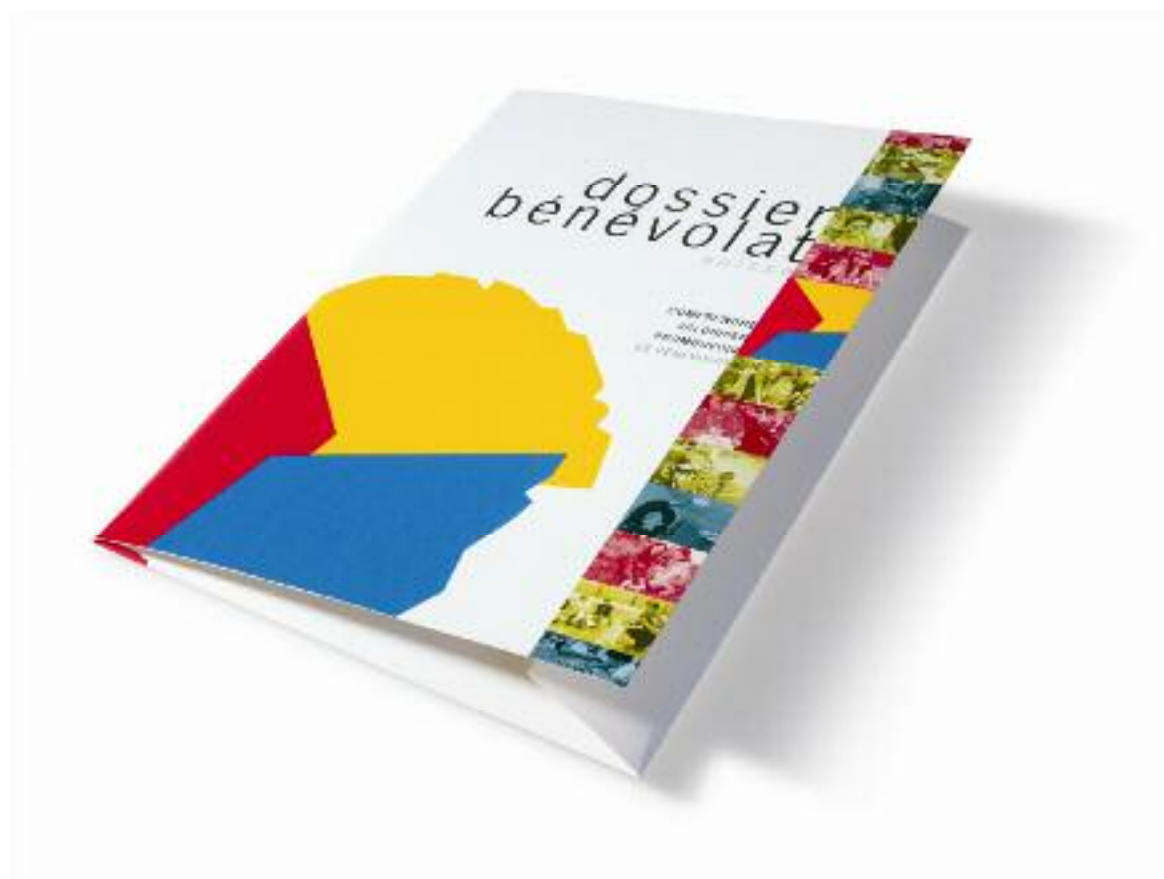


dossier bénévolat suisse

Guide à l'intention des responsables des ressources humaines



Recourir au savoir présent dans l'entreprise

Le monde d'aujourd'hui – qu'il s'agisse de sphère professionnelle ou privée – est fait de changements, chacun d'entre eux appelant une adaptation, si ce n'est un apprentissage. Depuis longtemps, des études montrent que la part de ce que nous apprenons dans la pratique ne cesse d'augmenter : ainsi, nous acquérons apparemment 70% de nos aptitudes et de nos compétences non pas à l'école et dans des cours, mais au travail, dans les loisirs, au sein de la famille ou à l'occasion d'activités bénévoles. L'importance de ce savoir fait l'objet d'une reconnaissance grandissante. C'est notamment le cas dans la loi fédérale sur la formation professionnelle, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004, qui donne à ces prestations d'apprentissage un fondement légal. A l'avenir en effet, toutes les compétences pourront conduire à un diplôme ou à un certificat dans la mesure où les exigences requises sont maîtrisées. En d'autres termes, la réussite d'un examen ne sera dorénavant plus le seul « passeport » vers un titre de formation. Un document de ce type pourra être obtenu par toute personne apportant la preuve qu'elle a acquis – même par une voie informelle – les compétences nécessaires. Tel est le fondement d'un système de formation qui reconnaît tous les apprentissages, quel que soit leur mode ou leur lieu d'acquisition.

