi les recruteurs n'ayant pas une telle formation. Les « compétences techniques » et le « parcours professionnel » connaissent la même différence d'appréciation

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteurs n'ayant pas suivi de formation en management/RH



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 109 / Répondants : 94

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteurs ayant suivi une formation en management/RH



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 94 / Répondants : 87

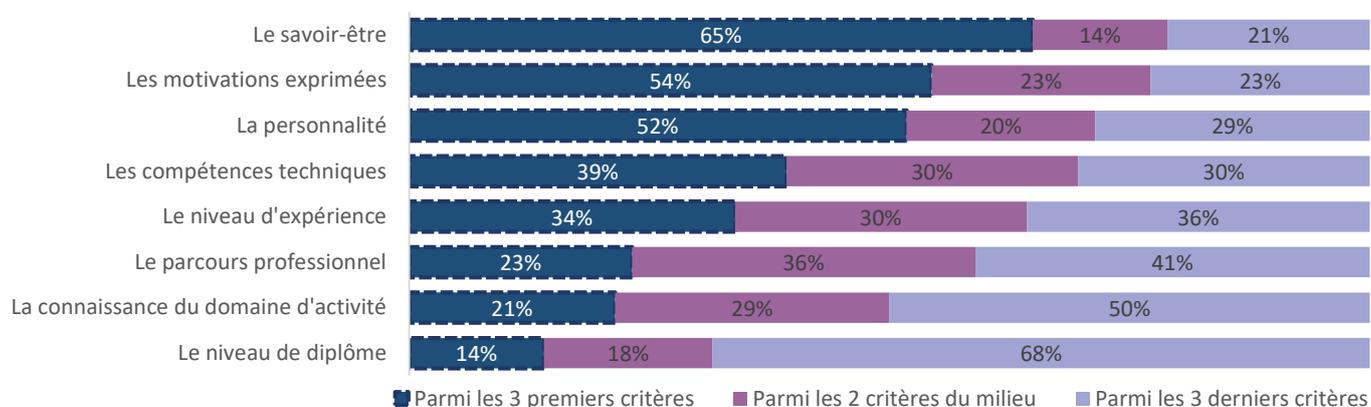
6

L'absence d'effet de la pratique d'activités bénévoles par les recruteurs sur leur manière de hiérarchiser les paramètres

L'influence de la pratique ou non d'activités bénévoles par les recruteurs sur leur manière d'appréhender les différents paramètres pouvant intervenir dans une procédure de recrutement est relativement faible. En effet, il s'agit d'une différence de degré d'importance accordé plutôt que d'une vision nettement différente.

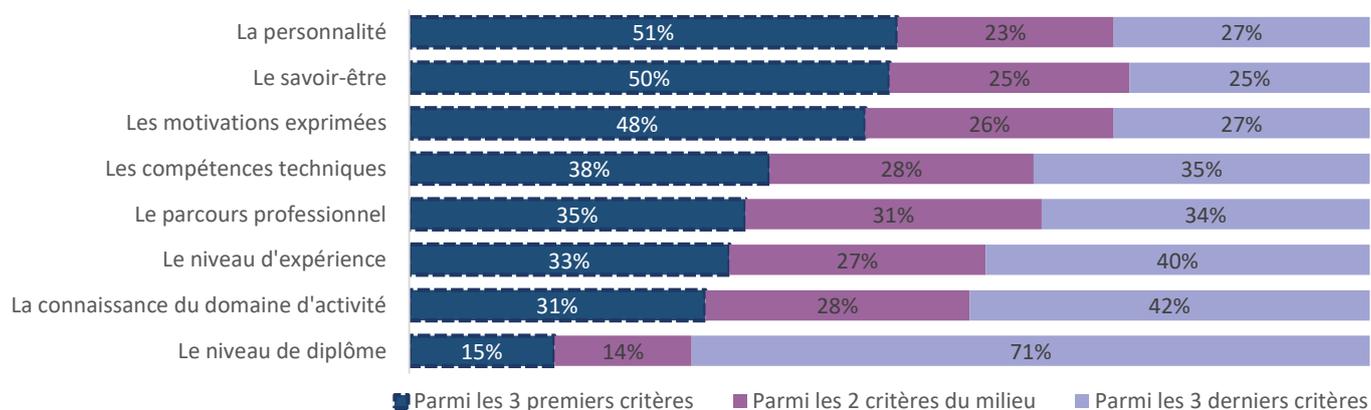
Ainsi, si le « savoir-être » est nettement en première position dans la hiérarchie établie par les recruteurs n'ayant pas d'activités bénévoles, cela reste un critère très important pour les recruteurs réalisant du bénévolat, quasiment à égalité avec la « personnalité » des candidats.

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteurs sans activité bénévole



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 70 / Répondants : 57

Niveau d'importance attribué aux différents paramètres durant un recrutement - recruteurs ayant une activité bénévole



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 128 / Répondants : 120

LA PRISE EN COMPTE DES CENTRES D'INTÉRÊTS MENTIONNÉS SUR LES CV

Afin de bien comprendre les logiques qui participent au processus de recrutement et pouvoir identifier au mieux comment les accompagnateurs du secteur associatif peuvent promouvoir les engagements bénévoles, il était nécessaire de recontextualiser la place des engagements bénévoles et volontaires parmi les autres catégories du CV. Or très régulièrement ces derniers, lorsqu'ils sont mentionnés, apparaissent dans la partie « Centres d'intérêt ». Il était dès lors intéressant de mesurer au préalable la manière dont cette partie précise est prise en compte ou non par les recruteurs.

Prise en compte de la partie "Centres d'intérêt" du CV des candidats - ensemble des répondants*



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 202.

Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

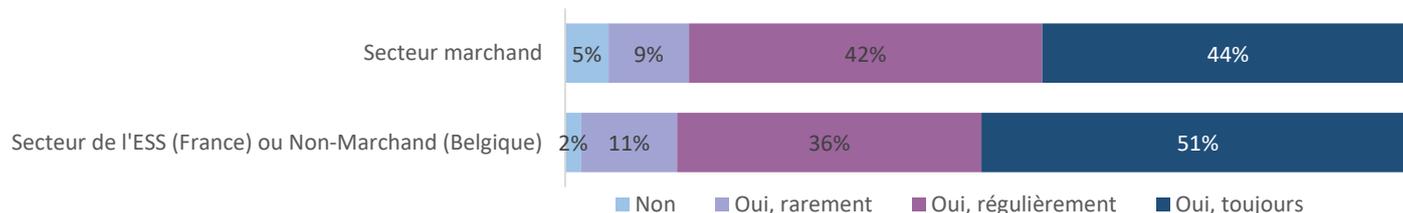
*Sont incluses les 12 réponses du Secteur Public, trop faible en nombre pour apparaître en catégorie à part entière dans le traitement

SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DU RECRUTEUR ET LA TAILLE DE LA STRUCTURE

Il apparaît que la catégorie « centres d'intérêt » est prise systématiquement en considération par près d'1 recruteur sur 2, et 2 sur 5 en tiennent compte « régulièrement ». Seule une portion négligeable de recruteurs – 4% – ne porte jamais d'attention à cette partie du CV. Il faut toutefois s'interroger sur l'homogénéité ou non de ce phénomène parmi l'ensemble des recruteurs ayant répondu à l'enquête.

1 Une prise en compte plus systématique parmi les recruteurs du secteur de l'ESS ou non-marchand

Prise en compte de la partie "Centres d'intérêt" du CV des candidats - selon le secteur d'activités



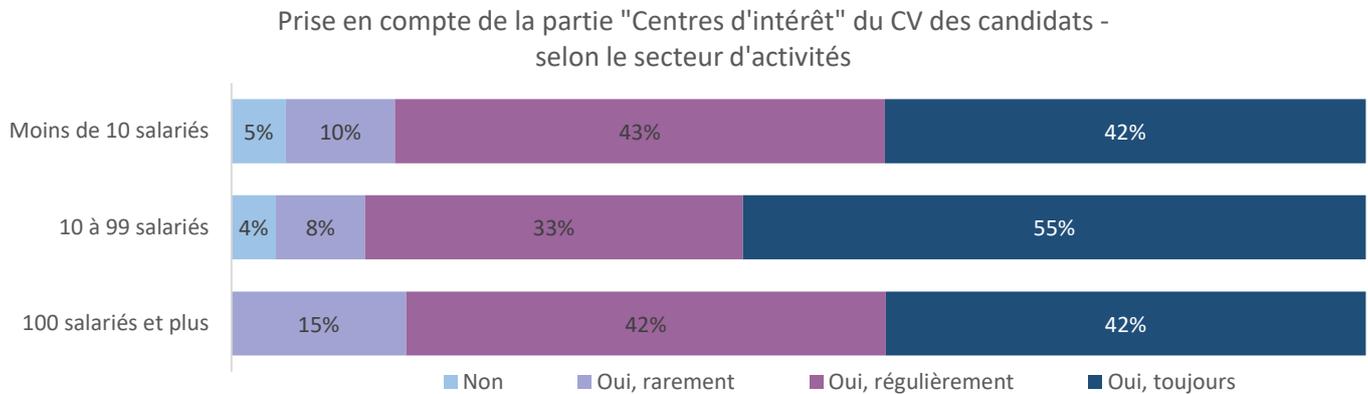
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 190.

Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

Il existe une légère différence dans la prise en compte de la partie « centre d'intérêts » du CV selon le secteur d'activité. Il semble que les recruteurs du secteur de l'ESS ou non-marchand en tiennent compte de manière un peu plus systématique et sont proportionnellement un peu moins nombreux à ne « jamais en tenir compte ».

2

L'influence limitée de la taille de la structure sur l'importance accordée aux « centres d'intérêt » lors des recrutements



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 190.
Pourcentages exprimés sur le nombre de répondants.

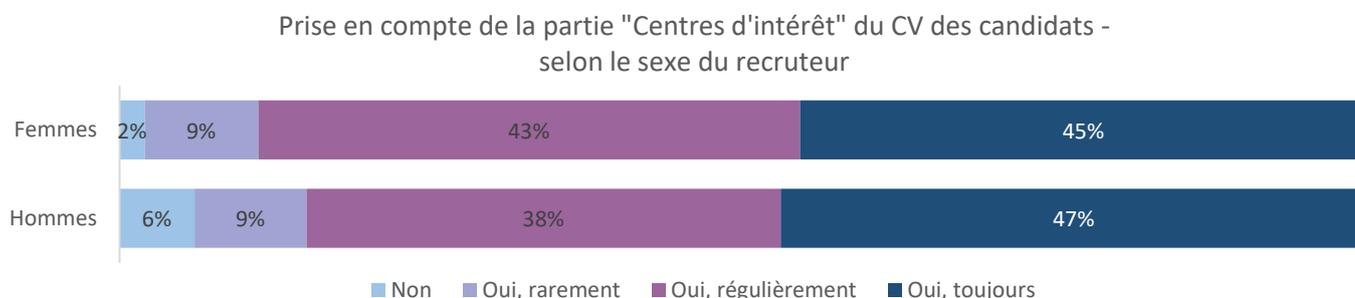
La taille de la structure n'influence que marginalement la manière de prendre en considération la catégorie « centres d'intérêt » dans les procédures de recrutement.

Les grosses structures (100 salariés et plus) indiquent qu'en aucun cas elles ne prennent pas du tout en compte cette partie du CV. Et les structures allant de 10 à 99 salariés ont tendance à prendre en considération plus systématiquement que les autres cette catégorie du CV – 55% d'entre elles disent y prêter toujours attention, contre 42% chez les petites (moins de 10 salariés) et grosses (100 salariés et plus) entreprises.

SELON LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DU RECRUTEUR

1

Un niveau de prise en compte des « Centres d'intérêt » relativement similaire entre hommes et femmes

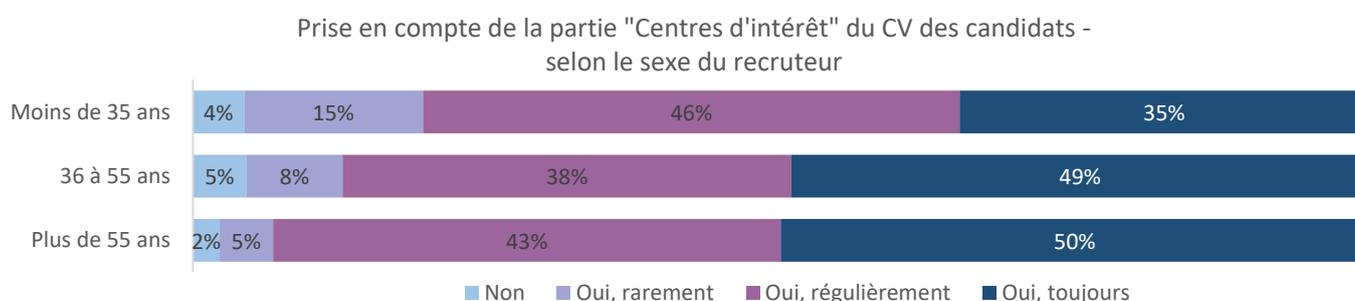


Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.
Interrogés : 211 / Répondants : 199

Que la personne qui mène le processus de recrutement soit un homme ou une femme, cela n'influence que très marginalement la manière dont sera prise en compte la catégorie « centre d'intérêts » mentionnée dans le CV. On constate que le pourcentage d'hommes disant ne pas du tout la prendre en compte est légèrement supérieur – 6% contre 2% chez les femmes – mais à l'inverse ils sont également proportionnellement plus nombreux à dire qu'ils la prennent toujours en considération – 47% contre 45%.

2

Les plus jeunes recruteurs prennent moins systématiquement en considération les « centres d'intérêt » mentionnés sur le CV des candidat.e.s

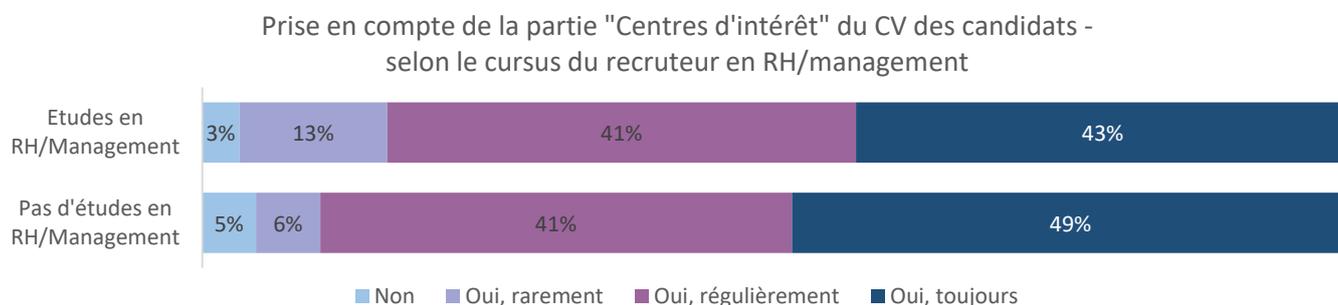


Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.
Interrogés : 211 / Répondants : 200

Les recruteurs de moins de 35 ans sont proportionnellement nettement moins nombreux à indiquer prendre toujours en compte cet élément du CV – 35% contre 49% et 50% pour les autres catégories d'âge.

3

Les recruteurs n'ayant pas suivi de cursus en RH/Management ont tendance à prendre plus systématiquement en compte les centres d'intérêts mentionnés dans le CV

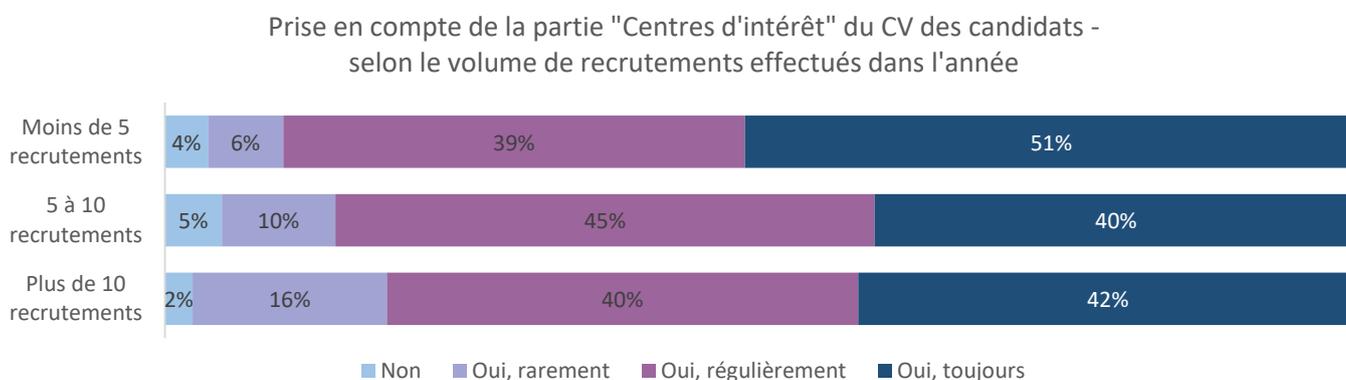


Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.
Interrogés : 211 / Répondants : 199

Les réponses apportées par les recruteurs n'ayant pas suivi de cursus en RH/Management semblent indiquer que ces derniers prennent légèrement plus en compte les activités extraprofessionnelles des candidats lors de l'étude des CV – 49% disent le prendre toujours en compte, contre 43% pour les recruteurs ayant suivi ce type de cursus.

4

Les recruteurs effectuant peu de recrutements ont plus facilement tendance à prendre en compte les centres d'intérêts mentionnés dans le CV



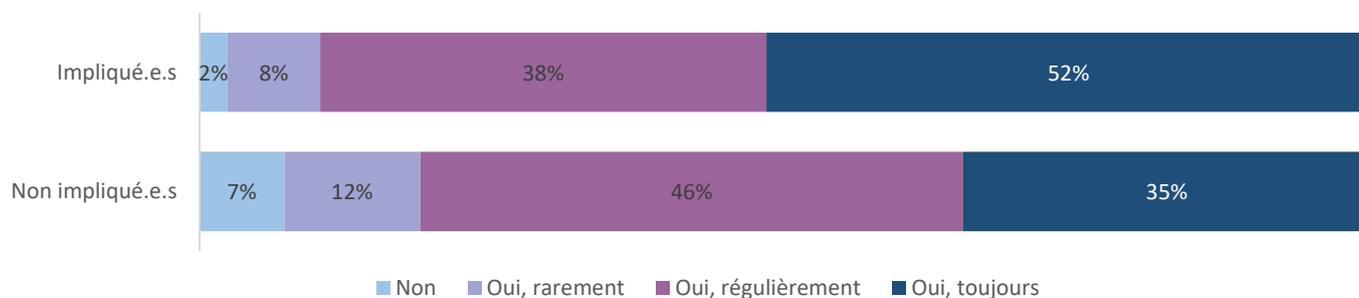
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.
Interrogés : 211 / Répondants : 199

Les recruteurs réalisant le moins de procédures de recrutements durant l'année sont ceux qui semblent prendre le plus systématiquement en considération les centres d'intérêts mentionnés par les candidat.e.s – 51% des recruteurs effectuant moins de 5 recrutements disent prendre toujours cet aspect en considération contre 40% et 41% pour les recruteurs en réalisant davantage.

5

L'expérience de l'engagement bénévole par le recruteur : LA variable la plus conséquente sur la prise en compte des centres d'intérêt des candidat.e.s

Prise en compte de la partie "Centres d'intérêt" du CV des candidats - selon l'implication ou non du recruteur dans des activités bénévoles



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 191

Alors que les caractéristiques personnelles des recruteurs évoquées précédemment n'avaient qu'une incidence faible sur la prise en considération des centres d'intérêts évoqués par les candidat.e.s dans leurs CV, on constate ici que l'implication qu'ont les recruteurs eux-mêmes dans des engagements bénévoles ou volontaires va très fortement influencer la manière dont ils percevront cette catégorie du CV.

Plus de 1 recruteur sur 2 parmi ceux qui sont engagés à titre bénévole dit prendre toujours en compte les centres d'intérêt des candidats, contre à peine 1 sur 3 parmi les recruteurs n'ayant pas d'engagement bénévole.

A l'inverse, ceux qui ne s'engagent pas bénévolement sont proportionnellement bien plus nombreux à dire ne jamais prendre cet aspect en compte dans les recrutements – 7% contre 2% chez les recruteurs ayant un engagement bénévole – et ils sont également proportionnellement plus nombreux à ne le prendre que rarement en compte – 12% contre 8% chez ceux qui s'engagent bénévolement.

« A QUEL POINT ÊTES-VOUS D'ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES ? »

Afin de comprendre le fonctionnement des procédures de recrutement, ou du moins les points de vigilance qu'ont les recruteurs à l'esprit lors de l'analyse des candidatures, ces derniers ont été interrogés sur leur degré d'acceptation ou non concernant certaines affirmations qui leurs sont soumises.

1 Selon les recruteurs, la rubrique « Centres d'intérêt » du CV est globalement mal utilisée par les candidats

La rubrique "centre d'intérêts" est généralement mal utilisée par les candidat.e.s - ensemble* des répondants

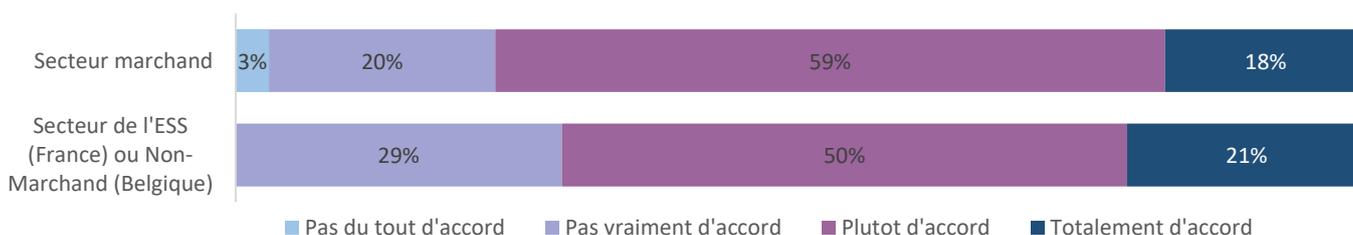


Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 200

*La catégorie "Ensemble" intègre également les 12 réponses du Secteur Public

Seuls 24% des recruteurs interrogés se montrent en désaccord avec l'idée selon laquelle la catégorie « centres d'intérêt » est mal utilisée par les candidat.e.s. Pour 3 recruteurs sur 4 donc, cette partie du CV pourrait être mieux exploitée durant la rédaction des CV.

La rubrique "centre d'intérêts" est généralement mal utilisée par les candidat.e.s - avis selon le secteur



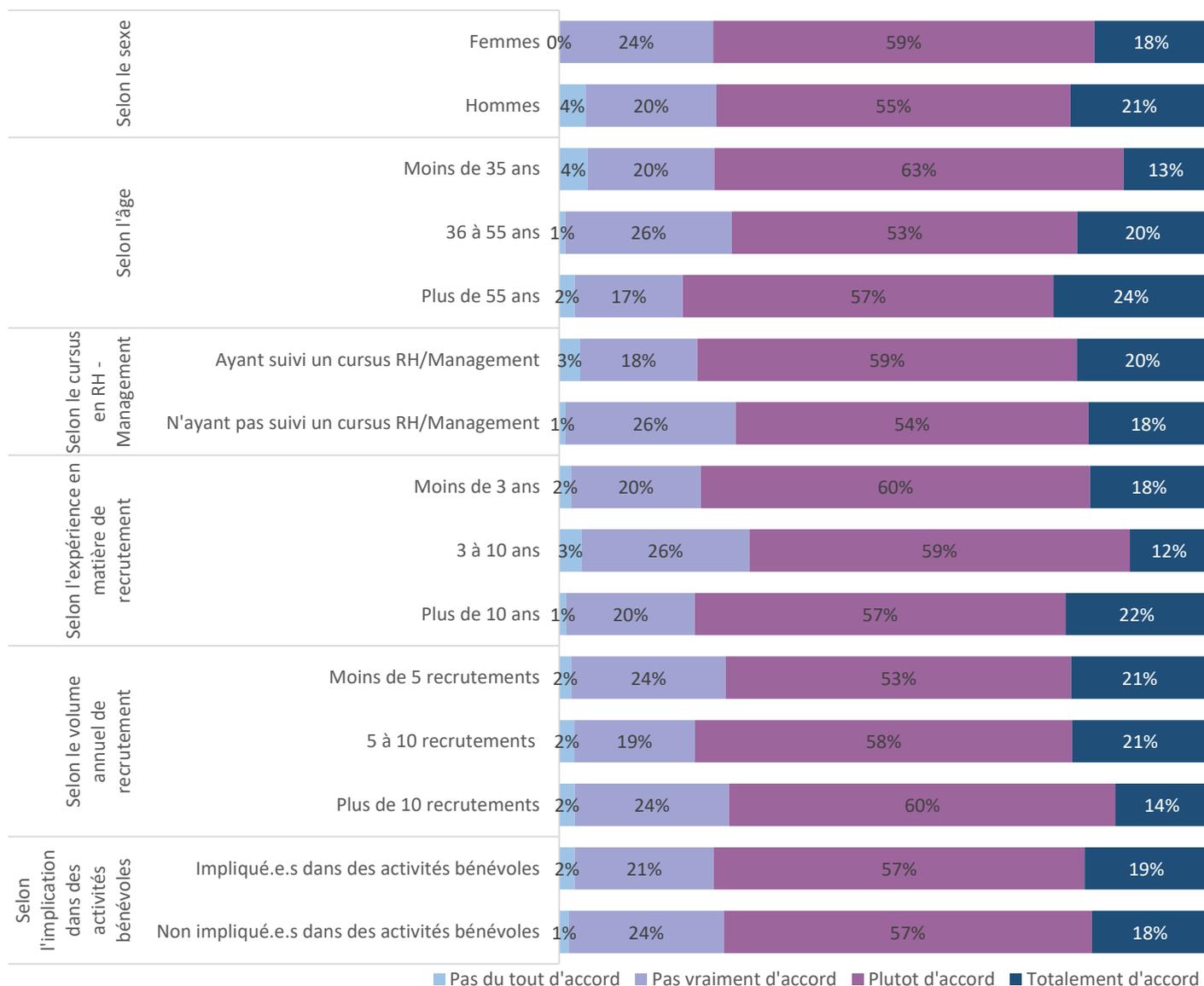
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 187

La différence selon le secteur d'activité du recruteur est assez faible, même si l'on constate un désaccord légèrement plus fort de la part des recruteurs de l'ESS/secteur non-marchand – 29% contre 23% pour les recruteurs du secteur marchand.

Il faut noter que les caractéristiques personnelles des recruteurs n'ont une influence que très marginale sur leur avis concernant l'usage qui est fait de la catégorie « centres d'intérêt » du CV par les candidat.e.s.

La rubrique "centre d'intérêts" est généralement mal utilisée par les candidat.e.s - avis selon les caractéristiques personnelles des recruteurs



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 199

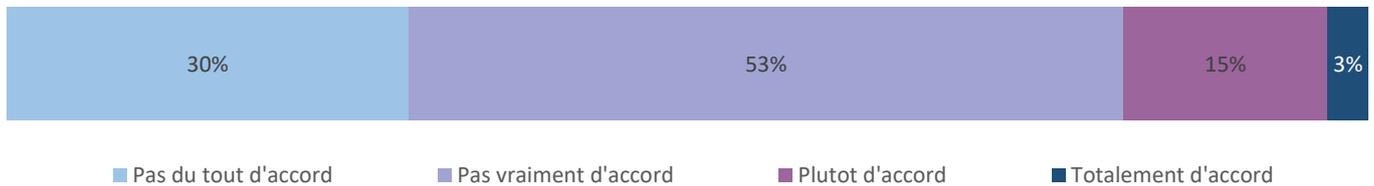
La seule légère différence liée aux caractéristiques personnelles concerne les réponses selon le suivi ou non d'un cursus en RH/Management. On constate que les recruteurs qui sont passés par un tel cursus sont proportionnellement plus nombreux à considérer que les candidats utilisent mal la catégorie « centres d'intérêt ».

On peut souligner également une différence de degré liée au volume annuel de recrutements. En effet, les recruteurs réalisant plus de 10 recrutements par an sont proportionnellement moins nombreux à se dire totalement d'accord avec l'assertion proposée – 14% contre 21% pour leurs homologues. Mais ils sont aussi plus nombreux que leurs confrères à se positionner comme plutôt d'accord avec cette affirmation.

2

Selon les recruteurs, tous les éléments de la rubrique « centres d'intérêt » ne sont pas équivalents

Tous les éléments de la catégorie "centres d'intérêt" se valent - ensemble* des répondants

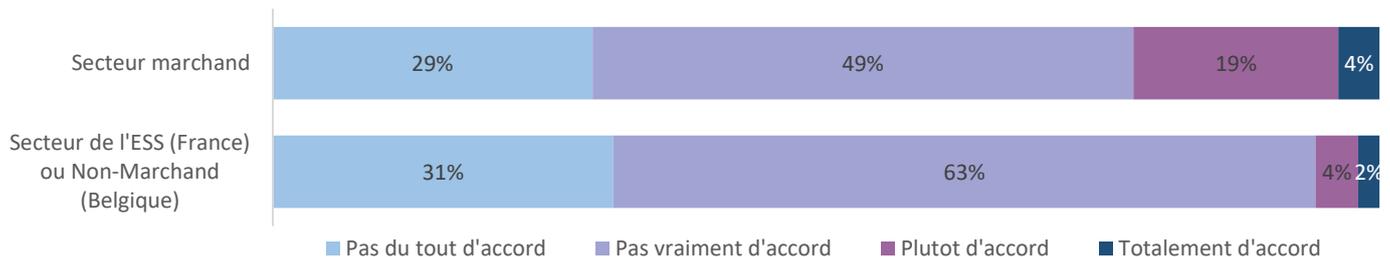


Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 200

*La catégorie "Ensemble" intègre également les 12 réponses du Secteur Public

Le désaccord est cette fois-ci nettement plus fortement exprimé. Les recruteurs n'attribuent pas la même valeur à l'ensemble des éléments figurant parmi les « centres d'intérêt ». 1 recruteur sur 3 se dit totalement en désaccord avec cette assertion et 1 sur 2 indique ne pas être vraiment d'accord.

Tous les éléments de la catégorie "centres d'intérêt" se valent - selon le secteur d'activité



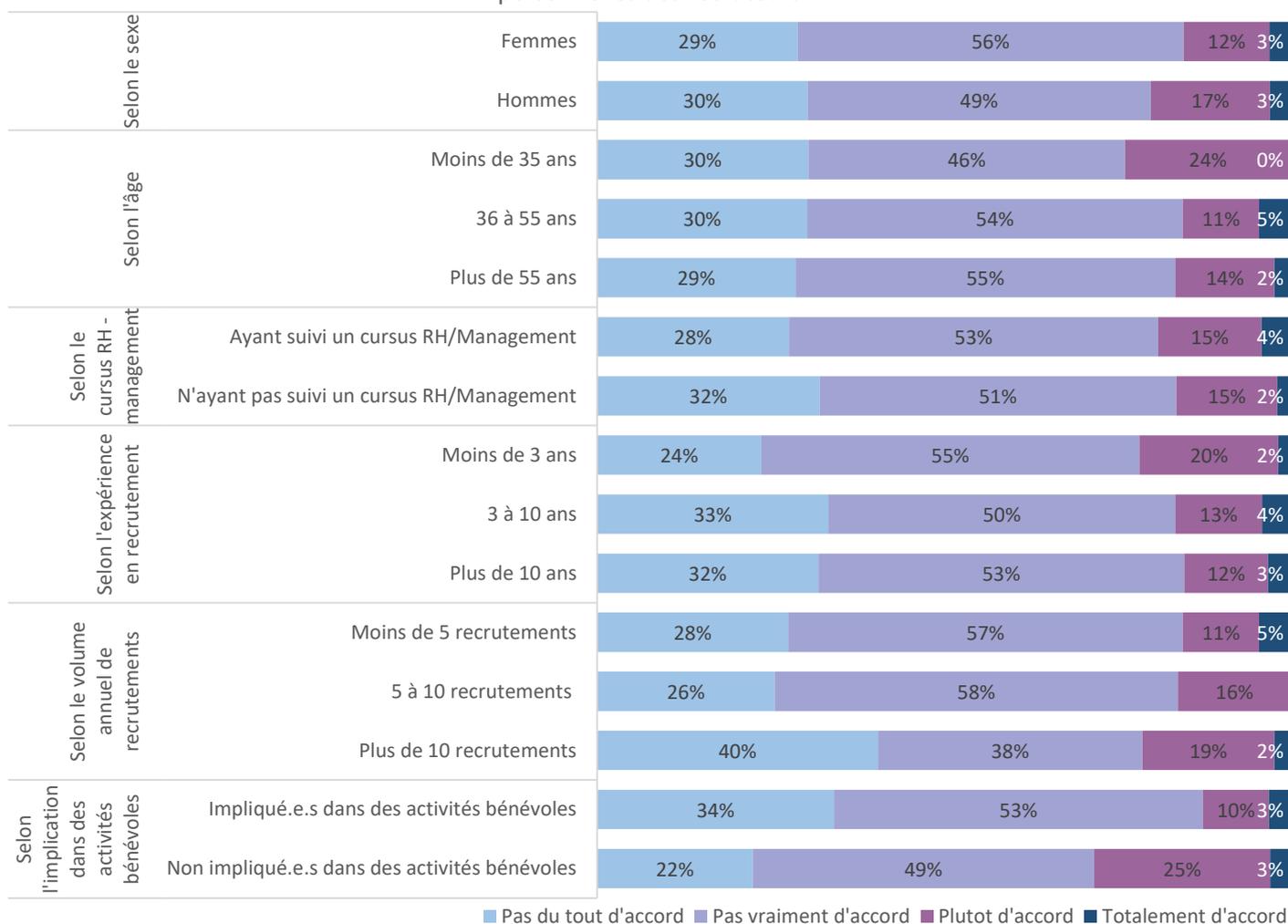
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 187

Si le taux de recruteurs en total désaccord est similaire entre le secteur privé marchand et le secteur de l'ESS/non-marchand, l'écart est surtout perceptible parmi les recruteurs qui ne se disent « pas vraiment d'accord » avec l'idée selon laquelle tous les éléments des « centres d'intérêt » se valent – 49% parmi les recruteurs du secteur privé, contre 63% pour ceux qui évoluent dans le secteur de l'ESS/non-marchand.

