

L'ESSENTIEL

■ Les jeunes diplômés considèrent leurs activités associatives comme lieu de définition de leur identité personnelle et professionnelle.

■ Valoriser les compétences acquises au cours de leur parcours associatif sur leur CV leur paraît donc être une stratégie à adopter.

■ Mais pour optimiser l'efficacité de cette stratégie, une traduction de l'expérience associative vers le monde professionnel est nécessaire.

EXPERIENCE
BÉNÉVOLETROUVER LES
MOTS JUSTES POUR
CONVAINCRE

La prise en compte des compétences associatives par les recruteurs est en hausse¹. Mais elle ne peut se faire que si les candidats sont disposés à fournir ces informations au recruteur sous une forme qui permette à celui-ci d'y trouver les indices qu'il recherche.



AUTEUR
TITRE

Claire Margaria
Doctorante au Cerlis

UN ENJEU IDENTITAIRE

Les activités associatives, qui occupent une place à part parmi les activités extraprofessionnelles, sont une affirmation importante lorsqu'elles sont présentes sur un CV. Les jeunes diplômés espèrent ou, pour certains, revendiquent qu'elles soient prises en compte, s'inscrivant ainsi dans une démarche aux dimensions complémentaires.

Une stratégie de différenciation :
activités électives et identité personnelle

Parce qu'elles représentent une part de la vie importante en termes de temporalité, mais également parce que leur pratique résulte d'un

choix, les activités associatives sont un lieu de définition de l'identité personnelle. Cette dimension identitaire est d'autant plus vraie pour les jeunes diplômés qui connaissent des difficultés à s'insérer, les activités associatives pouvant dans ce cas permettre de garder un rythme et de « tenir le coup » lors de périodes d'inactivité et de précarité. Cela se vérifie également pour les jeunes en emploi. Pour ces derniers, il peut s'agir d'un engagement dans lequel on se reconnaît plus que dans un travail, qui, parfois, ne correspond pas aux diplômés obtenus, ou d'une façon de décompresser

en marge d'une activité professionnelle dont il est estimé inévitable qu'elle soit source de stress. On peut alors supposer que l'engagement dans une activité associative permet aux jeunes, plus efficacement que le travail, de trouver leur place en tant qu'adulte dans la société.

Cette dimension identitaire est d'autant plus forte que les jeunes diplômés trouvent dans leurs activités associatives de quoi réaliser leur envie d'utilité sociale et d'apprentissage, ce que le monde du travail ne leur permet que très rarement. Or, cette notion d'utilité et de sens tend à devenir déterminante pour les jeunes. Les activités hors travail sont alors les plus valorisantes pour se définir et permettent au jeune de se forger une identité civique, complétant

ou remplaçant l'identité professionnelle. Parmi les jeunes rencontrés, deux ont abandonné le secteur privé marchand et souhaitent travailler dans le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS). D'autres mettent en avant leur « besoin » – le terme est le leur – de développer une activité tournée vers les autres, en marge de leur activité professionnelle. Ainsi se renouvelle l'idée que c'est dans le hors-travail que les personnes vont pouvoir exprimer à la fois leurs appétences et leur potentiel².

Les jeunes exerçant des activités associatives leur accordent une valeur particulière et trouvent par conséquent naturel de les faire figurer dans leur CV. D'où la conclusion pour eux que le recruteur qui ne leur accorde pas d'importance ne s'intéresse pas à l'être, à la personnalité du candidat. Mentionner ces activités peut également permettre de se différencier des autres candidats, les jeunes diplômés se trouvant souvent en concurrence avec des personnes ayant un parcours très similaire au leur : un même diplôme, des stages proches puisqu'il s'agit de ceux qui sont valorisés par les formations. Or, les discours managériaux, les pages de recrutement des sites des grandes entreprises, par exemple, leur assurent que leur candidature sera prise en compte dans toutes ses dimensions. C'est donc par le « hors-professionnel » que les jeunes diplômés vont pouvoir se démarquer.

Il est intéressant de noter que de telles stratégies de différenciation sont développées même par les jeunes diplômés ne croyant pas ou peu que ces informations seront prises en compte par les recruteurs : le marché du travail les pousse à examiner toutes les stratégies disponibles et puisque la rubrique dite « autre » est un passage obligé du CV, il est important d'en tirer le maximum, au moins « au cas où ».

Une compensation par l'extérieur
pour l'identité professionnelle

Les activités associatives sont également un lieu de définition de l'identité professionnelle. En effet, l'insécurité généralisée du contexte de travail³ ne permet pas aux jeunes diplômés de se définir par un emploi lorsque les périodes d'inactivité peuvent être fréquentes et longues, ni par un métier lorsqu'on sait que la plupart

d'entre eux devront subir des déclassements pour trouver, voire se replier sur des jobs alimentaires.

De plus, le marché du travail renvoie aux jeunes diplômés une image d'eux-mêmes dévalorisante : leurs stages et apprentissages ne sont pas une véritable expérience, ils ne sont pas opérationnels... Ils entendent régulièrement dire qu'ils n'ont pas assez d'expérience. En s'appuyant sur les activités associatives, ils peuvent cependant se définir comme compétents.

Il s'agit en fait de dénouer la question de l'expérience professionnelle vers celle de la compétence, soit une stratégie de compensation du professionnel par l'extraprofessionnel. Dans de rares cas, les activités auront été entreprises dans ce but de compensation, notamment

“ Mentionner les activités associatives sur le CV peut permettre de se différencier des autres candidats, les jeunes diplômés se trouvant souvent en concurrence avec des personnes ayant un parcours très similaire au leur ”

lorsqu'il s'agit de bénévolat de compétence ou de service civique. Cependant, il est plus fréquent que les jeunes diplômés ne fassent la découverte de ces activités que bien après les avoir exercées. Il leur faut parfois pour cela le conseil d'un spécialiste de l'insertion. « Spontanément, leur approche [est de dire] qu'ils ne connaissent rien, qu'ils ne savent rien, qu'ils n'ont pas d'expérience », explique une conseillère en insertion à l'université. Celle-ci donne l'exemple d'une étudiante de première année de licence qu'elle a reçue récemment. Partie au Rwanda avec une association qu'elle a montée elle-même, l'étudiante a donc en prime toutes les connaissances juridiques permettant de monter une association, de récolter des fonds, d'aller dans un pays, de transmettre son savoir, de traduire des livres du français à l'anglais. Pourtant, elle affirmait qu'elle n'était pas traductrice, qu'elle avait juste traduit des livres... La conseillère lui a alors fait remarquer qu'il s'agissait là de compétences de traduction, pédagogiques, d'animation de groupes. L'étudiante a marqué un temps d'étonnement, avant de lui demander si elle pouvait inscrire cette expérience sur son CV. ●●●

1. Un premier volet de cet article a été consacré à la prise en compte des compétences associatives par les recruteurs : C. Margaria, *ibid.*, 556-2017, p. 43.
2. C. Margaria / Apec, enquête en ligne réalisée en 2014.

3. G. Friedman, *Le travail en miettes : spécialisation et loisirs*, Éditions de l'université de Bruxelles, 2012 (pour la nouvelle édition revue et augmentée).

4. S. Schehr, « Vers un nouvel individualisme juvénile ? L'individualisation réflexive et l'expérience juvénile », *Ajournements / Jeunesses* n°1, vol. 27, 2012.

●●● Si cette approche par les compétences renforce la dimension identitaire des activités associatives, il s'agit également de faire reconnaître ces compétences sur le marché de l'emploi.

Identité renforcée : quel pouvoir du candidat dans le recrutement ?

Le marché de l'emploi n'est pas en faveur des jeunes diplômés, les recruteurs ayant bien souvent un très large choix de candidats et, par conséquent, la totalité du pouvoir sur la situation de recrutement. Ainsi, on pourrait estimer que si le recruteur n'est pas convaincu au préalable de la dimension expérimentielle des activités associatives, cet argument n'aura aucun impact. L'enquête menée⁵ a cependant permis de montrer que les compétences développées grâce à des activités associatives, comme la prise de parole en public ou l'argumentation, sont directement utiles à la réussite d'un entretien d'embauche. D'autre part, les jeunes diplômés convaincus de leur valeur et de leurs compétences sont plus aptes à se présenter comme compétents : l'estime de soi est, pour certains auteurs⁶, une compétence relationnelle (*soft skill*) en soi, de celles qui sont corrélées avec l'obtention d'une meilleure rémunération.

Ces éléments, s'ils sont de nature à avoir un impact sur le recrutement, s'expriment généralement au cours de l'entretien d'embauche. Façone-t-il l'obtenir celui-ci et, pour ce faire, le gain de compétences dû aux activités associatives doit être visible dès le CV.

UNE TRADUCTION DES ACTIVITÉS ASSOCIATIVES EN COMPÉTENCES

Du grain déjà moulu

Plusieurs des jeunes diplômés rencontrés indiquaient que la présence de telle ou telle activité sur leur CV pouvait être utile car, lorsque le recruteur est familier de l'activité, il peut y voir une expérience riche d'apprentissages. Il semble plus efficace de prévenir la méconnaissance des recruteurs. De fait, ce qu'il faut donner au recruteur à travers cette rubrique, ce n'est pas du grain à moudre mais bien du grain déjà moulu. Lister des missions et pas seulement le titre d'une activité, le faire de façon à ce que le lien avec le poste visé soit immédiatement clair sans autant de moyens de ne pas dépendre de l'inclinaison du recruteur à prendre en compte les activités associatives : il doit accepter le sens de ce qui lui est donné, sans perdre de temps conscient ou inconscient à le chercher.