Dans la pratique, tout le monde n'a pas obligatoirement besoin d'un diplôme ou d'un certificat. En revanche, il est souvent utile de dresser un « état des lieux » de ses propres aptitudes, que ce soit pour faire le point au plan professionnel, chercher un emploi ou planifier un perfectionnement. Cette appréciation peut se faire par un portfolio ou par un bilan de compétences. Pour apporter la preuve des capacités acquises au cours d'une activité non rémunérée, le *dossier bénévolat* constitue l'instrument idéal : il valorise cette forme de travail et lui confère le niveau de reconnaissance qu'elle mérite en termes de perfectionnement.

Nombreuses sont les personnes qui, accomplissant des tâches bénévoles, font un « apprentissage » durant lequel elles acquièrent des connaissances qu'elles n'auraient jamais eu l'occasion d'engranger dans l'exercice de leur profession : organiser une grande fête, s'occuper régulièrement de personnes âgées, malades ou handicapées ou remplir un mandat politique permet au bénévole d'accumuler des expériences dont il peut ensuite faire profiter son employeur.

Le *dossier bénévolat* est conçu pour recenser très précisément toutes ces compétences et permettre à la personne concernée d'en être consciente. Elle voit dès lors se renforcer sa confiance en soi, sa mobilité ainsi que sa capacité et sa disposition à relever des défis nouveaux. Autant de qualifications accueillies avec intérêt par tous – à commencer par l'employeur –, tant il est vrai qu'avec l'évolution du monde du travail, la plupart des employés changent de poste en moyenne trois fois au cours de leur vie. S'ajoute à cela le fait qu'au moment de l'embauche, un inventaire précis des compétences permet un engagement plus adapté et plus efficace. Le *dossier bénévolat* apporte un nouvel aspect qualitatif dans la relation entre travail salarié et activité bénévole de nature à générer une interaction positive.

Dans une économie où le savoir occupe une place toujours grandissante, il est important pour l'employeur d'être au fait des connaissances présentes au sein de son entreprise. Pour celle-ci d'ailleurs, les compétences non formelles prennent souvent le pas sur les diplômes et autres titres. Les collaborateurs conscients de leurs aptitudes sont plus motivés et ont davantage confiance en eux. C'est, à n'en pas douter, l'une des contributions à mettre au crédit du *dossier bénévolat*.

Ruedi Winkler
Développement du personnel et de
l'organisation
Président de Valida

Le dossier bénévolat



Utilité pour les responsables des ressources humaines

Le dossier bénévolat est un certificat de travail rendant compte des activités déployées à titre bénévole ou honorifique.

Il est établi par l'organisation responsable au terme de l'engagement.

Il n'évalue pas le bénévole en tant que personne, mais apporte la preuve des expériences faites et des compétences acquises.

Il peut être joint à un dossier de candidature.

Sélection du personnel

Prenez en compte les expériences acquises hors de la sphère professionnelle à titre d'information complémentaire lors de la procédure de sélection du personnel.

Promotion des collaborateurs

Apprenez-en davantage sur le potentiel de vos collaborateurs.

Développement des collaborateurs

Appuyez-vous sur les compétences de vos collaborateurs et optimisez ainsi les coûts du perfectionnement.

Culture d'entreprise

Reliez les réseaux de vos collaborateurs avec ceux de votre entreprise.

Sélection du personnel



« Travail rémunéré et bénévolat se complètent, car les compétences ne s'acquièrent pas uniquement dans le cadre professionnel, mais aussi en dehors – notamment par le bénévolat. »

Werner Meile, resp. suppléant de l'Office du personnel de la Ville de Berne

Le dossier bénévolat suisse fait état des compétences clés d'une personne. En font partie

les compétences sociales telles que l'esprit d'équipe et l'aptitude à accepter la critique, à gérer des conflits et à communiquer

les compétences personnelles telles que le sens des responsabilités, l'esprit d'initiative, la souplesse, la créativité et la résistance au stress

les compétences méthodologiques telles que le sens de l'organisation, la connaissance des techniques d'apprentissage et de travail et la capacité de planifier

Dans une procédure de sélection du personnel, il peut être utile de relever les compétences clés des candidats, car elles laissent entrevoir les possibilités qu'ont ces derniers de réagir à des situations diverses. Les certificats de travail bénévole mettent en évidence des aptitudes qui ont été éprouvées en dehors de la vie professionnelle.

Le dossier bénévolat ...

