

## TÂCHES FAMILIALES ET ACTIVITÉS BÉNÉVOLES

# Un obstacle à la carrière ou un facteur de réussite

Elisabeth Häni

*Comment identifier et évaluer les compétences qui ont été développées dans le cadre des tâches familiales et des activités bénévoles, comment les reconnaître professionnellement? Le Centre UND a développé un instrument de travail dans ce but. Les résultats montrent qu'il reste encore quelques défis à maîtriser. Les nouvelles directives-cadres de la Confédération peuvent augmenter les chances.*

Les femmes et les hommes vaquant aux tâches familiales sont désavantagés sur le marché du travail dans la plupart des cas, par l'exécution de travaux à temps partiel moins qualifiés, moins bien rémunérés et des chances réduites d'avancement professionnel. Pour que des améliorations puissent avoir lieu à long terme, le Centre UND a analysé dans une étude scientifique<sup>1</sup> en 1997, le potentiel de qualification du travail familial et domestique et a prouvé que ce travail est en moyenne aussi exigeant et astreignant que de nombreuses activités professionnelles. On peut donc acquérir et développer, sous des formes alternatives, des compétences professionnelles et des compétences-clés interdisciplinaires en s'occupant de tâches éducatives, ménagères et d'encadrement. Toutefois

des différences marquantes d'évaluation en fonction de la situation familiale et de l'organisation des activités ont été constatées; le mode et l'envergure du potentiel de qualification varient fortement et on ne le réalise pas toujours concrètement. Il faut donc disposer d'un instrument de relevé des compétences.

**RECENSER SYSTÉMATIQUEMENT LES COMPÉTENCES AVEC IESCO**

Les résultats de la recherche ont permis à UND de développer et de tester l'instrument IESCO de saisie systématique des compétences-clés et de publier un manuel<sup>2</sup>. IESCO se compose de trois outils principaux qui peuvent être adaptés à l'aide d'un programme informatique répondant aux exigences du poste à pour-

*La validation des prestations est étroitement liée à la valorisation. Même des capacités moins reconnues socialement doivent être appréciées à leur juste valeur.*



voir où une activité est visée: dans une première étape, le profil des compétences-clés pour exercer cette activité est défini; dans une seconde étape, un fil conducteur structuré d'entretien d'embauche est mis sur pied, puis les compétences individuelles sont identifiées avec une technique d'entretien centrée sur le comportement. Cette liste de contrôle est évaluée dans une 3ème étape avec des critères d'évaluation spécifiques de compétence en comparant résultats et objectifs pour déterminer si la personne dispose des compétences nécessaires.

A la différence d'autres outils semblables, IESCO englobe dans son analyse toutes les conditions de vie et de travail. Selon le principe qu'on peut apprendre partout<sup>3</sup>, les compétences-clés sont évaluées également dans les domaines d'expériences extraprofessionnelles. IESCO complète pragmatiquement les outils traditionnels d'évaluation de candidature qui ciblent en général les compétences professionnelles.

### BONNES EXPÉRIENCES – ET BEAUCOUP DE TÂCHES.

D'après les spécialistes, la gestion structurée des compétences-clés avec IESCO assure une évaluation systématique, claire et globale. Cette méthode fournit des processus transparents de sélection et une unité de procédure. Les chefs de personnel et les responsables de branches sont sensibilisés aux compétences développées en milieu extraprofessionnel par des cours de formation IESCO organisés par UND dans les administrations et les entreprises. Les compétences acquises dans le milieu familial et dans les activités bénévoles sont bien prises en considération et ont même partiellement une ascendance sur le salaire, quand elles sont un atout pour le profil de la place de travail. Une version adaptée de ce principe a ainsi été ancrée dans le règlement du personnel du canton de Berne, en 2004, après une phase pilote de plusieurs années.

L'instrument et le manuel IESCO se trouvent dans les librairies depuis 2001 (en allemand uniquement). Dans les tâches pratiques avec IESCO, on est confronté à certains défis et l'on estime que des mesures sont à prendre:

- Le mépris social pour un travail non rémunéré est profondément ancré individuellement et institutionnellement. Dans le calcul d'économie sociale et dans des expressions comme «Work-Life-Balance» ou «Famille et travail» (un domaine politique de la Confédération), seul le travail rémunéré est reconnu comme une plus-value. La reconnaissance de compétences acquises hors

du domaine professionnel demande un changement des vues de l'esprit et des valeurs.

- Les tâches familiales et les activités bénévoles ne sont plus considérées comme des lieux d'apprentissage professionnel. La preuve de compétences individuelles est la condition posée pour la reconnaissance et la validation institutionnelles. UND s'engage donc dans les processus portfolios.
- Les compétences-clés comme la capacité de planifier et d'organiser, la flexibilité, le savoir communiquer sont bien interdisciplinaires, mais ils sont toujours développés dans un contexte professionnel défini. Il faut souvent suivre un entraînement pour les transférer à de nouvelles conditions de travail.
- Il n'existe ni définition universelle ni définition définitive des compétences-clés. Dans un contexte, le mot «flexibilité» pourra avoir une toute autre signification que dans un autre. Avant un entretien d'embauche, il faut définir les notions de compétences en vue de l'activité à pourvoir. Les adaptations à l'entreprise et à la fonction d'IESCO sont nécessaires. Il faut encourager la capacité de réflexion et la compétence orale pour désigner des compétences personnelles développées hors du champ professionnel.
- L'image d'un outil d'égalité pour les femmes reste collée à l'instrument IESCO à cause de ses débuts, bien qu'il soit utilisé aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Les mesures d'encouragement pour l'égalité des chances sont considérées comme un luxe dans de nombreuses entreprises en périodes de récession économique. Mais des entreprises qui tiennent compte de l'égalité des genres et qui sont favorables à la famille ont une bonne longueur d'avance étant donné le développement démographique.

### LES DIRECTIVES-CADRES DE LA CONFÉDÉRATION OFFRENT UNE NOUVELLE CHANCE

L'art. 9.2 de la nouvelle loi sur la formation professionnelle reconnaît que «les expériences professionnelles ou extraprofessionnelles acquises hors des filières habituelles peuvent être dûment prises en compte.» A l'avenir, les compétences développées dans le cadre de tâches familiales ou d'actions bénévoles pourront donner accès à des filières de formation/attestations ou bien il en sera tenu compte pour raccourcir le temps de formation. Les premiers tests sont en cours. L'essentiel sera de distinguer entre compétences professionnelles et interdisciplinaires et, dans le second cas, de ne pas les comparer uniquement avec des standards reconnus des domaines professionnels proches de la famille (santé, social, formation ménagère) et de pouvoir les valider. La prise de conscience de compétences extraprofessionnelles peut être aussi encouragée dans les entreprises avec le développement de processus judicieux d'application dans le cadre des nouvelles directives-cadres de la Confédération.

**Elisabeth Häni**, formatrice d'adultes AEB, responsable du domaine des institutions de formation, des centres-conseil, des associations au Centre UND. Adresse: Fachstelle UND, case postale 6060, 3001 Berne, e.haeni@und-online.ch. Traduction: Elisabeth Kleiner

**Notes** voir page 31

## Centre UND

IESCO a été développé dans le projet «Sonnhalde Worb» et transféré en 2002 au «Centre UND, activité familiale et professionnelle pour hommes et femmes». UND est un centre conseil avec des offres de formation; il organise des projet orientés vers la pratique pour concilier profession et familial. Les groupes cibles sont les entreprises, les administrations, les personnes privées, les institutions de formation et d'orientation professionnelle, les associations. Le centre est financé par la Confédération selon la loi de l'égalité. [www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)