

Le bénévolat sportif sur les futurs CV?

Une association propose de transformer vos expériences en lignes de curriculum vitae. Les employés manquent d'outils pour les valoriser au travail.

PAR LUC-OLIVIER.ERARD@ARCINFO.CH



Gérer un club de sport apporte des compétences qui peuvent se révéler utiles dans la vie professionnelle. KEYSTONE

« Les patrons de PME ne sont pas suffisamment conscients de ce que peut apporter un président de club dans une équipe ». C'est la conviction de Bernard Briguet, président de l'Association suisse d'accréditation du sport (Asas): les activités bénévoles, en particulier dans le sport, permettent d'acquérir des compétences clés, recherchées au sein des entreprises.

La plupart des personnes qui convoitent un emploi cantonnent leurs activités bénévoles comme coach sportif ou président de club dans une rubrique « divers » en fin de CV, sans dé-

tailler les tâches qu'ils ont accomplies. Pour Bernard Briguet, c'est une erreur. Ancien directeur de l'Association suisse des cadres, il a créé l'Asas en 2019 afin d'aider les professionnels à mieux exploiter leurs compétences acquises hors du terrain professionnel. L'association propose de faire valider ces compétences. Basée en Valais, l'Asas est active dans toute la Suisse romande.

Patrons frileux

Bernard Briguet, retraité actif, n'en est pas à son coup d'essai: la première fois qu'il s'est soucié de validation des acquis, c'était pour les officiers de l'armée

suisse, puis pour les politiciens de milice. Lui qui a aussi encadré la fin de carrière sportive de grands athlètes n'a pas mis longtemps à comprendre que des similitudes existent dans ce qu'on apprend en menant une compagnie, en administrant une petite commune et en motivant une équipe de basket.

Un avis partagé par plusieurs experts en ressources humaines que nous avons consultés. Notamment Anne-Marie Van Rampaey, consultante en gouvernance d'entreprise et en ressources humaines, fondatrice d'AVA Conseils. Pour elle, les patrons restent frileux face aux parcours atypiques ou sinueux.

« Tout recruteur peut choisir d'accorder de l'importance à l'expérience qui découle de responsabilités dans les milieux sportifs. Mais dans les faits elle n'est pas encore largement valorisée. » Pour la spécialiste, « un recruteur prend toujours un certain risque, parce qu'il n'engage pas seulement des compétences, mais aussi une personnalité. Un responsable un peu rigide préférera se fier à un parcours attesté par des documents reconnus. Dès lors, la démarche proposée par l'Asas a-t-elle un sens? « J'ai envie d'y croire », répond Anne-Marie Van Rampaey. « Traduire les expériences bénévoles dans un

Comment ça marche?

Pour valider les compétences que vous auriez acquises comme présidente, entraîneur ou dans d'autres fonctions au sein d'un club, l'Asas propose tout d'abord un questionnaire et une autoévaluation. Les données de référence sont ensuite vérifiées. Puis, après un entretien personnel et une évaluation de vos compétences par des experts, un certificat est délivré. L'ensemble est facturé 400 francs par l'association. Selon Bernard Briguet, l'association ne souhaite pas, pour l'heure, faire accréditer le titre délivré auprès d'organismes officiels. « Selon le succès de la démarche, il faudra évaluer par la suite s'il est nécessaire de formaliser davantage la démarche ».

langage que les entreprises puissent comprendre, c'est une manière de rendre visibles ces compétences. » En théorie, des organisations privées ou étatiques, comme les Offices régionaux de placement, prennent en compte certaines activités bénévoles, mais selon Anne-Marie Van Rampaey, « en pratique, le résultat n'est pas toujours très concret ».

Compétences recherchées

Et de fait, les savoir-faire qu'on peut acquérir dans un club sont recherchés pour certains types d'emplois: Bernard Briguet cite notamment la capacité à diriger et à susciter la motivation, la facilité à s'exprimer devant un groupe, les compétences pédagogiques.