- ✓ ... fournit des éléments décisionnels supplémentaires pour la sélection du personnel
- ✓ ... livre des informations complétant les attestations scolaires – dans le cas d'un premier emploi – ou les certificats de travail
- ✓ ... offre une base de dialogue sur les compétences relationnelles (*soft skills*) lors d'un entretien d'embauche
- ✓ ... contribue à confirmer les premières impressions dans l'appréciation d'un dossier de candidature

Promotion des collaborateurs



« Travail rémunéré et bénévolat sont complémentaires, car les expériences recueillies dans les activités non rémunérées peuvent influencer l'état d'esprit de l'entreprise, notamment par la prise en compte des possibilités nouvelles et des mutations sociales. »

Katharina Schenker, responsable du personnel, IKEA

Selon une enquête de l'Office fédéral de la statistique, 29% des personnes professionnellement actives consacrent du temps à une activité bénévole organisée. Un tiers de vos collaborateurs sont donc probablement dans ce cas.

Les personnes qui assument des tâches non rémunérées sont souvent animées d'une profonde motivation. Elles acquièrent à cette occasion des expériences et des aptitudes étendues qui peuvent être mises à profit dans la sphère professionnelle.

Le savoir acquis par les collaborateurs hors du cadre professionnel permet d'élargir les perspectives lorsqu'il est question de changement de poste en interne ou de promotion.

Les aptitudes attestées par le dossier bénévolat mettent en évidence les ressources des collaborateurs et soulignent leur potentiel. L'exploitation des compétences acquises dans le volontariat nécessite parfois un changement de poste, qui peut être encouragé par l'employeur.

Le dossier bénévolat ...

- ✓ ... permet une promotion individuelle des collaborateurs prenant en compte l'ensemble de leurs capacités
- ✓ ... rend les qualifications comparables, facilitant dès lors des changements de poste en interne
- ✓ ... offre davantage de transparence au moment d'apprécier l'aspect « motivation » dans la fixation du salaire

Développement du personnel



« Encourager l'engagement bénévole des employés est une manière de placer le collaborateur, avec ses intérêts personnels et professionnels, au centre des préoccupations. »

Sabina Littmann-Wernli, Institut für Wirtschaftsforschung (institut pour la recherche économique), EPF Zurich

Exercer une activité bénévole en dehors de ses heures de travail équivaut à un perfectionnement. Généralement orienté sur la personnalité, ce bagage supplémentaire renforce la capacité d'action et permet d'ajouter de nouvelles cordes à son arc professionnel.

Inversement, le bénévolat offre un terrain d'apprentissage et d'entraînement pour les aptitudes acquises dans la vie professionnelle.

Le bénévolat peut devenir un facteur de développement des collaborateurs dès lors que l'employeur soutient et encourage cette forme d'engagement, qu'il reconnaît les prestations d'apprentissage et qu'il les exploite

Le dossier bénévolat ...

- ✓ ... rend les acquis issus du bénévolat visibles et, dès lors, utilisables par l'employeur
- ✓ ... permet de cibler la gestion des ressources des collaborateurs
- ✓ ... offre une base pour le développement à long terme du personnel dans la mesure où les compétences existantes sont reconnues et utilisées par l'employeur

Culture d'entreprise



« Nous entendons soutenir les multiples activités bénévoles de nos employés et les considérer, dorénavant, comme une manière de promouvoir leurs compétences sociales. »

Peter Everts, Fédération des coopératives Migros

Le bénévolat assumé par des employés à titre privé et l'engagement social des entreprises peuvent se rejoindre. Il y a en effet, pour ces dernières, de nombreuses manières d'intégrer le bénévolat dans leur stratégie – notamment par le perfectionnement en interne, les actions d'utilité publique ou l'élargissement du réseau de l'exploitation.

Le soutien par l'employeur d'un engagement individuel confère à l'employé un sentiment de confirmation personnelle, tout en renforçant le lien et l'identification avec l'entreprise.

Lorsqu'un employeur s'intéresse à des problèmes de société, il assume sa responsabilité *citoyenne*, qui peut englober des objectifs d'exploitation dans le domaine du marketing, du travail en réseau et de la culture d'entreprise.

Un engagement conjoint des travailleurs et de l'entreprise dans des tâches sociales peut se révéler un facteur de motivation qui se répercute positivement aussi bien sur l'esprit d'équipe que sur le climat au sein de l'exploitation.

