

Programme «transfaire»

Renforcer le leadership en le désécurisant

Offrir une forme durable de développement de la personnalité, renforcer la responsabilité sociale des entreprises et sensibiliser les collaborateurs à des thèmes sociaux: tels sont les buts visés par «transfaire», un programme d'engagement pour cadres dans une institution sociale.

L'idée est simple: plongé dans un environnement très différent, privé de ses attributs habituels: complet, smartphone, ordinateur, hiérarchie et tâches familières, le cadre qui change de poste pour un temps vit une immersion émotionnelle qui renforce ses compétences sociales. Il apprend à recourir à des instruments inhabituels face au stress, à la pénurie de ressources et à des personnes très différentes. Il apprend à écouter et à risquer des solutions non conventionnelles.

Pour une entreprise qui prend au sérieux sa responsabilité sociale, l'expérience individuelle d'une mission sociale peut être une forme de développement des cadres. Elle peut aussi contribuer à la promotion des employés. Un stage exige loyauté et motivation de la part des collaborateurs ainsi que la conscience de la diversité et, dans ce sens, peut aider à prévenir des burn-outs.

Mais ce changement d'horizon prend du temps et le temps c'est de l'argent. S'accorder cinq jours pour prendre ses distances par rapport au quotidien professionnel nécessite tout de même un certain courage.

Méthodes d'action différentes

Les participants à une telle formation sont souvent amenés à se considérer comme privilégiés dans leur propre situation, à leur poste de travail. On constate deux types d'effets suivant la situation de l'entreprise: si elle vit une période de changement, le stage produit une relativisation de la perception du stress et de la désécurisation qu'il entraîne. Si elle est en phase de plus grande stabilité, il devient une incitation à un plus grand engagement social de l'entreprise. Il a un effet innovant.

Importance des objectifs et de l'accompagnement

Le succès de la démarche dépend beaucoup de la fixation d'objectifs clairs et du soin mis à l'accompagnement du transfert des connaissances acquises dans le quotidien professionnel. HR et la direction doivent définir des mandats clairs et préciser leurs attentes.

Concrètement, l'entreprise met au concours des stages destinés à certains de leurs collaborateurs. Les intéressés doivent obligatoirement s'inscrire. A cette fin, ils prennent part à une présentation des diverses institutions sociales, puis chacun signe un accord avec celle de son choix impliquant un devoir de discrétion. Suit un engagement de cinq jours complété par une évaluation en atelier, idéalement avec la participation d'un représentant de l'entreprise. Le coût de ce paquet global, contribution à l'institution sociale comprise, est de

2500 francs par personne. Le premier jour de l'engagement, les stagiaires «transfaire» visent deux objectifs. Par exemple, apprendre d'un psychiatre comment conduire un dialogue difficile. Apprendre dans une crèche ou dans un foyer pour jeunes comment communiquer de manière claire et nette ou – tout simplement – étendre leurs propres limites.

Cela commence déjà lors du choix de l'institution: aller vers ce qu'on redoute le plus. Dès le premier jour, les participants doivent être actifs dans «leur» institution, prendre part à des séances de groupe et réfléchir aux décisions à adopter. Un stage en institution est une sorte de «séjour à l'étranger» dans son propre pays: voir comment s'y prennent les autres, revoir ses propres principes, rechercher des impulsions et surtout: sauter à l'eau. ■

«Transfaire» en bref

«Transfaire» a vu le jour en 1991 à l'occasion du 770^e anniversaire de la Confédération. Depuis 2014, plus de 3000 cadres de l'économie et de l'administration se sont laissé séduire par cette expérience. Le programme de la Société suisse d'utilité publique est offert dans toute la Suisse.

Les stages «transfaire» constituent une formation continue en gestion et compétences sociales. Ils offrent une combinaison unique de développement de la personnalité et d'engagement social. Les participants peuvent choisir leurs plans d'engagement parmi 160 institutions. L'engagement porte surtout sur l'acquisition d'expériences, notamment en communication ou gestion du stress et dans la perception de son propre horizon professionnel. Citons à cet égard les propos d'Oliver Flubacher, responsable des relations, directeur, LGT Bank (Suisse) AG: «Mon horizon s'est beaucoup élargi par mon engagement dans un établissement pour malades atteints de démence. J'y ai appris à quel point ce travail est important pour notre société.» ■

www.transfaire.ch