Dans un club il y a des athlètes, des parents, des bénévoles, des manifestations à organiser, des comptes à tenir. Anne-Marie Van Rampaey note, elle, que gérer une telle structure « représente beaucoup de travail. Il faut savoir mobiliser l'énergie de tous, motiver les athlètes, gérer les conflits. »

Prouver qu'on a su créer, comme coach ou président, une dynamique positive au sein de ces différents publics, « ça devrait compter dans un job qui a une forte dimension relationnelle ou pour lequel avoir un bon réseau est important ». Anne-Marie Van Rampaey note une autre bonne raison de prendre en compte, plus généralement, des éléments atypiques dans le bagage d'un candidat: « Lorsqu'une entreprise

donne sa chance à quelqu'un qui n'a pas toutes les cartes en main, ou qui a un parcours compliqué, l'employé est davantage reconnaissant. »

De telles personnes, à plus forte raison si elles ont aussi des expériences non-professionnelles intéressantes, « peuvent devenir de véritables ambassadeurs pour l'entreprise », selon la spécialiste qui relève que ce que les employés disent de leur employeur ou de leur travail n'est pas toujours « très positif ».



Traduire les expériences bénévoles dans un langage que les entreprises puissent comprendre, c'est une manière de rendre visibles ces compétences."

ANNE-MARIE VAN RAMPAEY
FONDATRICE D'AVA CONSEILS

L'intérêt suscité par la démarche de l'Asas conduit naturellement à envisager un modèle similaire destiné à celles et ceux qui ont acquis de l'expérience en exerçant des charges de famille. Un projet lancé par l'Asas est en cours, et pourrait se lancer en partenariat avec ProFamilia, comme l'a confirmé Philippe Knägi, directeur. L'organisation de promotion de la politique familiale œuvre, entre autres, pour une meilleure conciliation entre famille et travail.

L'ÉCONOMIE RÉGIONALE EN BREF

COLOMBIER

Daniel Brena seul à Horizon

Les Pompes Funèbres Horizon ont déménagé à Colombier. Jean-Daniel Gerber ayant pris sa retraite, c'est désormais son associé Daniel Brena qui reste seul à la tête de la société. Créée il y a quatre ans par les deux hommes, la petite société offre tous les services liés au deuil dans la région. « Nous bénéficions des autorisations pour pratiquer dans les cantons de Neuchâtel, Berne et Vaud », précise Daniel Brena. Il se définit comme un petit « artisan » dans un secteur dominé par quelques acteurs plus importants. Seul à travailler à plein temps dans la société, il fait appel à des collaborateurs au gré des besoins. « Mais les familles en deuil ou les personnes qui veulent préparer des formalités dans l'éventualité de leur décès peuvent ainsi directement traiter avec moi », explique le responsable. LOE



LE NOUVELLISTE (PHOTO D'ILLUSTRATION)



LA
PHRASE

Le canton de Berne est lanterne rouge en comparaison intercantonale en ce qui concerne l'imposition des entreprises."

UNION DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE DU CANTON DE BERNE

Dans un communiqué commun intitulé « Baromètre fiscal bernois 2020 », l'Union du Commerce et de l'Industrie du canton de Berne et KPMG expliquent que le canton de Berne présente « un désavantage considérable » en matière d'imposition tant pour les personnes physiques que pour les personnes morales (les entreprises). Ces dernières sont pénalisées, car la majorité des autres cantons ont mis en œuvre des réductions d'impôts plus importantes.

L'ENTREPRISE DU JOUR

Infrascreen reçoit 40 000 francs



DAVID MARCHON

La start-up Infrascreen, hébergée par Microcity, à Neuchâtel, a reçu la coquette somme de 40 000 francs des mains de l'accélérateur de jeunes pousses entrepreneuriales Venture Kick. Benoît de Combaud et Henri de Lalande (ici lors de la remise du Prix BCN Innovation 2020, qu'ils ont remporté), les têtes pensantes d'Infrascreen, conçoivent une nouvelle génération

d'écrans thermiques qui permettent de réduire les besoins en chauffage des serres et de diminuer les émissions de CO2 générées par les installations souvent chauffées au gaz. R&D