

# Alerte RH

# MARS 2011



## PROMOUVOIR LE CV CITOYEN : UNE NOUVELLE FACON DE REFONDER LE RECRUTEMENT

Un jeune qui s'est engagé dans son quartier dans le soutien scolaire et qui anime un groupe de bénévoles ne se prépare-t-il pas ainsi à prendre des responsabilités de chef de projet dans une entreprise ?

Une mère de famille élue Présidente d'une association de parents d'élèves n'acquiert-elle pas des compétences pour animer des réunions, parler en public et gérer un budget ?

Un cadre d'entreprise qui consacre ses soirées à un think tank et qui produit un rapport sur une question de société ne renforce-t-il pas ses compétences à prendre en charge des dossiers à connotation stratégique ?

Tout engagement au-delà de l'expérience professionnelle génère des compétences qui méritent d'être prises en compte.

Aujourd'hui ces expériences extraprofessionnelles sont insuffisamment valorisées par les recruteurs et sont trop peu présentes dans les curriculum vitae des candidats.

Il y a plusieurs raisons à cela :

- les recruteurs de cabinets et d'entreprises se montrent parfois réticents à prendre en compte des compétences acquises dans un cadre associatif ou humanitaire ; tout en étant sensibles intellectuellement à la notion de diversité des profils, ils craignent de sortir d'un certain conformisme dans les profils sélectionnés ;
- la loi sur l'égalité des chances a permis de belles avancées dans la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations. Pourtant avec cette loi les professionnels du recrutement se sont interdit d'aborder la sphère privée. Par là même, ils ont réduit leur champ de questionnement dans leurs entretiens avec les candidats et risquent ainsi de passer à côté de compétences remarquables. De plus le débat actuel sur le cv anonyme a pour effet pervers d'inciter les candidats à aseptiser leurs curriculum vitae et à occulter certaines expériences personnelles qu'ils n'osent pas mettre en avant et sur lesquelles le recruteur n'a pas le droit d'investiguer.
- enfin la valeur de l'engagement citoyen et l'apprentissage de la vie collective sont peu développés dans la formation initiale en France ; ils sont pourtant un élément très important dans le développement des compétences de base dont tout débutant a besoin pour réussir dans sa première expérience professionnelle en entreprise.

Le consensus social actuel défavorise celui qui a pris à un moment de sa vie plus de responsabilités dans la sphère de l'engagement bénévole que dans celle du travail salarié, ce qui est pour le moins paradoxal dans un monde épris de justice et en quête de sens.

Les études démontrent que la Génération Y est à la fois plus mercenaire et individualiste que ses aînées mais également que les jeunes accordent une importance de plus en plus grande aux valeurs comme la reconnaissance, l'égalité des chances, la recherche de sens:

- ils ont besoin d'être écoutés et respectés,
- avec le développement des réseaux sociaux, ils ont une plus grande interconnexion entre leurs vies privée et professionnelle,

- ils ont un rapport au pouvoir différent : pour eux le partage de l'information légitime le pouvoir, alors que pour leurs aînés la rétention d'information en était un attribut.

Les modes opératoires qui les mobilisent sont notamment : le parler vrai, le mode projet et une ambiance ouverte et décontractée. Ils sont optimistes pour eux et pessimistes pour le monde et ils ont, dans l'ensemble, un vrai potentiel de résilience : comme ils n'ont pas eu une entrée facile dans la vie professionnelle, ils sont plus solides que leurs aînés pour surmonter les crises.

L'entreprise de demain sera dirigée par cette génération, d'où la nécessité pour les intégrer et les mobiliser de repenser son mode de management. Dans un monde de plus en plus complexe et compétitif, elle sait aujourd'hui qu'il y a un lien entre la qualité du lien social entre ses salariés et sa performance économique. Elle a besoin pour développer ce lien et atteindre ses objectifs de valoriser la coopération et la solidarité entre ses collaborateurs.

Le recrutement est le premier acte de management : pourquoi ne pas commencer par le refonder en valorisant aussi clairement les compétences révélées par les engagements citoyens au moment de l'embauche ?

Entre deux candidats de compétence équivalente, celui qui a démontré sa capacité à s'engager pour un intérêt collectif n'aura-t-il pas une capacité supplémentaire à s'investir dans son job et à rayonner autour de lui ?

La promotion de la diversité des profils, source de richesse pour les entreprises et d'épanouissement pour les candidats, passe par la prise en compte de l'ensemble du parcours suivi par le candidat et donc par la valorisation de toutes les compétences acquises au travers de celui-ci. Pour réussir leur mise en valeur le recruteur doit être formé à leur recherche à partir des expériences les plus diverses et les candidats doivent savoir promouvoir certaines expériences qu'ils ne pensaient pas mettre en avant jusque là.

Le projet « cv citoyen » est né fin 2009 de ce constat, fruit d'un groupe de travail de l'association Odissée auquel participait la Présidente de Syntec Conseil en Recrutement, Maryvonne Labeille, et il est rapidement devenu un projet commun.

A ce stade les objectifs de ce projet sont :

- au-delà des membres de l'Odissée et de Syntec Conseil en Recrutement, de tester ce concept auprès des recruteurs des entreprises et des candidats ;
- de créer des outils permettant aux candidats de valoriser leurs expériences citoyennes dans leurs cv et aux recruteurs de rechercher les compétences acquises par ces expériences, tout en respectant scrupuleusement la loi sur l'égalité des chances : depuis novembre 2010 chacun peut créer son "cv citoyen" sur le site d'Odissée, [www.odissee.fr](http://www.odissee.fr).
- de promouvoir le concept à grande échelle dans l'intérêt mutuel des candidats, des recruteurs des entreprises, le secteur public et du secteur privé non marchand et des cabinets qui les accompagnent.

Donnons une nouvelle dimension à notre métier de recruteur en donnant vie au "cv citoyen".

**François Humblot**

*Administrateur du Syndicat Syntec Conseil en Recrutement*

▲ [retour en haut de page](#)

Retrouvez-nous sur : [www.syntec-recrutement.org](http://www.syntec-recrutement.org)

Réalisation: **PUBLICORP**