Les caractéristiques personnelles des recruteurs ont un impact plus notable que précédemment concernant l'assertion qui leur était proposée au sujet de l'équivalence des différents éléments composant la catégorie « centres d'intérêt ».

Tous les éléments de la catégorie "centres d'intérêt" se valent - selon les caractéristiques personnelles des recruteurs



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 199

Si recruteurs masculins et féminins se disent en total désaccord concernant cette assertion dans des proportions similaires, les femmes sont proportionnellement un peu plus nombreuses à se dire en partiel désaccord – 56% contre 49% pour les hommes.

L'âge influence également légèrement la manière dont se positionnent les recruteurs, on constate en effet que les plus jeunes recruteurs ont tendance à être moins nombreux à ne se dire pas vraiment d'accord avec l'affirmation proposée – 46% d'entre eux contre 55% pour les recruteurs des autres catégories d'âge – alors que les proportions de recruteurs en total désaccord sont identiques selon les différentes catégories d'âge.

L'expérience en matière de recrutement a elle aussi une légère influence. Ce sont notamment les moins expérimentés – moins de 3 années d'expérience dans le domaine – qui affichent le niveau de total désaccord le moins élevé – 24% contre 32% et 33% pour les recruteurs plus expérimentés. Mais cela est compensé par une proportion plus importante de recruteurs à ne se dire « pas vraiment d'accord ».

Autre différence notable, si l'on prend le paramètre du volume annuel de recrutements effectués, on note une proportion de recruteurs en total désaccord parmi ceux qui en réalisent le plus grand nombre – 40% des recruteurs effectuant plus de 10 procédures par an contre 28% et 26% pour ceux qui en effectuent moins. Mais une fois encore, cela est compensé par une proportion moins importante parmi ces recruteurs à 10 procédures ou plus par an à se positionner comme « pas vraiment d'accord » - 38% contre 57% et 58% pour ceux qui en réalisent moins de 5 ou 5 à 10 durant l'année.

Mais c'est au niveau de l'implication dans des activités bénévoles que la distinction se fait plus grande. Les recruteurs ayant eux-mêmes des activités bénévoles sont proportionnellement bien plus nombreux à afficher leur désaccord avec l'idée selon laquelle tous les éléments se valent dans la catégorie « centres d'intérêt » - 34% en total désaccord et 53% pas vraiment d'accord contre respectivement 22% et 49% chez leurs homologues n'effectuant pas d'activités bénévoles.

3 Les activités bénévoles/volontaires semblent légèrement plus importantes que les autres activités extra-professionnelles aux yeux des recruteurs

Les activités bénévoles/volontaires ont plus d'importance que d'autres activités extra-professionnelles - ensemble* des répondants

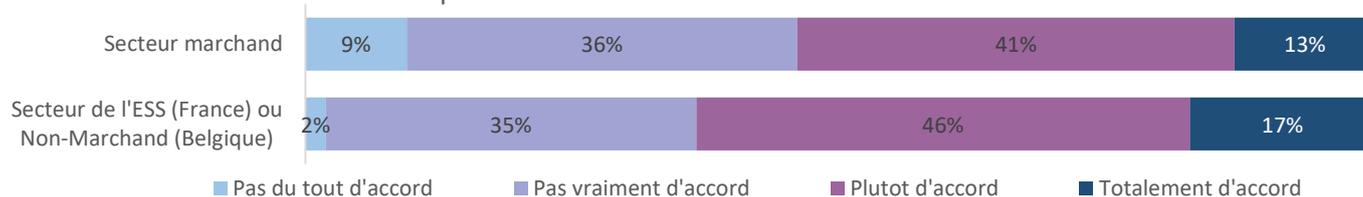


Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 202

*La catégorie "Ensemble" intègre également les 12 réponses du Secteur Public

Une légère majorité se dégage parmi les répondants en faveur de l'idée que les activités bénévoles/volontaires seraient plus importantes que les autres activités extra-professionnelles. Notons toutefois qu'une grande partie des répondants se positionnent sur les avis intermédiaires – 42% se disent « plutôt d'accord » et 36% indiquent n'être « pas vraiment d'accord ».

Les activités bénévoles/volontaires ont plus d'importance que d'autres activités extra-professionnelles - selon le secteur d'activité



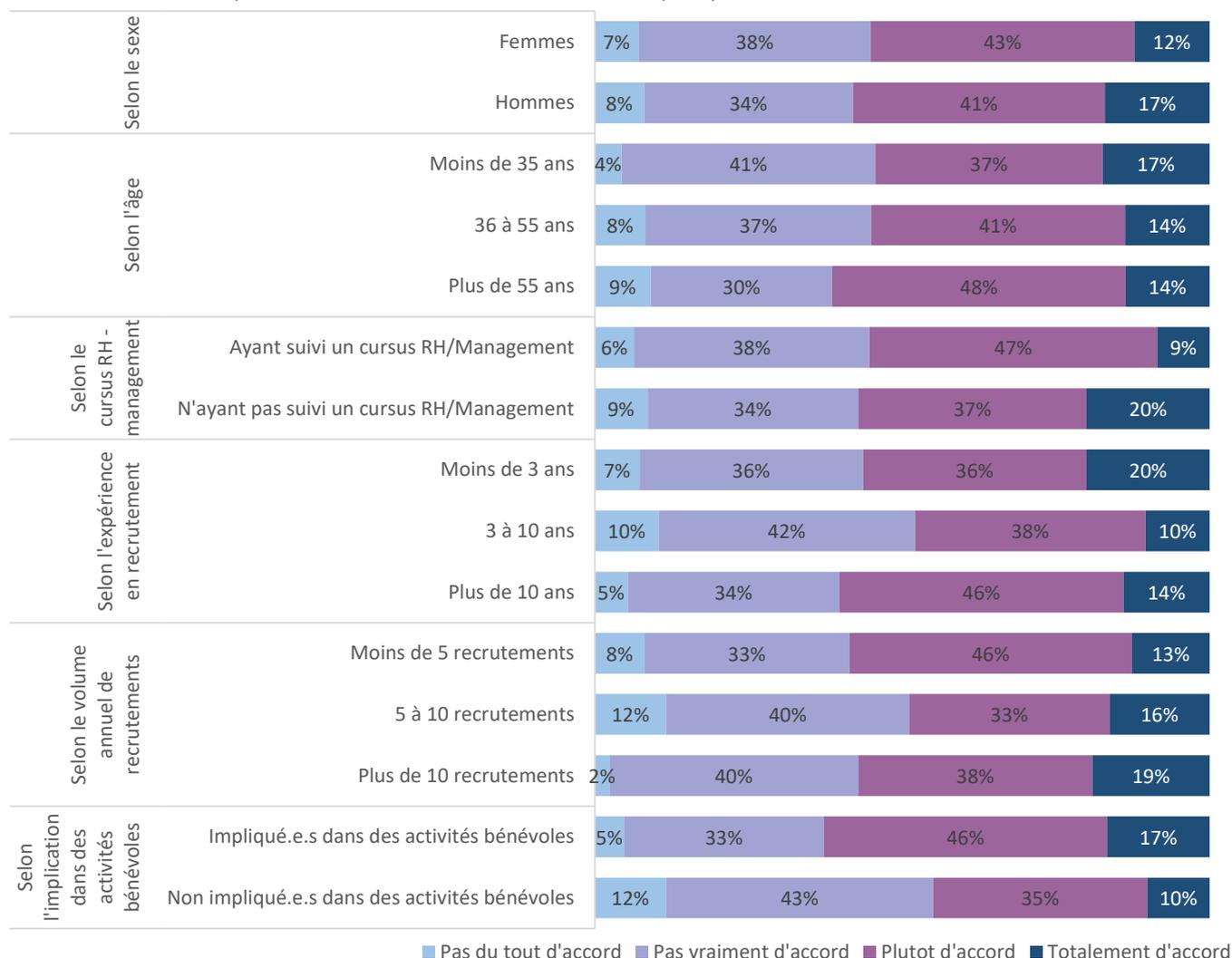
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 189

Assez logiquement nous mesurons une différence d'appréciation au sujet de cette affirmation. Le secteur de l'ESS/non-marchand est bien plus fortement acculturé à cette logique de l'engagement bénévole, et fonctionne pour partie sur ce type d'implication au quotidien. Toutefois les résultats ne sont pas non-plus totalement opposés – 17% des recruteurs de l'ESS/non-marchand se disent totalement d'accord avec cette idée et 46% approuvent partiellement, contre 13% et 41% pour leurs homologues du secteur privé marchand.

C'est essentiellement la part des recruteurs se disant en « total désaccord » qui varie entre les deux secteurs d'activités – 2% chez les recruteurs de l'ESS/non-marchand contre 9% dans le secteur marchand.

Les activités bénévoles/volontaires ont plus d'importance que d'autres activités extra-professionnelles - selon les caractéristiques personnelles des recruteurs



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 199

Les différences d'appréciation selon les caractéristiques personnelles des recruteurs ne sont pas fortement marquées. On note toutefois quelques petites variations.

Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à être « totalement d'accord » avec l'idée d'une plus grande importance des activités bénévoles par rapport aux autres activités extra-professionnelles – 12% contre 17% parmi les recruteurs masculins.

L'âge influence assez peu la manière de répondre, on perçoit un niveau d'approbation partielle ou totale légèrement plus élevé chez les plus de 55 ans.

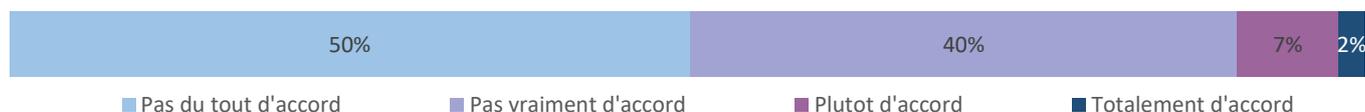
Deux paramètres semblent jouer bien davantage sur la manière de répondre face à cette affirmation.

En premier lieu le fait d'avoir suivi ou non un cursus en RH/management. Si 20% des recruteurs n'ayant pas suivi un tel cursus se disent totalement d'accord avec l'affirmation proposée, seuls 9% parmi ceux qui ont suivi ce type de cursus approuvent totalement l'idée. Notons cependant que ce différentiel est compensé par les recruteurs se montrant « plutôt d'accord » puisque là les proportions s'inversent – 37% pour les recruteurs n'ayant pas suivi de cursus RH/management contre 47% chez les recruteurs ayant suivi ce cursus. Il s'agit donc d'une différence de « degré d'adhésion » plutôt qu'une vision radicalement différente.

Enfin, et là il s'agit d'une réelle différence de point de vue, le fait de réaliser soi-même des activités bénévoles joue très fortement sur l'adhésion à l'idée selon laquelle les engagements bénévoles/volontaires sont plus importants que les autres activités extra-professionnelles – 17% parmi les recruteurs ayant des engagements bénévoles sont totalement d'accord et 46% plutôt d'accord, contre 10% et 35% chez ceux qui n'ont pas d'activités de bénévolat ou de volontariat.

4 Les recruteurs n'estiment pas que les activités bénévoles/volontaires soient source d'une moindre implication dans son activité professionnelle.

Un.e candidat.e qui a des activités de bénévolat/volontariat sera moins impliqué.e dans son travail - ensemble* des répondants

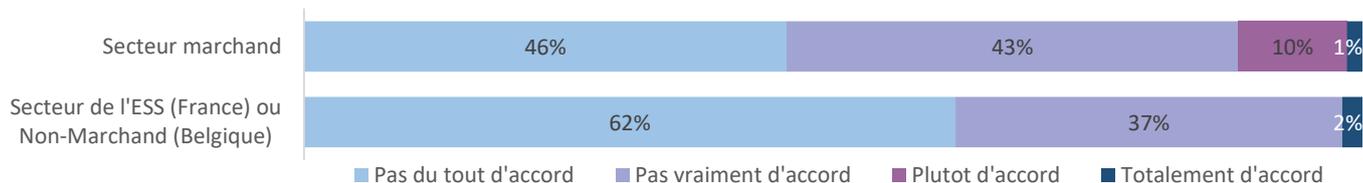


Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 201

*La catégorie "Ensemble" intègre également les 12 réponses du Secteur Public

Un recruteur sur deux parmi les interrogés est en total désaccord avec l'idée qu'un salarié investi dans des activités bénévoles/volontaires serait potentiellement moins impliqué dans son travail. Et 2 recruteurs sur 5 indiquent n'être pas vraiment d'accord. A la lecture de ces éléments on est donc en droit de penser que la mise en avant d'activités de bénévolat ou de volontariat par des candidats ne sera pas perçue négativement par une très grande majorité des recruteurs en ce qui concerne l'implication professionnelle.

Un.e candidat.e qui a des activités de bénévolat/volontariat sera moins impliqué.e dans son travail - selon le secteur d'activités



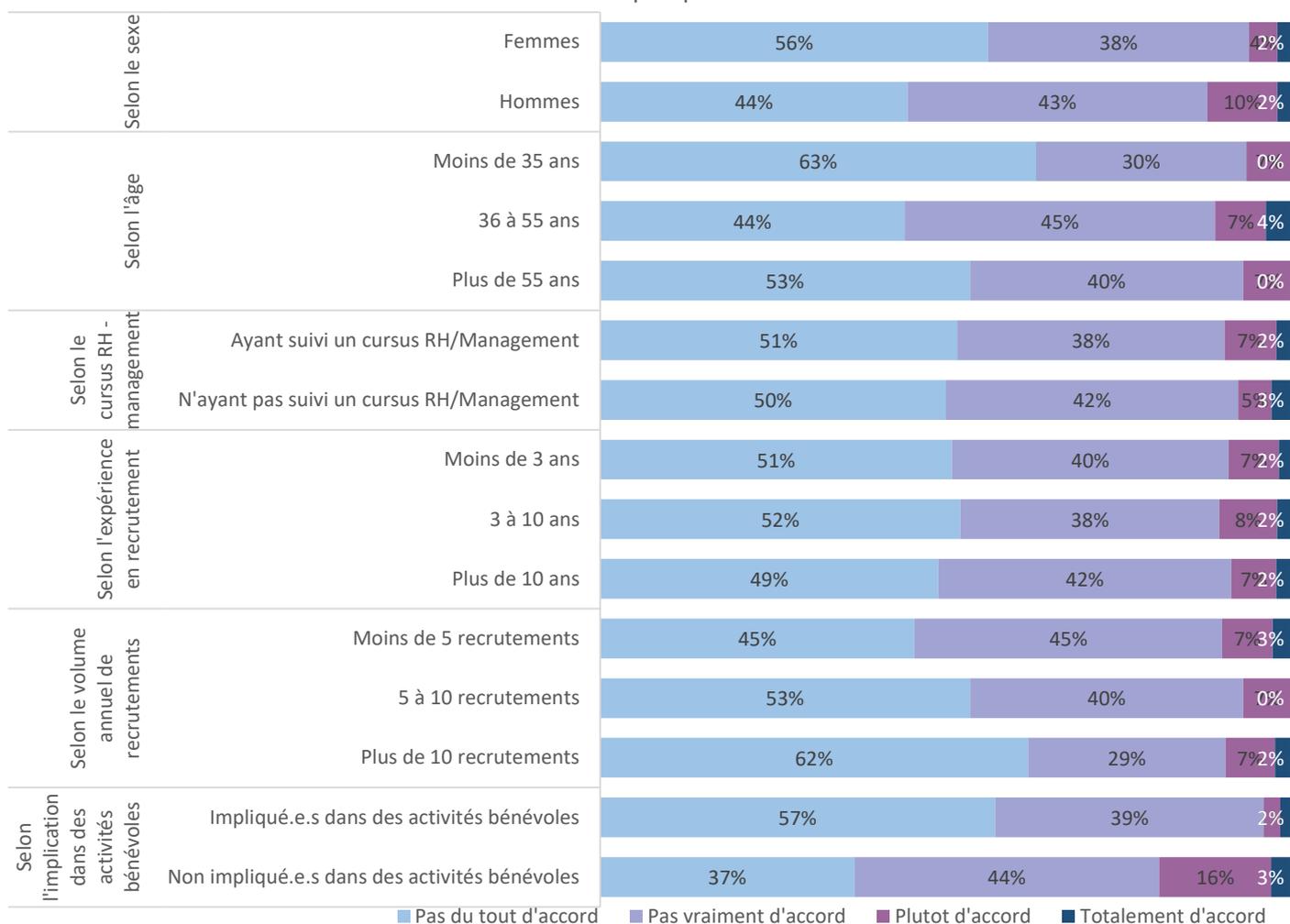
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 189

Une fois encore, l'appartenance à un secteur d'activités aura un impact assez fort sur la manière dont répondra un recruteur face à cette affirmation qui voudrait qu'un candidat ayant des activités de bénévolat/volontariat sera potentiellement moins impliqué professionnellement.