Certains recruteurs vont d'ailleurs jusqu'à valoriser la quantité d'informations données dans la rubrique, parfois sans mention de la nature de ces informations : le fait de doter des détails est considéré en soi comme une attention portée à la candidature et, par transition, au recruteur, soit une preuve de motivation. Cette attitude est également interprétée par le recruteur comme traduisant une certaine connaissance des « codes » de l'entreprise.

Un champ lexical adéquat

Les missions exercées doivent être « traduites » pour le recruteur en des termes professionnels, permettant une compréhension directe des enjeux et des acquis. Il s'agit ici de resituer l'activité dans le bon champ ou monde lexical⁷, correspondant au monde professionnel. Les conseillers en insertion recommandent, comme pour les activités professionnelles, l'usage de verbes d'action et de résultats chiffrés. Certains candidats appliquent à leurs activités associatives le vocabulaire relevé dans les offres d'emploi. En effet, le principal frein qui existe à la prise en compte des compétences associatives est cette perception que peuvent avoir certains recruteurs de l'éloignement du fonctionnement des associations avec le monde professionnel. Si cet éloignement se réduit de fait, il est important d'en réduire également la perception. Employer des termes professionnels, parler de résultats et d'objectifs, notamment, sont des éléments qui poussent à la reconnaissance des missions exercées.



Si Oumaya Hidri⁸ note qu'il s'agit de fournir aux jeunes diplômés « des stratégies pour réduire la perception de l'écart entre leur profil et les attentes des recruteurs », c'est bien le terme de perception qui est essentiel dans l'idée défendue ici : il s'agit de rendre visibles auprès du recruteur les compétences et l'expérience du jeune diplômé.

C'est alors le vocabulaire du projet qu'il convient de valoriser : cette notion de projet est à la frontière entre le monde marchand et celui de l'association et à sa place dans les deux univers. Délais, coûts mais aussi gestion des personnes impliquées sont autant d'éléments fréquemment présents dans les activités associatives et directement reconnaissables par les recruteurs.

Dans la rubrique « expérience professionnelle » ?

Certains jeunes rencontrés ont fait le choix de présenter leur expérience associative directement dans la rubrique « expérience professionnelle ». Parmi eux, Bernard, un jeune diplômé en psychologie des organisations ayant réalisé des missions de bénévolat de compétence, dont le CV a été présenté aux 32 recruteurs rencontrés. L'exemple de Bernard est particulièrement éclairant : des recruteurs s'étant déclarés hostiles au « déplacement » de ces activités « annexes » dans la rubrique professionnelle se sont ravisés devant son CV, estimant que, dans ce cas précis, cela ne les choquait pas. Certains ont alors estimé que le bénévolat de Bernard

était finalement comme un stage : non rémunéré, mais directement dans la lignée de ses diplômes. La formulation choisie par Bernard pour évoquer ses activités était en effet tout à fait semblable à celle qu'il employait pour décrire ses expériences professionnelles.

Si l'on voit bien ici comment la façon dont l'information est proposée peut changer le regard du recruteur, il est important de noter que l'exemple de Bernard est spécifique, son bénévolat de compétence étant directement en lien avec ses autres expériences. Ainsi, si cette stratégie peut permettre non seulement d'accroître la perception de son expérience, mais également de « masquer un trou » dans son CV – 47 % des jeunes diplômés interrogés la supposent payante dans ce cas –, elle semble être à réserver à des cas particuliers où l'activité associative pratiquée correspond au poste à pourvoir et n'est pas redondante avec les expériences professionnelles.

Si la reconnaissance des compétences développées dans les associations tient en grande partie au changement de perception des recruteurs auparavant réticents, les candidats ont eux-mêmes un certain pouvoir et peuvent favoriser ces changements de perception. Pour ce faire, ils doivent prendre conscience, d'une part, de la richesse de ces expériences et, d'autre part, des enjeux des recruteurs qu'ils rencontrent. Dans cette optique, l'activité d'accompagnement, qu'elle soit réalisée par les conseillers en insertion ou par les responsables associatifs, est essentielle. ■

5. C. Margava / Apec, enquête pres.
6. J. F. Giret, I. Albandeas, « L'effet des soft skills sur la rémunération des diplômés », *Cereso, Net Doc n° 149, janv. 2010*
7. I. Boltanski, L. Thévenot, *De la justification - Les économies de la grandeur*, Collimard, 1991.

8. O. Hidri, « "Qui se ressemble s'assemble" : le recrutement des jeunes diplômés dans les professions de cadre commercial », *Formation - Emploi n° 105, 2009*.