

MANAGEMENT

La cote des humanitaires monte chez les DRH

Longtemps dédaignés par les entreprises, les candidats issus du monde de l'humanitaire reviennent lentement en grâce, pour leurs qualités personnelles.

D'un bidonville d'Haïti à un bureau de Clichy, du volontariat humanitaire au salariat dans le privé, de la passion à la raison : Vincent Barbion, jeune ingénieur, décrit le parcours qui l'a vu s'engager comme volontaire à l'Association française des volontaires du progrès (AFVP) dès la fin de ses études, en 1999, avant de revenir en France mi-2002 et d'être alors recruté par L'Oréal. Dans une salle de la Halle Saint-Pierre, à Paris, recruteurs, DRH, consultants, responsables et volontaires d'ONG l'écourent attentivement. Tous sont réunis à l'initiative de la « Tribu Développement » – une association fondée par des étudiants et des diplômés de l'Edhec – et du club RH des anciens de l'Edhec. Thème des échanges : « L'expérience humanitaire est-elle un plus pour être recruté en entreprise ? »

Alors que nombre de jeunes diplômés affirment leur volonté de s'engager dans l'humanitaire, la question est d'importance. Elle est même cru-

ciale pour les cohortes de volontaires plus âgés qui, après des années de missions, se rendent à l'évidence : disposant de peu de postes fixes et salariés à pourvoir, les ONG ne peuvent leur offrir la stabilité et le salaire auxquels ils finissent par aspirer.

De grosses capacités de travail

Car au-delà de la réussite de Vincent Barbion, doté d'un diplôme prisé, la quête d'un poste en entreprise reste difficile pour nombre d'« humanitaires ». Comme l'explique Myriam Genel, vingt-sept ans, titulaire d'un IUT et revenue fin 2003 de quatre ans de missions, « nos CV n'entrent pas forcément dans les cases. » De fait, des réticences subsistent. L'instabilité supposée de ces candidats qu'on imagine repartir « sur le terrain » dès leur compte en banque renfloué, leurs difficultés présumées à s'adapter au secteur privé, des doutes sur les compétences acquises dans leurs missions, ou la peur des profils atypiques poussent bien des

recruteurs à une prudence excessive.

Pourtant, comme le note Géraldine Kahn, ex-consultante et ex-DRH dans le secteur privé, DRH de l'association humanitaire Première Urgence, « les compétences développées dans l'action humanitaire ne manquent pas » : prise de décision dans un univers complexe et incertain, exemplarité et intégrité, animation d'équipe, écoute, gestion de conflit, adaptabilité ou encore autonomie. « Sans compter qu'ils prouvent en missions leur capacité à beaucoup travailler, plus de dix heures par jour et souvent sept jours sur sept », précise-t-elle.

De fait, si, hormis la capacité à gérer des projets, le savoir-faire alors développé n'est pas toujours utile en entreprise, l'apport en terme de « savoir-être » est indéniable. A fortiori à l'heure où les entreprises revendiquent dans leur fonctionnement la promotion de nombre de ces valeurs comportementales.

Résultat, « les regards changent et

la cote des candidats issus de l'humanitaire remonte », assurent en chœur DRH et consultants. Reste que tous les profils ne sont pas logés à la même enseigne, comme l'explique François Humblot, directeur du cabinet de recrutement Grant Humblot Alexander : « Quand on a deux ans ou moins d'expérience, on est avant tout recruté pour ses compétences humaines, sa maturité, son potentiel. Donc une expérience humanitaire juste après son diplôme est un plus évident et les grands groupes en ont pris conscience. En revanche, pour les candidats partis trop longtemps ou qui reviennent plus âgés, c'est plus compliqué... » « Les entreprises ont peur qu'ils soient trop déphasés, résume Jean-Luc Placet, PDG du cabinet de conseil IDRH. Attention donc à ne pas dépasser la barre des deux ans de mission. »

Sous-estimée, l'expérience des volontaires souffre aussi d'être maladroïtement revendue. « Le défaut classique de ces candidats est de focali-

ser leur discours sur le pathos, sur l'aspect émotionnel de leur expérience, alors qu'ils devraient au contraire rassurer l'entreprise en expliquant les compétences techniques et comportementales qu'ils y ont développées », insiste Vincent Renard, conseiller Apec.

Un vrai manque de préparation

Pour y parer, un accompagnement s'avère décisif. Ce que fait notamment l'AFVP, où tout retour de mission s'accompagne, comme l'explique Jean-Marc Bourreau, le responsable recrutement de l'AFVP, « d'un stage destiné à les aider à réfléchir aux compétences développées sur le terrain et leur utilité en entreprise ; ainsi, ils peuvent définir au plus près leur projet professionnel et cibler leur recherche. » Et pas question pour lui de ne blâmer que les entreprises : « Les ONG devraient plus se soucier de préparer leurs volontaires au retour à l'emploi. Mais elles manquent souvent de moyens

financiers pour cela. » De plus, comme l'explique Myriam Genel, « à notre retour, on est sur des réseaux différents ; et sans conseils, trouver un emploi est encore plus difficile. »

C'est pour pallier ce manque de préparation qu'Eric Gazeau et ses camarades ont créé en 2002 Résonances Humanitaires, une association d'aide au retour à l'emploi des volontaires. Objectif : les aider à sortir du vase clos du secteur humanitaire et faire connaître leurs expériences. Au programme, conférences, rencontres entre recruteurs, responsables d'entreprises et volontaires, bilans de compétences et conseils. « Il faut faire connaître les métiers de l'humanitaire. Elles pensent souvent que, comme ce n'est pas un statut de salarié, ce n'est pas un vrai travail ! », insiste Eric Gazeau. Au final, son constat est partagé : information, dialogue et échanges doivent permettre d'ouvrir les portes de l'entreprise aux ex-humanitaires.

DEREK PERROTTE