Si les deux secteurs se positionnent très largement en défaveur de cette affirmation, le curseur est plus marqué chez les recruteurs du secteur de l'ESS/non-marchand – 62% font part de leur désaccord total contre 46% chez les recruteurs du secteur marchand. Par ailleurs, 10% des recruteurs du secteur marchand se disent « plutôt d'accord » avec cette idée et 1% totalement d'accord, soit 11% d'adhésion partielle ou totale contre seulement 2% d'adhésion chez les recruteurs de l'ESS/ non-marchand.

Un.e candidat.e qui a des activités de bénévolat/volontariat sera moins impliqué.e dans son travail - selon les caractéristiques personnelles des recruteurs



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 199

Cette affirmation semble créer davantage de différences de points de vue selon les caractéristiques personnelles des recruteurs que les assertions précédentes.

Les recruteurs masculins se montrent proportionnellement moins en désaccord que leurs homologues féminines. En effet, 56% des femmes indiquent un désaccord total et 38% un désaccord partiel contre 44% et 43% chez les hommes.

L'âge influence également les réponses apportées. La différence se fait notamment au niveau de la démonstration d'une désapprobation totale – 63% des recruteurs de moins de 35 ans indiquent un désaccord total contre seulement 50% pour les 36 à 45 ans, 40% pour les 46 à 55 ans, 53% pour les plus de 55 ans.

Le nombre d'année d'expérience en recrutement n'impacte pas les réponses apportées, contrairement au volume annuel de recrutements. Effectivement, on constate que la proportion de désaccord total avec l'affirmation augmente en fonction du nombre de procédures réalisées par les recruteurs – 45% chez ceux qui en réalisent moins de cinq, 53% parmi les recruteurs qui procèdent à 5 à 10 recrutements durant l'année et 62% au sein des recruteurs qui réalisent plus de 10 procédures sur 12 mois.

Enfin, et cela n'est pas réellement une surprise, la différence majeure tient à l'implication ou non des recruteurs dans des activités bénévoles ou volontaires. La désapprobation totale de l'idée d'une moindre implication chez les candidats faisant du bénévolat s'élève à 57% chez les recruteurs ayant eux-mêmes ce genre d'activités contre seulement 37%

chez ceux qui ne s'impliquent pas à titre bénévole. Par ailleurs seuls 2% des recruteurs s'engageant bénévolement approuvent partiellement ou totalement l'idée, contre 19% (16% d'adhésion partielle, 3% d'adhésion totale) chez leurs homologues non engagés.

5 Des recruteurs prêts à accorder aux engagements bénévoles une valeur similaire à celle d'une expérience professionnelle

Une expérience bénévole/volontaire peut avoir la même valeur qu'une expérience professionnelle - ensemble* des répondants

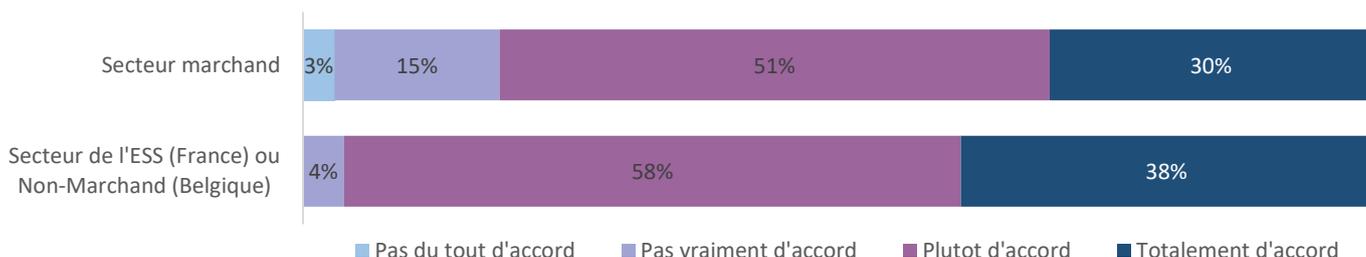


Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 201
 *La catégorie "Ensemble" intègre également les 12 réponses du Secteur Public

Cette proposition est un élément central de notre démarche. Si à l'heure actuelle les procédures de recrutements reposent globalement sur la prise en compte des seules expériences professionnelles, les recruteurs seraient-ils, malgré tout, prêts à considérer une expérience de bénévolat/volontariat comme ayant une valeur égale ? C'est ce que semblent nous dire les chiffres récoltés.

Près d'un recruteur sur trois indique être totalement d'accord avec cette idée, et un recruteur sur deux se dit partiellement d'accord. Seuls 15% des répondants font montre d'une désapprobation partielle (13%) ou totale (2%).

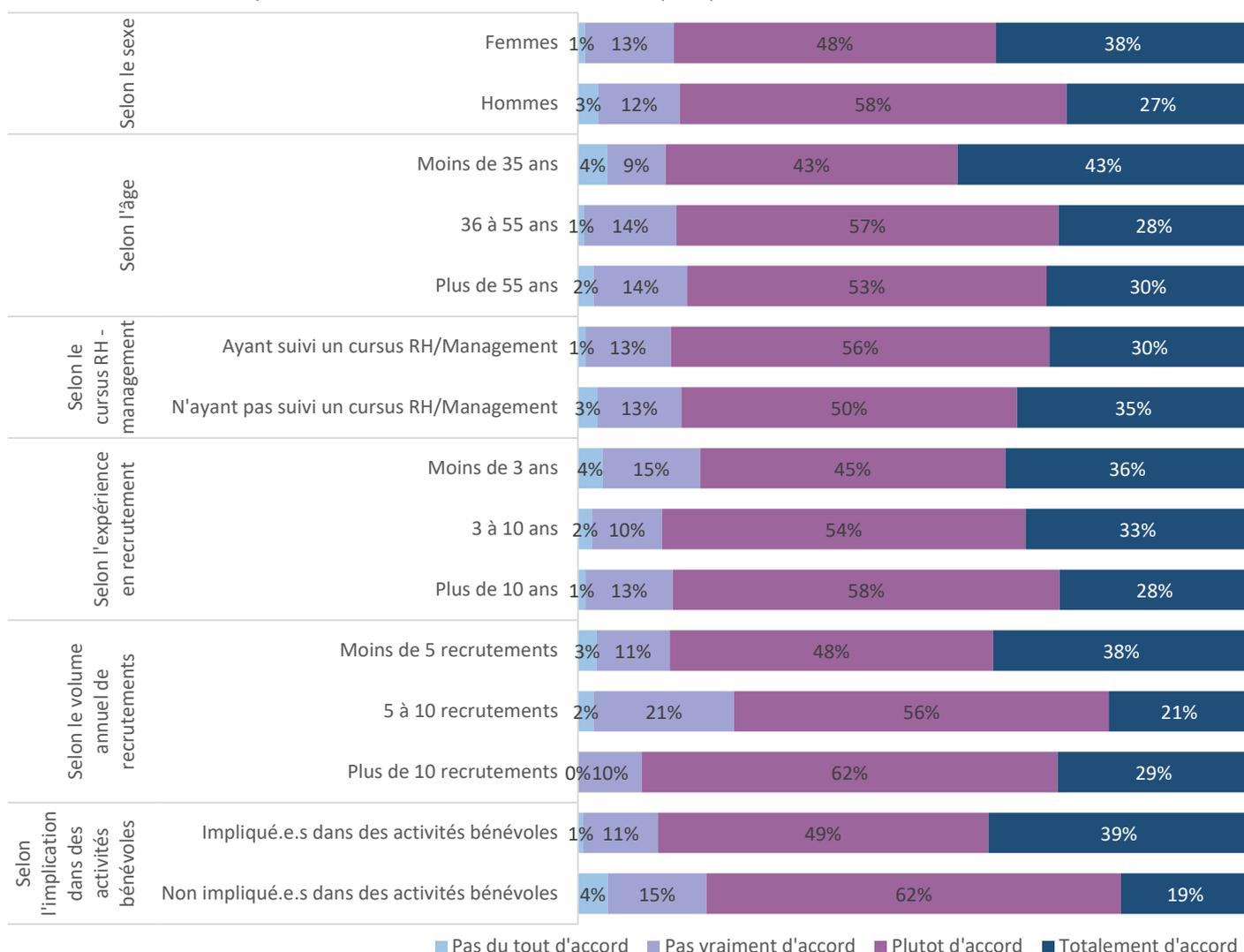
Une expérience bénévole/volontaire peut avoir la même valeur qu'une expérience professionnelle - selon le secteur d'activités



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.
 Interrogés : 211 / Répondants : 188

Sans grande surprise, l'appartenance des recruteurs à l'un ou l'autre des secteurs d'activités influence les réponses apportées à cette affirmation. On note une fois de plus que les recruteurs du secteur de l'ESS/non-marchand ont un point de vue plus affirmé dans le sens de l'approbation à l'idée d'une équivalence potentielle entre expérience bénévole et professionnelle – 38% d'entre eux sont totalement d'accord et 58% plutôt d'accord, contre 30% et 51% pour les recruteurs du secteur privé marchand. A noter que seulement 4% des recruteurs du champ de l'ESS/non-marchand montrent une désapprobation partielle alors qu'ils sont 15% parmi leurs homologues du secteur marchand et 3% qui indiquent un désaccord total.

Une expérience bénévole/volontaire peut avoir la même valeur qu'une expérience professionnelle - selon les caractéristiques personnelles des recruteurs



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 199

Les caractéristiques personnelles influencent relativement peu la manière dont les recruteurs se positionnent concernant l'équivalence à accorder entre une expérience bénévole et une expérience professionnelle dans le cadre des procédures de recrutement.

Si les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à se dire totalement d'accord avec cette idée – 38% contre 27% parmi les répondants masculins – cela est compensé par le différentiel entre les femmes et les hommes qui indiquent être plutôt d'accord – respectivement 48% et 58%. C'est donc une différence de degré d'approbation que l'on mesure davantage qu'une différence de point de vue.

Le constat est similaire concernant les catégories d'âge. Les recruteurs de moins de 35 ans sont plus nombreux en proportion à montrer une approbation totale – 43% contre 28% pour les 36-55 ans et 30% pour les plus de 55 ans – mais ils sont proportionnellement nettement moins nombreux à indiquer être en partie d'accord. Il s'agit donc bien d'une différence de degré d'approbation une fois encore.

Pour ce qui relève du suivi ou non d'un cursus en RH/management, nous faisons face au même constat. Ceux qui n'ont pas suivi un tel cursus sont plus nombreux à approuver totalement l'affirmation - 35% contre 30% pour ceux qui ont été formés en RH/management – mais moins nombreux à se positionner comme partiellement d'accord.

L'expérience des recruteurs, que ce soit en nombre d'années ou en volume de procédures effectuées, n'apporte pas de différence majeure de point de vue sur l'équivalence entre expériences bénévoles et salariés. A l'inverse, l'implication ou non des recruteurs dans des activités de bénévolat/volontariat a un impact fort sur les réponses concernant cette assertion. 39% des recruteurs effectuant des activités bénévoles indiquent être totalement d'accord, contre seulement 19% pour leurs homologues non-engagés dans de telles activités. L'écart est en partie compensé par les recruteurs se plaçant en accord partiel avec l'affirmation, puisque 62% des recruteurs non impliqués dans du bénévolat/volontariat se disent en partie d'accord, contre 49% chez les recruteurs engagés bénévolement.

L'USAGE DES ACTIVITÉS BÉNÉVOLES PAR LES RECRUTEURS LORS DES ENTRETIENS

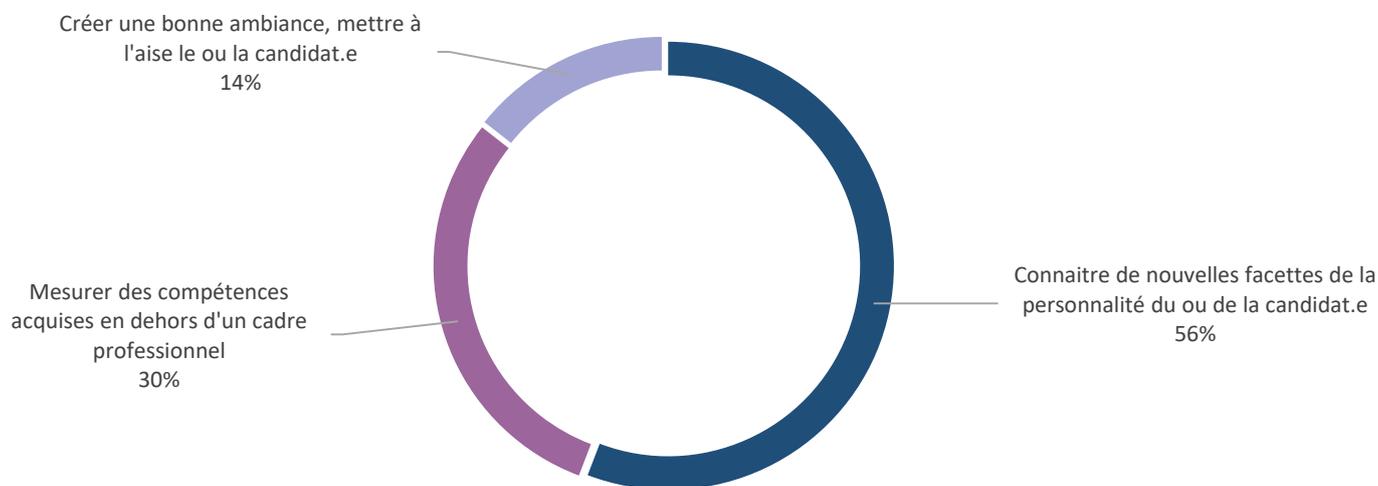
Après avoir centré la focale sur la manière dont les recruteurs appréhendent les éléments du CV des candidats dans le cadre des procédures de recrutement, la partie abordée présentement va se concentrer sur l'usage qui est fait de ces mêmes éléments durant l'entretien. Et évidemment, c'est sur les engagement bénévoles/volontaires que l'on portera plus précisément notre regard.

Les répondants étaient invités à classer par ordre d'importance la façon dont ils se servent des expériences bénévoles mentionnées par les candidats lors de l'entretien. Trois propositions étaient soumises aux recruteurs de cette enquête :

- Créer une bonne ambiance, mettre à l'aise les candidats
- Connaître de nouvelles facettes de la personnalité des candidat.e.s
- Mesurer les compétences acquises en dehors du cadre professionnel

1 Les expériences bénévoles, un bon révélateur des facettes de la personnalité des candidats pour les recruteurs

Que cherchez vous principalement en évoquant les activités bénévoles/volontaires d'un.e candidat.e au cours de l'entretien ? Ensemble* des répondants



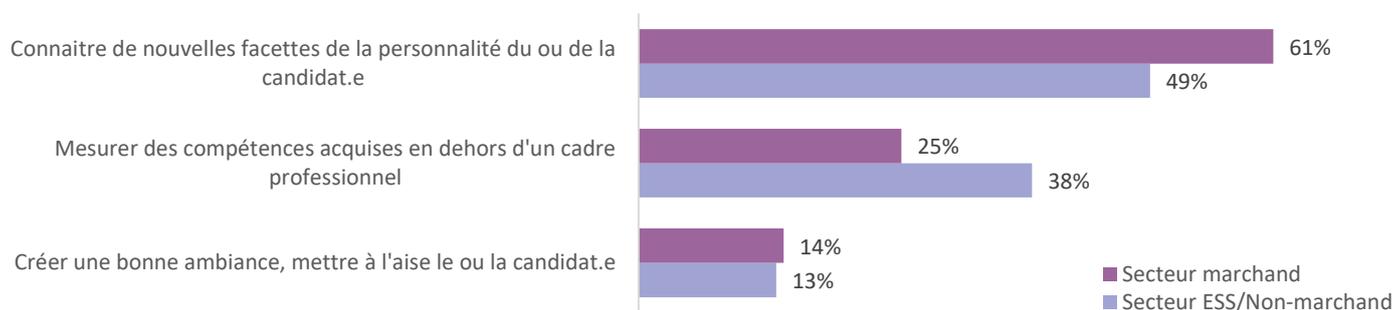
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 181

*La catégorie "Ensemble" intègre également les 12 réponses du Secteur Public

Il apparaît que lorsque les recruteurs abordent les expériences bénévoles lors des entretiens durant les procédures de recrutement, c'est principalement en vue de « connaître de nouvelles facettes de la personnalité des candidats » - 56% des recruteurs répondants. Pour 1 recruteur sur 3, il s'agit principalement de « mesurer des compétences acquises hors d'un cadre professionnel ». Enfin, dans de rares cas les recruteurs indiquent utiliser ces éléments en vue de « créer une bonne ambiance, mettre à l'aise les candidats » - 14% de l'ensemble des répondants.

2 Le secteur de l'ESS/non-marchand intègre davantage la question des compétences acquises hors cadre professionnel

Que cherchez vous principalement en évoquant les activités bénévoles/volontaires d'un.e candidat.e au cours de l'entretien ? Selon le secteur d'activités



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 168

Si la hiérarchie dans l'usage qui est fait de la mention des expériences bénévoles par les recruteurs en cours d'entretien est la même entre les deux secteurs d'activités, les proportions de réponses apportées pour les différentes propositions diffèrent sensiblement.

En effet, parmi les recruteurs du secteur marchand, près de 2 répondants sur 3 placent la « connaissance de nouvelles facettes de la personnalité des candidats » comme usage principal, contre 1 répondant sur 2 chez les recruteurs du champ de l'ESS/non-marchand. A l'inverse, la « mesure de compétences acquises hors cadre professionnel » est mentionné comme usage principal par 1 recruteur sur 4 au sein du secteur marchand contre 38% des répondants parmi les recruteurs du secteur de l'ESS/non-marchand.

Cela confirme l'idée selon laquelle au sein du secteur de l'ESS/non-marchand, les expériences bénévoles/volontaires sont davantage perçues comme vectrices de compétences tout à fait utiles et transposables dans le monde professionnel.

On note finalement un taux de réponses similaires pour ce qui relève de « mettre à l'aise les candidats », c'est un usage marginal parmi les recruteurs, quel que soit le secteur d'activité.

3 Les caractéristiques personnelles ont une faible influence, à l'exception de l'expérimentation du bénévolat par les recruteurs eux-mêmes

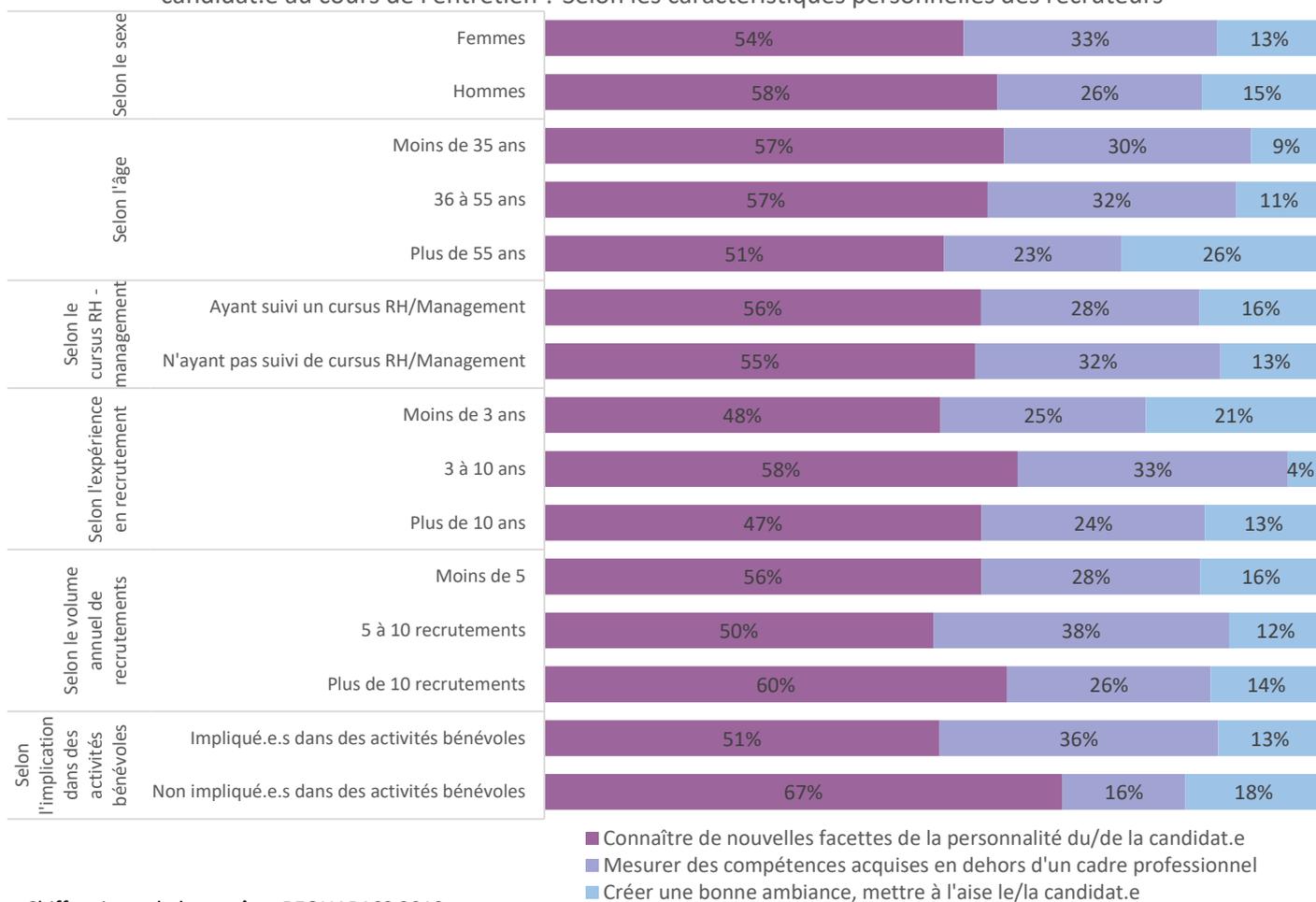
Le graphique ci-dessous aborde la façon dont les différentes caractéristiques personnelles des recruteurs peuvent influencer la manière de répondre concernant la priorité d'usage accordée aux expériences bénévoles lors des entretiens.

Notons en premier lieu que le fait d'avoir suivi ou non un cursus en ressources humaines/management n'a strictement aucun effet, les recruteurs répondent de manière identique.

Le sexe a également peu d'impact, hommes et femmes répondent sensiblement de la même manière. Les hommes sont, proportionnellement par rapport aux femmes, légèrement plus nombreux à utiliser ces expériences bénévoles prioritairement pour connaître la personnalité des candidats - 58% contre 54%. Les femmes sont pour leur part un peu plus nombreuses que les hommes à chercher à mesurer les compétences acquises hors cadre professionnel – 33% contre 26% chez les hommes.

L'expérience, en nombre d'années ou en volume annuel, en matière de recrutement n'a pas particulièrement d'impact sur la manière dont les recruteurs répondent à cette question.

Que cherchez vous principalement en évoquant les activités bénévoles/volontaires d'un.e candidat.e au cours de l'entretien ? Selon les caractéristiques personnelles des recruteurs



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019.

Interrogés : 211 / Répondants : 199

Les réponses apportées par les recruteurs diffèrent de manière relativement importante selon l'âge des répondants. Les recruteurs de plus de 55 ans sont moins nombreux en proportion à mentionner les expériences bénévoles en vue de mieux connaître la personnalité des candidats – 1 recruteur sur 2 chez les plus de 55 ans contre 57% chez leurs homologues plus jeunes. Les recruteurs les plus âgés utilisent plus fortement que les autres ces expériences bénévoles en vue de créer une bonne ambiance durant l'entretien – 26%, soit un niveau bien plus fort que les autres catégories d'âge. Et il apparaît que ces recruteurs les plus âgés sont aussi ceux qui ont le moins tendance à rechercher des compétences acquises au cours d'expériences bénévoles/volontaires – seulement 23% parmi les plus de 55 ans.

C'est finalement l'implication des recruteurs dans des activités bénévoles qui va avoir la plus grande influence concernant la manière de hiérarchiser les usages qui sont faits de la mention des expériences bénévoles/volontaires durant les entretiens.

Parmi les répondants n'ayant pas d'activités bénévoles, plus de 2 recruteurs sur 3 priorisent l'amélioration de la connaissance de la personnalité des candidats – contre seulement 1 répondant sur 2 chez les recruteurs impliqués dans des engagements bénévoles.

Notons également que les recruteurs non engagés bénévolement sont très peu nombreux – 16% – à mettre la priorité sur la recherche des compétences acquises hors cadre professionnel, part plus faible que ceux qui disent prioriser la mention des expériences bénévoles des candidats en vue de créer une bonne ambiance durant l'entretien – 18%.

Au sein des répondants impliqués dans des activités bénévoles, on constate qu'une proportion non-négligeable – 1 recruteur sur 3 – place la priorité sur la recherche de compétences acquises en dehors des expériences professionnelles.

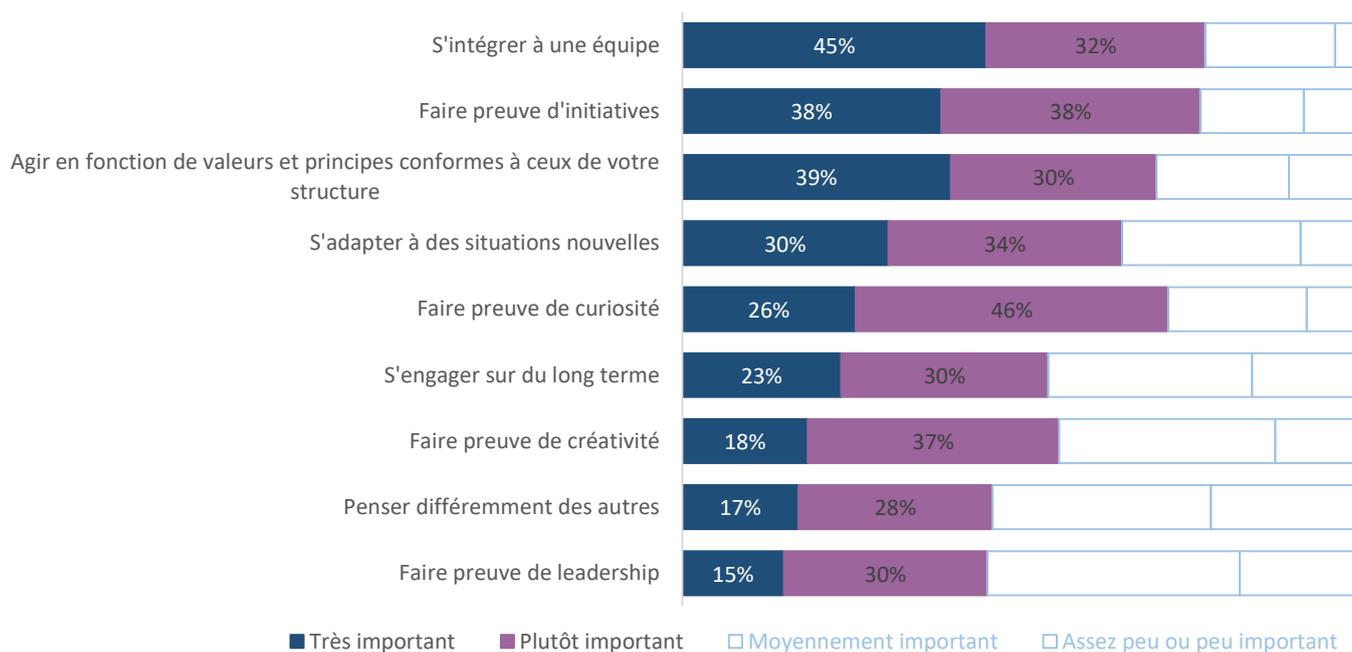
LES CAPACITÉS QUE CHERCHENT À JUGER LES RECRUTEURS VIA LES EXPÉRIENCES BÉNÉVOLES

Si la mention des expériences bénévoles/volontaires par les recruteurs lors des entretiens n'a pas, pour une majorité d'entre eux, pour première fonction de mesurer des compétences acquises durant ces dites expériences, il n'en demeure pas moins qu'un recruteur sur trois le voit comme un objectif principal et pour un autre tiers il s'agit de la deuxième finalité.

Dès lors, il est utile de s'intéresser aux capacités que les recruteurs cherchent à juger lorsqu'ils évoquent ces expériences avec les candidats au cours des entretiens.

1 La consolidation d'un fonctionnement collectif, dénominateur commun des capacités les plus recherchées par les recruteurs via la mention des expériences bénévoles

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? Ensemble* des répondants



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 181

*La catégorie "Ensemble" intègre également les 12 réponses du Secteur Public

Si l'on prend l'ensemble des réponses apportées par les recruteurs, on constate qu'aucune des compétences n'est jugée comme « très importante » par plus d'un recruteur sur deux. Cela laisse penser qu'il y a chez les recruteurs une pluralité d'attentes et que les expériences bénévoles ne sont pas réduites à un seul apport potentiel.

Ceci étant, une hiérarchie se dessine concernant les attentes. La principale concerne la capacité d'intégration dans un collectif – choisie par 45% des recruteurs comme « très importante ». Aux yeux des recruteurs il semble que ce soit là un trait caractéristique majeur, voir une garantie, du fonctionnement associatif.

Un peu derrière en proportion, on retrouve deux éléments : la prise d'initiatives – 38% des répondants la juge « très importante » - et le fait d'agir en accord avec les valeurs de l'entreprise – 39% des recruteurs. Bien que légèrement moins plébiscitée comme « très importante », la prise d'initiatives a été ici placée en 2^e position des principales attentes des recruteurs concernant les compétences acquises en bénévolat car une proportion plus grande de recruteurs l'a jugé « plutôt importante » - 38% contre 30% pour ce qui relève de la capacité d'agir conformément aux valeurs de l'entreprise.

Si l'on s'en tient à ce trio de tête, il apparaît que ce sont les éléments qui faciliteront ou dynamiseront le fonctionnement collectif de la structure qui ressortent comme principales attentes formulées. L'intégration à une équipe et l'action conforme à des valeurs communes y font directement référence, quant à la prise d'initiatives cela renvoie au fait de ne pas dépendre systématiquement des autres, donc de ne pas freiner le fonctionnement global.

Dans les capacités qui arrivent au milieu parmi l'ensemble des compétences recherchées, on retrouve des éléments qui renvoient à une forme de souplesse : « l'adaptation à des situations nouvelles » et « faire preuve de curiosité ». Ces éléments sont perçus positivement puisqu'ils sont jugés « très importants » ou « plutôt importants » par 2 recruteurs sur 3.

Un peu plus bas dans la hiérarchie, se trouvent des capacités qui semblent être jugées comme annexes par les recruteurs : « faire preuve de créativité » et « s'engager sur le long terme ». En effet, pour ces deux éléments à peine plus d'un recruteur sur deux les juge « très importants » ou « plutôt importants ».

Enfin, dans les dernières positions, on retrouve des capacités qui renvoient à des éventuels freins au fonctionnement collectif, ou à des difficultés potentielles pour un management quotidien (sauf cas spécifiques où cela est particulièrement attendu dans le poste en question). Seule une faible proportion de répondants juge « le leadership » comme étant « très important » à relever sur une expérience de bénévole/volontaire - 17% des répondants, il en va de même sur la capacité à « penser différemment des autres » - 18% des recruteurs.

2

L'idée d'ensemble reste similaire selon les secteurs d'activités, malgré de légères nuances

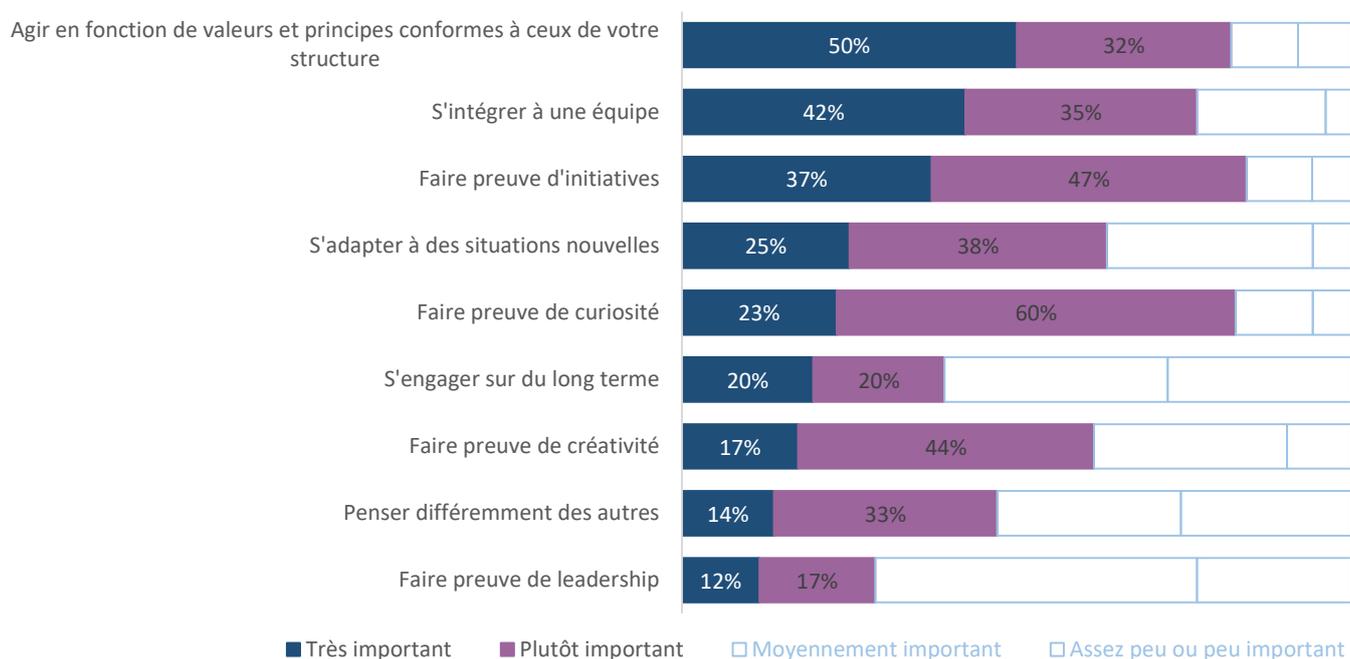
Lorsque l'on compare les hiérarchies concernant les capacités recherchées par les recruteurs selon leur appartenance au secteur de l'ESS ou au secteur marchand, on s'aperçoit que dans les grandes lignes les attentes sont les mêmes : obtenir des garanties quant au bon fonctionnement collectif de la structure.

A titre d'exemple, le trio de tête est le même parmi les deux secteurs d'activités, mais au sein de ce trio l'ordre d'arrivée varie. La capacité à « agir conformément aux valeurs de la structures » est bien plus mentionnée par les recruteurs du secteur de l'ESS – 50% disent que cet élément est « très important » et 32% le jugent « plutôt » important contre 38% et 28% parmi les recruteurs du secteur marchand.

Autre petite différence, si 23% seulement des recruteurs du secteur de l'ESS considèrent la capacité à faire preuve de créativité comme étant très importante – contre 27% chez les recruteurs du secteur marchand – ils sont toutefois 60% à juger cet élément comme « plutôt important » - contre seulement 41% chez leurs homologues du secteur marchand.

Le leadership et la capacité à penser différemment des autres sont dans les deux secteurs aussi faiblement plébiscités et apparaissent dans les deux dernières positions.

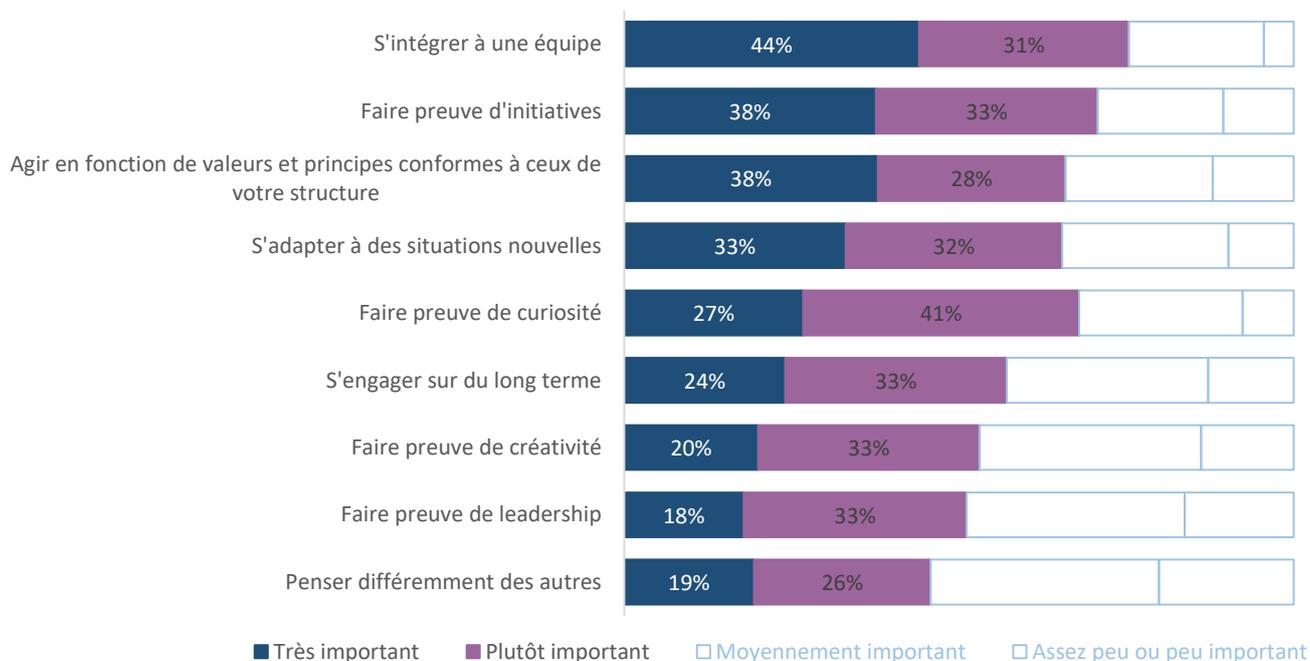
A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? Secteur de l'ESS/non-marchand



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 181

*La catégorie "Ensemble" intègre également les 12 réponses du Secteur Public

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? Secteur marchand



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 181

*La catégorie "Ensemble" intègre également les 12 réponses du Secteur Public

3

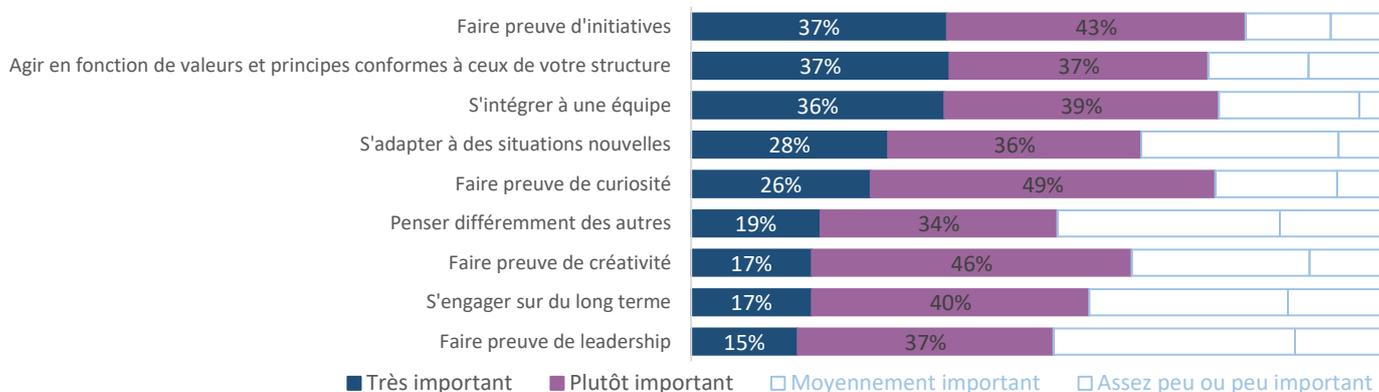
Parmi les recruteurs, les femmes affichent une hiérarchie plus claire concernant les capacités recherchées lorsque sont évoquées les expériences bénévoles

Si les recruteurs masculins et féminins répondent globalement de manière assez similaire, on note toutefois une hiérarchie plus nette chez les femmes.

Par ailleurs celles-ci placent « l'intégration à une équipe » largement en tête – 53% des réponses contre 37% chez leurs homologues masculins - alors que les hommes placent le trio de tête sur un pied d'égalité – 36% et 37% pour les trois premières places.

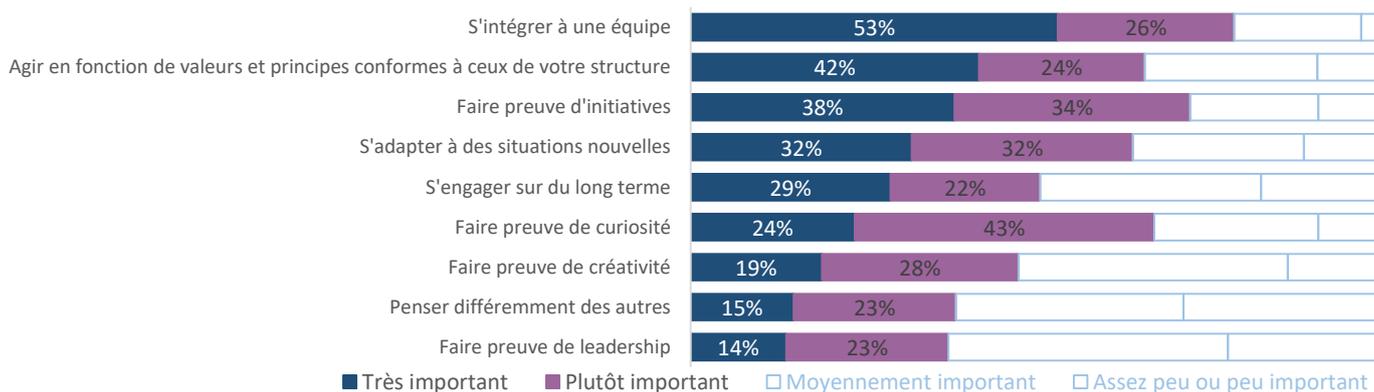
Autre différence, « l'engagement sur le long terme » est bien plus attendu chez les femmes – 29% contre 17% chez les hommes.

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Répondants masculins**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 104 / Répondants : 99

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Répondants féminins**



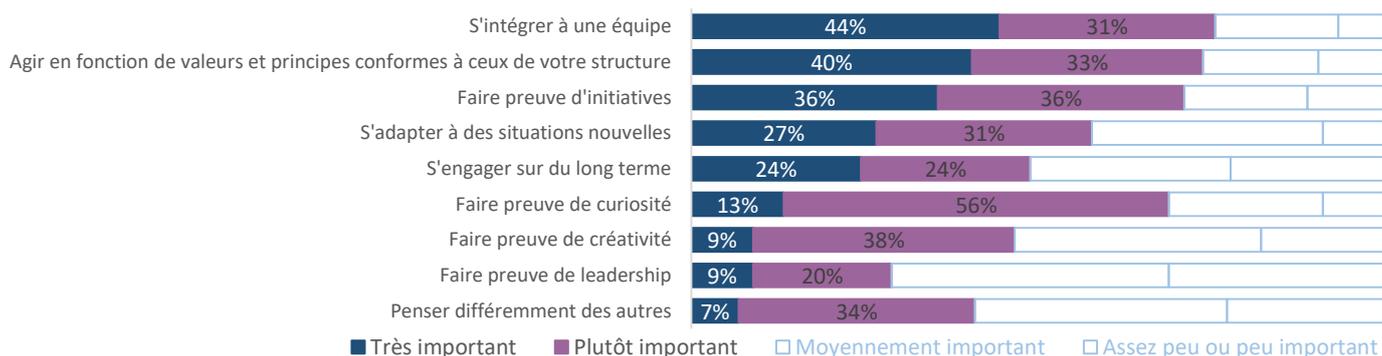
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 99 / Répondants : 98

3

L'âge des recruteurs, un paramètre important dans la façon dont sont priorisées les capacités développées via les engagements bénévoles

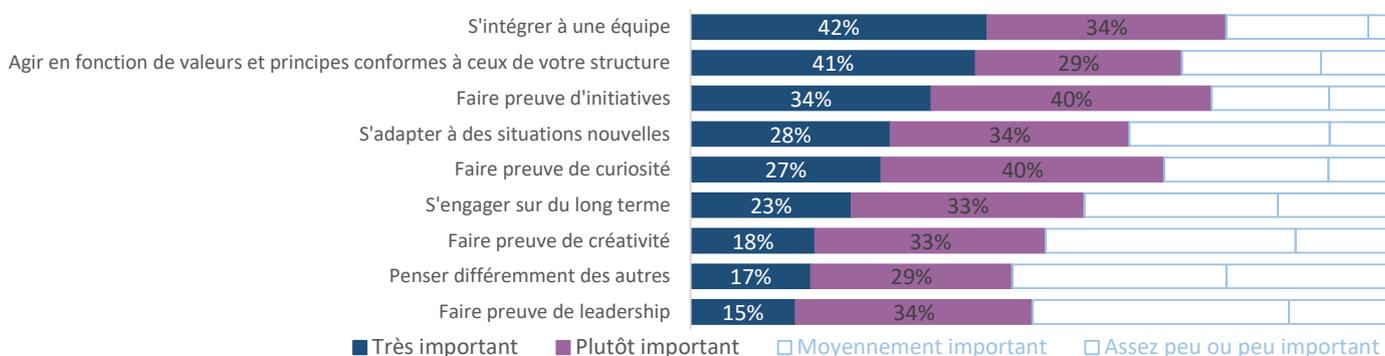
L'âge des recruteurs a une influence sur la façon dont ces derniers priorisent les capacités qu'ils cherchent à juger en évoquant les expériences de bénévolat des candidats lors des recrutements. On constate une forte proximité de réponses entre les recruteurs de moins de 35 ans et ceux âgés de 36 à 55 ans. Ce sont donc les recruteurs de plus de 55 ans qui ont tendance à se démarquer. Globalement, ils recherchent davantage de capacités relevant de l'ouverture d'esprit et de l'autonomie.