Volontariat d'entreprise :

Corporate Volunteering – Unternehmen entdecken die Freiwilligenarbeit, Schubert / Littmann / Tingler, Ed. Paul Haupt, Berne, 2002 (disponible uniquement en allemand)

Responsabilité sociale d'entreprise :

Erfolgsfaktor Verantwortung, Corporate Social Responsibility professionell managen, Gazdar / Habisch / Kirchhoff / Vaseghi, Springer, Berlin, 2006 (disponible uniquement en allemand)

Leaders d'opinion



Les employeurs ci-après s'investissent pour la reconnaissance, sur le lieu de travail, des prestations fournies dans le cadre extra-professionnel.

Ringier SA, groupe de presse

Cabinet Kreuzer – conseils en personnel

IKEA SA, ameublement

Office du personnel de la Ville de Berne

Office fédéral du personnel

Syngenta Crop Protection SA

Ils appliquent, dans leurs services, les critères suivants :

✓ En sa qualité d'employeur, l'entreprise salue les activités déployées par ses collaborateurs à titre bénévole ou honorifique.

✓ En sa qualité d'employeur, l'entreprise reconnaît les aptitudes acquises par ses collaborateurs au cours d'un mandat bénévole (compétences sociales par exemple) et y fait appel dans la mesure du possible.

✓ Lors de la procédure de sélection du personnel, les compétences acquises hors de la sphère professionnelle – par le volontariat notamment – sont prises en considération.

✓ Les collaborateurs reçoivent le soutien de leur employeur pour l'exercice de leurs tâches bénévoles (par une souplesse dans les horaires de travail entre autres).

IESCO – Instrument de relevé des compétences clés



L'instrument IESCO est un outil pratique destiné à relever et à évaluer les compétences clés lors du processus de sélection ou de développement du personnel.

Il découle des conclusions d'une étude scientifique sur le travail qui avait pour but d'évaluer le potentiel de qualification des tâches familiales ou bénévoles.

IESCO s'articule autour de trois axes – relevé des compétences clés, structuration de l'entretien d'embauche, critères d'évaluation – qui peuvent, grâce à un logiciel convivial, être orientés différemment selon l'activité à confier ou le poste à pourvoir.

IESCO permet de structurer l'entretien d'embauche et d'évaluation des compétences et se fonde sur une technique de dialogue centrée sur les comportements. Il inclut toutes les expériences, notamment celles qui sont acquises hors de la sphère professionnelle.

Compétences et recrutement

Livre et CD présentant l'instrument IESCO
Bernadette Kadishi (éd.)
Ed. Tobler Altstätten, 2001

Offres de perfectionnement pour entreprises et administrations

Relever les compétences clés grâce à IESCO

Atelier (1/2 journée à 1 jour) pour spécialistes des ressources humaines et cadres

Tâches familiales et activités bénévoles :

un obstacle à la carrière ou un facteur de réussite ?

Atelier (1/2 journée à 1 jour) pour collaboratrices et collaborateurs

Attester ses compétences – oui, mais comment ?

Séminaire portfolio – (6 demi-journées ou 3 jours) pour collaboratrices et collaborateurs

Renseignements :

Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Bâle :

Case postale 2824 - 4002 Bâle

Tél. : 061 283 09 83

Berne :

Case postale 6060 - 3001 Berne

Tél. : 031 839 23 35

Lucerne :

Case postale 2913 - 6002 Lucerne

Tél. : 041 497 00 83

Zurich:

Case postale 3417 - 8021 Zurich

Tél. : 044 462 71 23

info@und-online.ch - www.und-online.ch



Fachstelle UND

Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Edition et information

forum freiwilligenarbeit.ch
forum bénévolat.ch
forum volontariato.ch

Rainmattstr. 10, 3011 Berne
Tél. : 031 387 71 06
Fax : 031 387 74 04
info@sozialzeitausweis.ch
www.sozialzeitausweis.ch
www.forum-benevolat.ch

2007

Bibliographie

Bernadette Kadishi,
Compétences et recrutement
Ed. Tobler Altstätten, 2001

Schubert/Littmann/Tingler,
**Corporate Volunteering –
Unternehmen entdecken die
Freiwilligenarbeit**
Ed. Paul Haupt Berne, 2002

Ammann/Bachmann/Schaller
**Unternehmen unterstützen
Freiwilligkeit**
Ed. Seismo Zurich, 2004

Gazdar/Habisch/Kirchhoff/Vaseghi
Erfolgsfaktor Verantwortung
Ed Springer Berlin, 2006

Société suisse des employés de
commerce
Corporate Volunteering
Gemeinnütziges Engagement von
Unternehmen und ihren Angestellten
Eigenverlag KV Schweiz Zurich, 2002

ISFPF-Institut suisse de pédagogie
pour la formation professionnelle,
Portfolio-bilan de compétences
ARRA 2001

soutenu par



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BPEG
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité