

## [L'Express Emploi](#)

# Quelle place pour le bénévolat dans le CV des candidats?

Par [Alexia Eychenne](#), publié le 18/07/2012 à 14:52

La sélection des candidats à l'embauche valorise peu les engagements personnels, souvent relégués tout en bas des CV. Certains recruteurs tentent pourtant de faire changer les pratiques.



**BENEVOLAT - La vie associative et autres engagements bénévoles sont généralement relégués en bas des CV, loin derrière diplômes et expériences.**

Reuters/Damir Sagolj

[Bénévole dans une association](#), trésorier d'un club de sport, délégué de parents d'élèves ou de salariés... Parmi les quelque 12 millions de bénévoles français, beaucoup sont aussi des salariés, pour qui cette expérience avant tout personnelle peut aussi constituer un coup de pouce professionnel.

Selon [l'étude 2012 de France Bénévolat et Recherches et solidarités](#), les deux tiers des bénévoles qui s'engagent au moins une fois par semaine envisagent d'ailleurs "de mentionner systématiquement leur activité dans leur CV". 47% le font parce qu'ils y voient un moyen de sortir du lot. Mais 11% d'entre eux préfèrent s'abstenir, ne

sachant pas comment la mettre en valeur, tout comme 4% qui craignent une réaction négative de l'employeur.

En février 2011, une étude du Centre d'études de l'emploi (CEE) estimait que le [bénévolat jouait plutôt en défaveur des candidats](#) de la banque et de l'informatique: les recruteurs le jugeraient chronophage, voire "hors norme". Un constat peu représentatif, juge toutefois François Humblot, président de Syntec Etudes et conseil: "Rien d'étonnant puisqu'il s'agit de secteurs où l'on cherche avant tout des compétences très spécifiques et non des personnalités engagées".

## Uniformité et lutte contre les discriminations

Par contre, la plupart des bénévoles relèguent encore leurs expériences associatives [tout en bas des CV](#), loin derrière diplômes et expériences. Depuis trois ans, l'[Odis](#), un centre de recherche sur "l'intelligence sociale", et Syntec Recrutement, la fédération professionnelle du secteur, planchent d'ailleurs sur un concept de "[CV citoyen](#)", qui valoriserait les engagements des candidats à l'embauche. "L'idée, c'est de faire de la pédagogie [auprès des recruteurs](#) mais aussi des candidats, pour qu'ils s'intéressent mieux aux compétences acquises hors du travail", explique François Humblot.

Poussés à l'uniformité par [une concurrence exacerbée](#), paralysés par les conseils stéréotypés à la rédaction de CV, les candidats éclipsaient souvent ce qui les différencie. En face, les recruteurs se sentiraient bridés par les [lois anti-discriminations](#), qui les dissuadent d'entrer dans la sphère privée. "Des candidats qui animent des réunions, jouent un rôle d'élus, ou s'expriment devant un vaste public, développent dans le champ du bénévolat des [compétences utilisables dans le monde du travail](#)", plaide pourtant François Humblot.

L'enjeu se situe aussi sur le terrain des valeurs, à l'heure où de plus en plus d'entreprises [se targuent de responsabilité sociale](#). "Pour qu'une entreprise garantisse des valeurs, il faut bien des salariés à même de les incarner, note Jean-François Chantaraud, directeur général de l'Odis. Juger les engagements citoyens des candidats est un bon moyen d'identifier ceux qui les porteront."

## Le tri de CV laisse l'engagement de côté

Pour Elise Renaudin, directrice déléguée de [l'Afev](#), l'Association de la fondation étudiante pour la ville, les recruteurs se soucient déjà de cette dimension là. "On se rend compte que les entreprises ont plutôt intérêt à ce que les jeunes qu'ils recrutent aient le sens de l'engagement. Mais elles se heurtent à des questions de process RH très concrets, comme la phase de tri des CV, qui ne permettent pas de le prendre en compte", observe-t-elle.

En 2011, l'Afev avait lancé un [appel à "recruter autrement"](#). Aujourd'hui, les entreprises signataires sont "trop peu nombreuses pour que l'on puisse en parler", constate Elise Renaudin, mais certains employeurs, comme BNP Paribas ou la Protection judiciaire de la jeunesse, s'engagent, par des partenariats, à recruter plus de candidats issus du bénévolat.

De l'autre côté, l'association pousse ses volontaires à formaliser les compétences acquises dans l'association, pour les valoriser dans leurs recherches d'emploi: leur savoir-faire ne figure alors plus seulement dans les activités annexes de leurs CV, mais "au même niveau que les compétences académiques", conclut Elise Renaudin. Un bon moyen de régler la question.