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Moins de 35 ans**



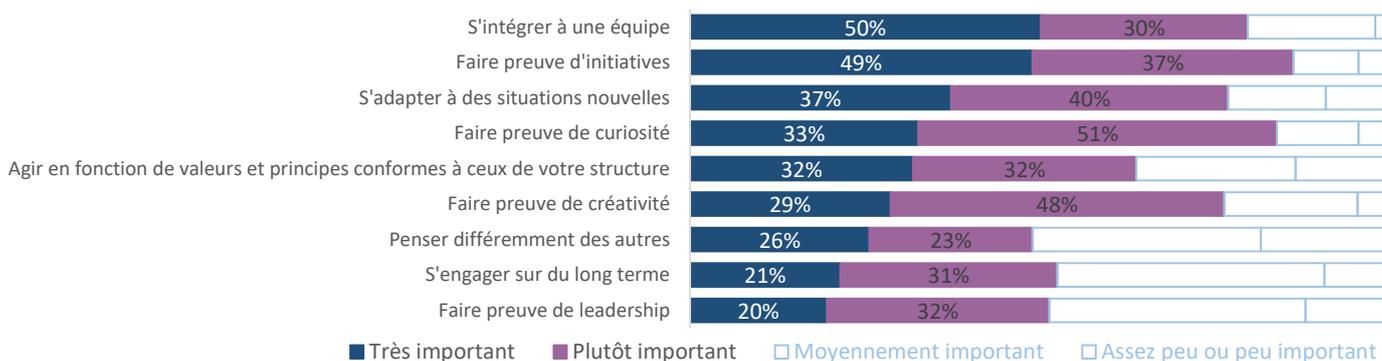
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 181

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **36 à 55 ans**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 181

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Plus de 55 ans**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 211 / Répondants : 181

Concernant les capacités qui relèvent de l'ouverture d'esprit, on constate que la proportion de recruteurs les indiquant comme « très important » s'accroît selon l'âge des répondants. La capacité à « faire preuve de curiosité » est jugée très importante par seulement 13% des moins de 35 ans, contre 27% pour les 36-55 ans et 33% parmi les recruteurs de plus de 55 ans. La différence d'importance accordée à la capacité à « faire preuve de créativité » est encore plus marquée : 9% chez les moins de 35 ans, 18% parmi les 36-55 ans et enfin 29% pour les recruteurs les plus âgés. Enfin, pour ce qui est de « penser différemment des autres », c'est l'élément qui arrive en dernière position chez les moins de 35 ans – 7% - contre 17% pour leurs homologues âgés de 36 à 55 ans et enfin 26% pour les recruteurs de plus de 55 ans.

Les recruteurs de plus de 55 ans se démarquent également sur un autre point : ce qui relève globalement de l'autonomie/l'adaptation. En effet, si c'est « la capacité à s'intégrer à une équipe » qui est en première position comme pour leurs confrères/consœurs – 50% contre 42% chez les 36-55 ans et 44% chez les moins de 35 ans – la capacité à « faire preuve d'initiatives » arrive quasiment au même niveau en proportion de répondants chez les plus de 55 ans – 49% - alors que cet élément n'est mentionné comme « très important » par seulement 36% et 34% pour les autres catégories d'âge. Un écart similaire est observable pour « la capacité à s'adapter à des situations nouvelles » - 37% pour les plus de 55 ans contre 27% et 28% pour leurs homologues plus jeunes.

Concernant la capacité à « faire preuve de leadership », elle arrive en bas du classement pour les 3 catégories d'âge - avant dernière position pour les moins de 35 ans avec 9% des répondants qui jugent cela « très important », et en dernière position chez les 36-55 ans et les 55 ans et plus avec respectivement 15% et 20% de recruteurs la considérant comme « très importante ».

Enfin, seul élément pour lequel les 55 ans et plus apparaissent en retrait : la capacité « à agir selon les valeurs de la structure employeuse » - 32% chez les recruteurs de plus de 55 ans, contre 40 parmi les moins de 35 ans et 42% au sein des 36 à 55 ans.

4

La réalisation ou non d'un cursus en RH/Management ne conditionne pas la manière de hiérarchiser les compétences jugées à travers les parcours associatifs des candidats

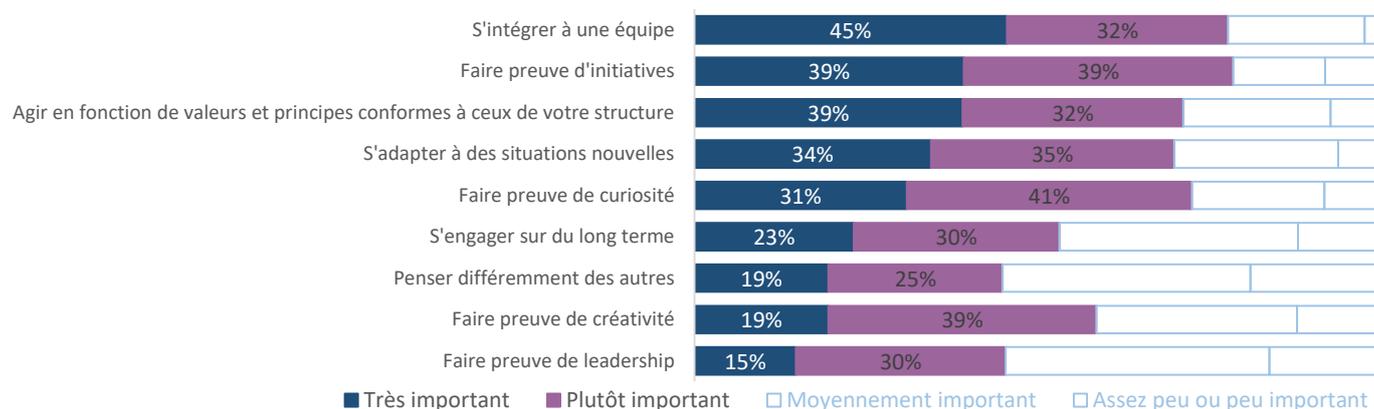
On constate une très forte proximité de réponse entre les recruteurs n'ayant pas suivi de cursus en RH/Management et leurs homologues ayant réalisé ce type de cursus, au point d'avoir certains paramètres qui apparaissent à un niveau d'importance presque identique : « s'intégrer à une équipe » 43% contre 45%, « s'engager sur le long terme » 23% dans les deux cas, « faire preuve de leadership » 14% contre 15%, « agir selon des valeurs conformes à celles de votre structures » 40% contre 39%...

Toutefois, le fait d'avoir suivi, ou non, ce cursus en RH/Management semble avoir une légère influence sur le niveau d'importance accordé à au moins deux capacités.

La capacité à « s'adapter à des situations nouvelles » est jugée « très importante » par 34% pour les recruteurs n'ayant pas suivi un cursus en RH/management, contre 25% chez ceux qui ont eu ce parcours d'études. Celle permettant de « faire preuve de curiosité » est mentionnée comme « très importante » par 31% des recruteurs sans cursus en RH/management, contre 19% chez ceux qui ont cette formation universitaire. Dans une moindre mesure, il existe également un léger décalage concernant l'importance accordée à « la capacité de penser différemment des autres » puisque 19% des recruteurs n'ayant pas effectué de cursus en RH/Management la juge « très importante » contre 13% pour les autres recruteurs.

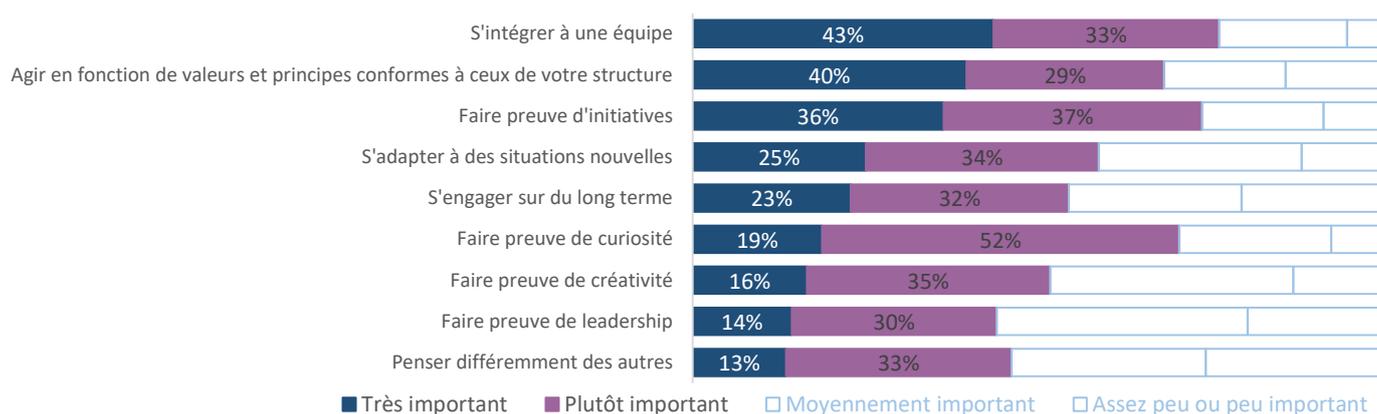
C'est donc dans les domaines de l'adaptation et de l'ouverture d'esprit que les recruteurs n'ayant pas de cursus en RH/Management semblent chercher davantage de garantie lorsqu'ils mentionnent les expériences bénévoles durant les entretiens avec les candidats. Cela ne change toutefois pas vraiment la hiérarchie des capacités que cherchent à juger les recruteurs.

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Recruteurs n'ayant pas suivi de cursus en RH/Management**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 109 / Répondants : 106

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Recruteurs ayant suivi un cursus en RH/Management**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 94 / Répondants : 92

5

L'expérience en matière de recrutement conditionne à la marge les critères sur lesquels les recruteurs accorderont une attention plus ou moins grande

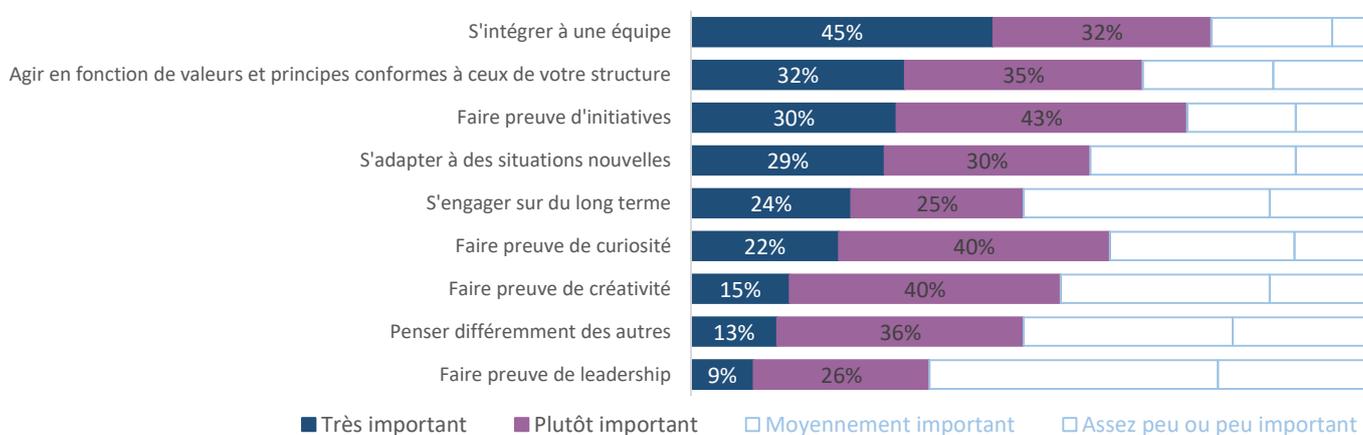
L'expérience en termes d'années d'exercice de la fonction de recruteur influence légèrement la manière de répondre.

Les recruteurs ayant une expérience sur ce poste depuis plus de 10 ans accordent moins d'attention à la capacité à « s'adapter à des situations nouvelles » - 11% contre 29% et 36% pour ceux ayant des expériences en la matière, respectivement de moins de 3 ans et de 3 à 10 ans. A l'inverse, ils accordent proportionnellement plus d'attention aux capacités relevant de l'ouverture d'esprit : « faire preuve de créativité » - 21% contre 15% pour les autres recruteurs – « faire preuve de curiosité » - 28% contre 21% et 22% pour leurs homologues – et dans une moindre mesure ils accordent également plus d'importance à la capacité à « penser différemment des autres » - 19% contre 15% et 13% pour ceux ayant une expérience moins importante dans cette fonction.

Les recruteurs ayant une expérience de moins de 3 ans se distinguent sur deux paramètres qui correspondent à des fonctions davantage « d'exécution ». En effet, la proportion de recruteurs ayant moins de trois années d'expérience dans la fonction et jugeant « très importante » la capacité « de prendre des initiatives » est plus faible – 30% contre 38% et 40% pour les recruteurs plus expérimentés. Par ailleurs, ils sont également moins nombreux à juger comme très importante la capacité à faire preuve de « leadership » : 9% contre 15% pour les recruteurs dotés d'une expérience de 3 à 10 ans et 16% pour ceux qui possèdent plus de 10 ans d'expériences sur cette fonction.

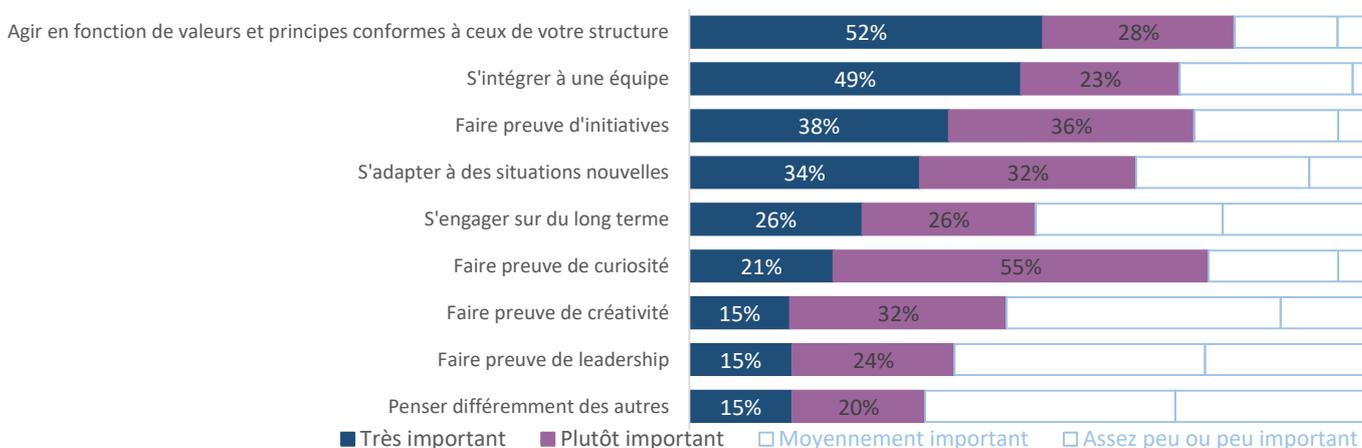
Quant aux recruteurs ayant 3 à 10 années d'expérience dans la fonction, ils se singularisent essentiellement sur un point : ils sont 52% à juger « très importante » la capacité à « agir selon des valeurs conformes à celles de la structure », contre 32% seulement chez leurs homologues ayant une expérience de moins de 3 ans en recrutement et 34% chez ceux qui ont plus de 10 ans d'ancienneté dans le domaine.

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Recruteurs exerçant cette fonction depuis moins de 3 ans**



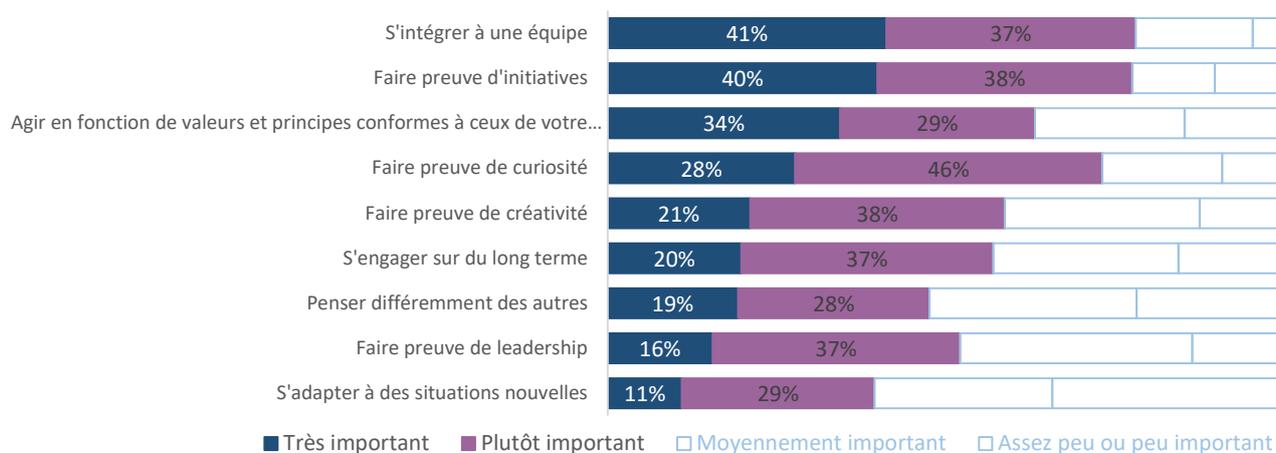
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 56 / Répondants : 56

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Recruteurs exerçant cette fonction depuis 3 à 10 ans**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 48 / Répondants : 46

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Recruteurs exerçant cette fonction depuis plus de 10 ans**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 99 / Répondants : 98

6 Le volume annuel de recrutements n'impacte que faiblement la position des recruteurs concernant la hiérarchie des capacités jugées

Le volume annuel de recrutements effectués n'a pas d'incidence mécanique sur la manière dont les répondants se positionnent en matière de hiérarchisation des capacités jugées lorsque sont évoquées les expériences bénévoles avec les candidats.

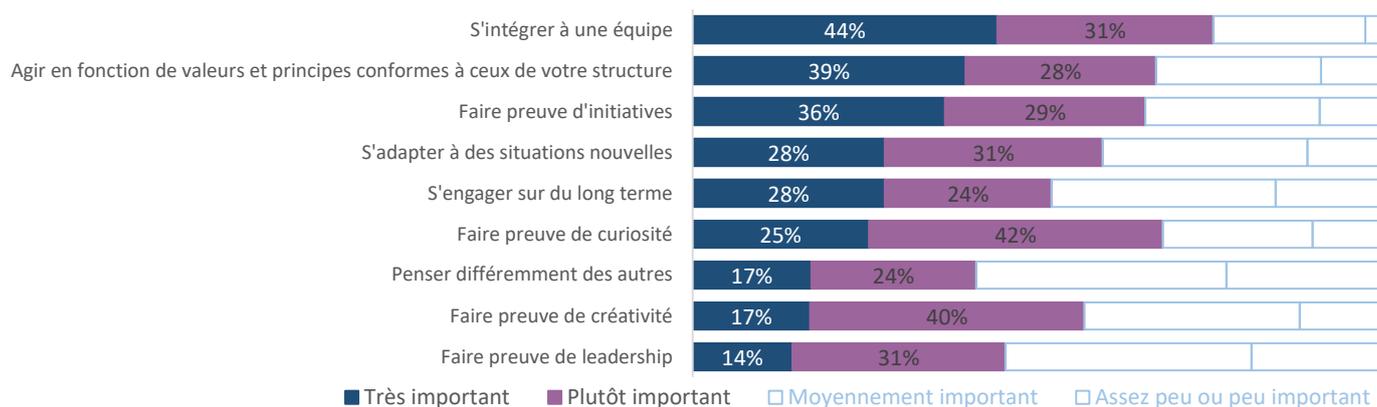
Parmi les éléments saillants, on peut mentionner l'attention toute particulière que semblent avoir les recruteurs effectuant plus de 10 procédures à l'année concernant la capacité à s'intégrer à une équipe – 56% d'entre eux jugent « très importante » cette aptitude à l'intégration dans un collectif, contre 44% et 35% pour ceux effectuant respectivement moins de 5 recrutements et de 5 à 10 recrutements.

Cette catégorie de recruteurs est également particulièrement attentive aux capacités de prise d'initiatives des candidats. Ils sont 51% parmi ceux qui effectuent plus de 10 recrutements à l'année à qualifier de « très importante » la faculté « de prendre des initiatives » contre 37% chez ceux qui réalisent moins de 5 procédures et 23% chez ceux qui en mènent 5 à 10 au cours des 12 mois de l'année.

Autre point qui ressort chez les recruteurs ayant les volumes annuels de procédures les plus conséquents, ils se concentrent davantage sur la détection des candidats ayant des facultés d'adaptations. En effet, 37% des répondants de cette catégorie de recruteurs jugent « très importante » la capacité à « s'adapter à des situations nouvelles », contre 28% pour leurs homologues.

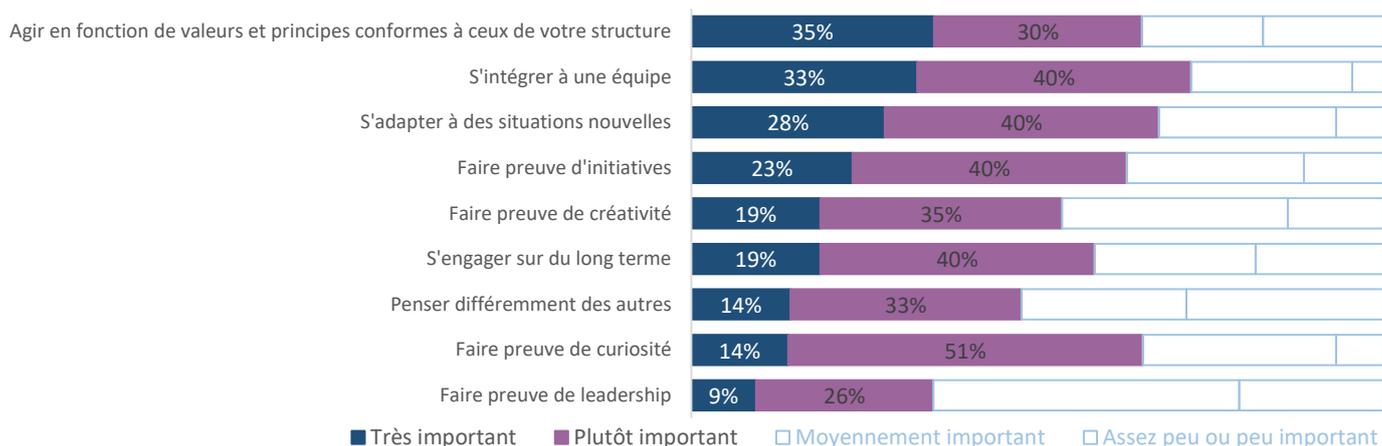
Enfin, il semble que plus les recruteurs effectuent un nombre important de procédures, moins ils recherchent chez les candidats une propension à « s'engager sur le long terme » - jugé « très important » par 28% des recruteurs réalisant moins de 5 procédures à l'année, 19% parmi ceux qui en réalisent de 5 à 10 et seulement 12% pour ceux qui procèdent à plus de 10 recrutements.

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Répondants réalisant moins de 5 recrutements durant l'année**



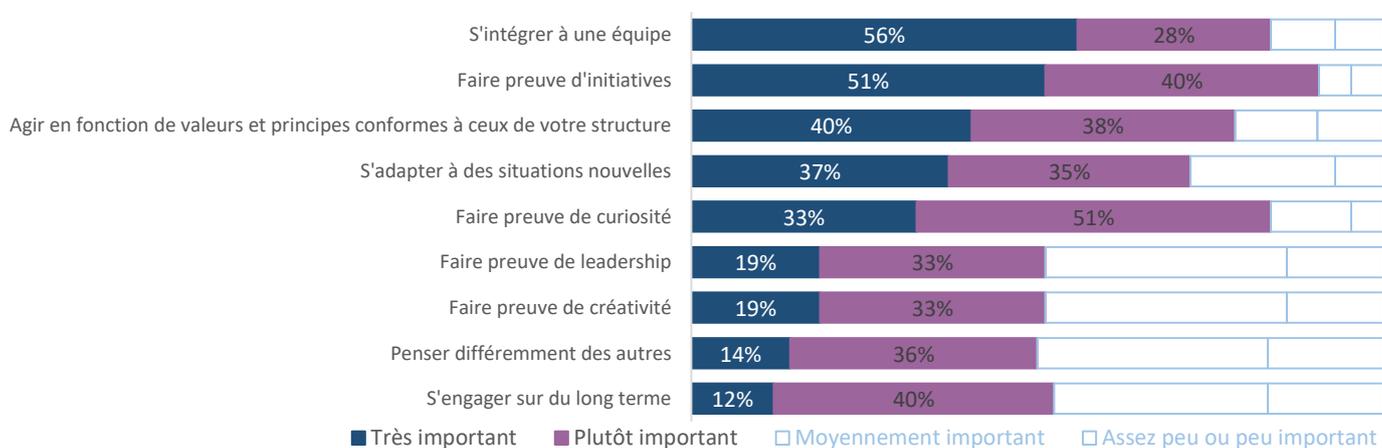
Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 99 / Répondants : 98

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Répondants réalisant 5 à 10 recrutements durant l'année**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 99 / Répondants : 98

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Répondants réalisant plus de 10 recrutements dans l'année**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 99 / Répondants : 98

7

L'engagement bénévole des recruteurs, un élément de différenciation très net dans l'approche du niveau d'importance accordé aux capacités issues du bénévolat

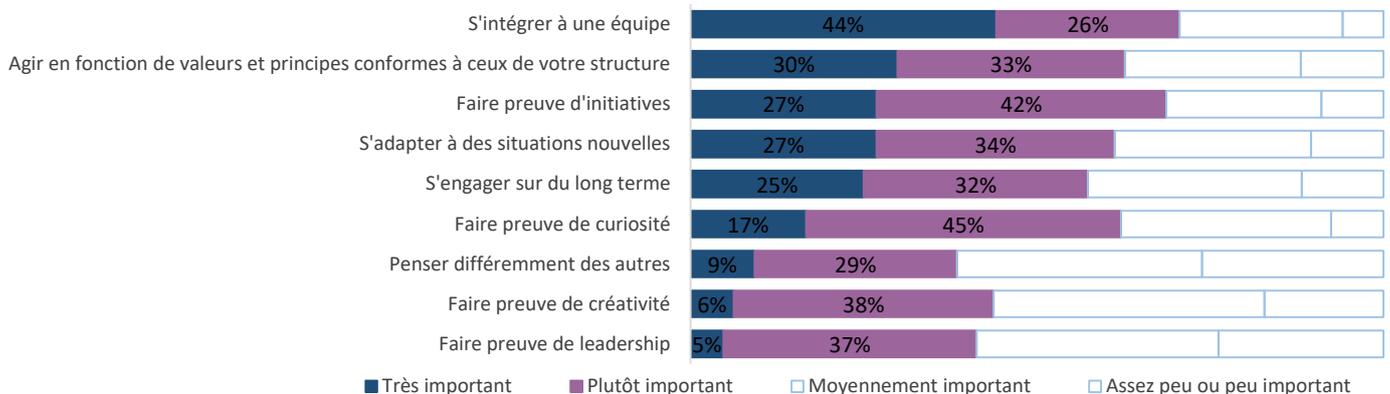
Le paramètre lié à l'implication bénévole par les recruteurs semble avoir une conséquence sur la manière de percevoir les compétences issues de l'engagement dans une association. En effet, nous mesurons un niveau global d'importance, accordé à ces capacités, plus élevé chez les recruteurs étant eux-mêmes investis à titre bénévole ou volontaire.

La hiérarchie de ces capacités que les recruteurs cherchent à juger n'est pas fondamentalement différente. Toutefois, certaines des capacités en question présentent des écarts conséquents dans la manière dont les recruteurs les jugent.

La capacité à « agir selon les valeurs et principes de la structure » est jugée « très importante » par 43% des recruteurs impliqués dans des engagements bénévoles/volontaires contre seulement 30% parmi leurs homologues non-investis bénévolement. Un écart relativement similaire est observable concernant la capacité à « faire preuves d'initiatives » - 42% pour les recruteurs engagés contre 27% chez ceux qui ne le sont pas. Enfin les capacités relatives à l'ouverture d'esprit apparaissent à un niveau d'importance très différent :

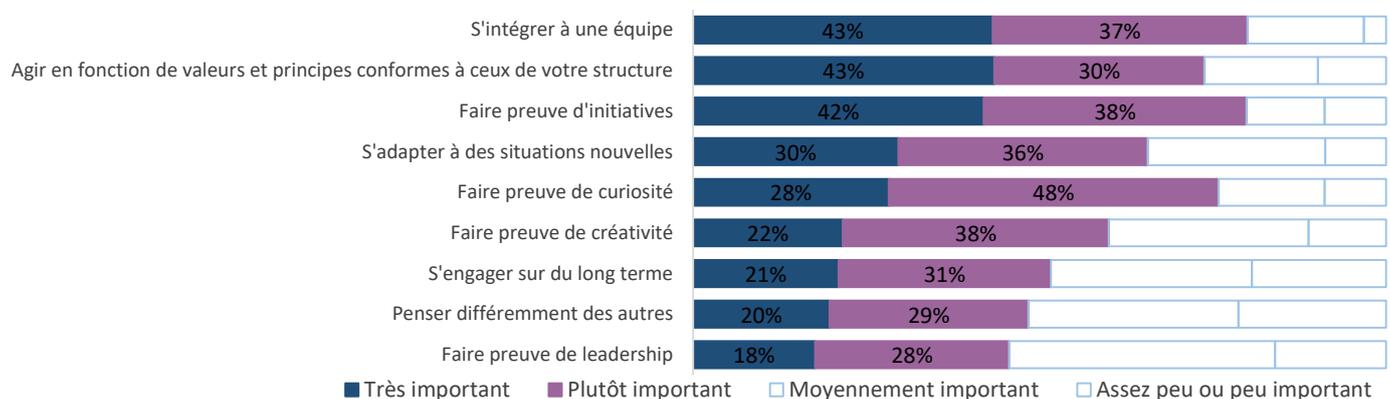
- « Penser différemment des autres » : jugé très important par 20% des recruteurs réalisant du bénévolat contre 9% chez leurs homologues ;
- « Faire preuve de curiosité » : perçu comme très important 28% des répondants ayant des missions de bénévolat contre 17% chez leurs comparses ;
- « Faire preuve de créativité » : mentionné comme très important par 22% des recruteurs investis bénévolement contre 6% chez ceux qui ne le sont pas.

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Répondants non-impliqués dans des engagements bénévoles/volontaires**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 70 / Répondants : 68

A travers les activités extra-professionnelles d'un.e candidat.e, quelles capacités cherchez-vous à juger ? **Répondants impliqués dans des engagements bénévoles/volontaires**



Chiffres issus du baromètre REQUAPASS 2019. Interrogés : 128 / Répondants : 125

CONCLUSION

UNE CONVICTION RENFORCÉE QUANT A 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 conscience et une maîtrise parcellaires des logiques d'engagements bénévoles/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/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/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/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 de telle ou telle démarche de candidature.

Que retenir de cette première édition du baromètre à destination des recruteurs concernant leur prise en compte des parcours associatifs lors des recrutements ?

- 1 L'ENQUÊTE EST PERFECTIBLE**
Une attention plus grande aux canaux de diffusion est souhaitable, afin de bénéficier d'un nombre plus conséquent de répondants et surtout d'un meilleur équilibre en termes de représentation transfrontalière.
- 2 L'IMPLICATION PERSONNELLE DU RECRUTEUR EST DÉTERMINANTE**
Les recruteurs œuvrant dans le secteur de l'ESS/non-marchand, ainsi que ceux ayant des activités bénévoles/volontaires, sont bien plus convaincus des retombées positives des parcours associatifs en vue d'une insertion professionnelle.
- 3 UNE ATTENTE DE SINGULARITÉ**
Indépendamment des secteurs d'activités ou des caractéristiques personnelles, les recruteurs sont en attentes d'éléments permettant d'apprécier les traits de personnalités ou les motivations des candidat.e.s, donc de ce qui singularise une candidature.
- 4 DES PARCOURS ASSOCIATIFS MAL VALORISÉS**
Les activités bénévoles/volontaires bénéficient d'une perception plus positive que les autres activités mentionnées dans les CV, surtout auprès des recruteurs eux-mêmes bénévoles. Toutefois les recruteurs s'accordent à dire que ces activités ne sont pas suffisamment mises en avant.
- 5 UNE QUASI-ÉQUIVALENCE AVEC DES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES**
Les recruteurs sont, en grande majorité, prêts à placer sur un même niveau les expériences professionnelles et les engagements bénévoles/volontaires, si tant est que les candidat.e.s parviennent à argumenter en ce sens.
- 6 DES APPORTS EN ADÉQUATION AVEC LES ATTENTES DES RECRUTEURS**
Les recruteurs attendent spécifiquement des salariés qu'ils soient en capacité d'intégrer un collectif, qu'ils agissent conformément avec les valeurs de la structure et qu'ils fassent preuve d'initiatives. Ce sont là trois éléments que l'on trouvera dans la plupart des engagements bénévoles/volontaires.



ÉDITION

<https://requapass.eu/>

Janvier 2021

Direction de publication
Membres du projet REQUAPASS

Analyse et rédaction
Thomas Lauwers

Pilotage de l'enquête
Membres du projet REQUAPASS