

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA



Les ressources humaines dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie

Autor: Gabriela Blažková

Vedoucí práce: Mgr. Šárka Koničková

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
BLAŽKOVÁ Gabriela	U Jordánky 935, Moravská Nová Ves	F10521

TÉMA ČESKY:

La gestion des ressources humaines dans la Fondation territoriale de la Moravie de Sud

NÁZEV ANGLICKY:

Human Resource Management in The Southmoravia community foundation

VEDOUcí PRÁCE:

Mgr. Šárka Koničková - KRF

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. La présentation de la Fondation de la Moravie de Sud
2. La notion des ressources humaines
3. L'exemple pratique de la gestion des ressources humaines

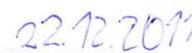
SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Chloé Guillot-Soulez. La gestion des ressources humaines, Gualino, Paris 2008, ISBN 978-2-297-01498-4
Bělohávek F. Jak řídit a vést lidi. Computer Press, Praha, 2000. ISBN 80-7226-308-0.
Koubek J. Personální práce v malých podnicích. Grada Publishing, Praha, 1996. ISBN 80-7169-206-9.
Hurdík, Telec. Zákon o nadacích a nadačních fondech, C.H.Beck, Praha 1998, ISBN 978-80-7179-199-7
Strategické plánování pro neziskové organizace, Praha: Nadace rozvoje občanské společnosti 1997, ISBN 80-902302-0-2.
Deverová, Tošner, Tošnerová, Libra. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci, Agnes, Praha 2008., ISBN 978-80-903696-3-4.

Podpis studenta:



Datum:



Podpis vedoucího práce:



Datum:



Prohlášení

Je déclare sur l'honneur avoir rédigé le mémoire de licence « La gestion des ressources humaines dans la Fondation territoriale de sud de la Moravie » sous la responsabilité du directeur de mémoire et avoir cité toutes les sources d'informations disponibles

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Řízení lidských zdrojů v Jihomoravské komunitní nadaci“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce a uvedla jsem všechny podklady a literaturu.

V Olomouci,

Podpis:

Remerciement

Je tiens à remercier la directrice du mémoire, Mgr. Šárka Koníčková, de m'avoir encouragée tout au long de mon travail et d'avoir donné des conseils utiles. Je remercie également la directrice de la Fondation territoriale de Sud de la Moravie, Zlata Maděřičová, de m'avoir fourni des informations nécessaires à l'élaboration de ce mémoire.

Sommaire

L'introduction.....	7
1. Présentation de la Fondation territoriale de sud de la Moravie (<i>Jihomoravské komunitní nadace</i>).....	9
1.1 Les fondations territoriales en général.....	9
1.2 L'histoire	10
1.3 L'association des fondations territoriales en République tchèque (<i>Asociace komunitních nadací v České republice</i>)	10
1.4 La Fondation territoriale de Sud de la Moravie (<i>Jihomoravská komunitní nadace</i>)	11
1.5 Importance pour la région	11
1.6 Tendances actuelles	12
1.7 Démarches futures	12
2. La gestion des ressources humaines dans les organisations à but non-lucratif	13
2.1 Le cycle de vie de l'employé	14
2.1.1 La planification du nombre des employés.....	14
2.1.2 Le recrutement.....	16
2.1.3 L'accueil et l'intégration des travailleurs	21
2.1.4 La formation.....	22
2.1.4. La motivation des travailleurs.....	25
2.1.5. La gestion des sorties	28
2.2 Résumé de la partie « La gestion des ressources humaines dans les organisations à but non-lucratif »	29
3. Analyse du travail avec des bénévoles dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie (<i>Jihomoravská komunitní nadace</i>).....	30
3.1 La planification du nombre et du contenu de travail des bénévoles	34
3.2 Le recrutement.....	38
3.3 L'accueil et l'intégration des bénévoles	41
3.4 La formation.....	41
3.5 La motivation	43
3.6 La gestion des sorties	45
3.7 Résumé pour la partie « L'Analyse du travail avec des bénévoles dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie »	46
4. Projet pour l'amélioration.....	47

4.1 L'analyse SWOT	49
Conclusion.....	52
Résumé en français	55
Résumé en tchèque	56
Annotations	57
Bibliographie :	58
Ouvrages :	58
Journaux :	59
Sources électroniques :	59
Liste des abréviations.....	61
Table des figures.....	62
Table des annexes	63

L'introduction

À l'heure actuelle, on ne parle presque pas de la notion de collecte de fonds ou bien de la notion de la philanthropie en République tchèque. De plus il n'y a pas d'autant bénévoles comme dans les pays occidentaux. La Fondation territoriale de Sud de la Moravie lie tous ces termes. Elle s'occupe de la philanthropie, de la collecte de fonds et travaille avant tout avec les bénévoles.

Sous le régime communiste les Tchèques étaient plus ou moins forcés de participer à certains événements et à travailler volontairement. C'est pourquoi l'époque communiste a dissuadé une grande partie de gens en République tchèque de faire quelque chose de leur plein gré sans être payé. Après la fin du régime communiste, il n'y avait que quelques personnes volontaires, de temps en temps ils travaillaient avec ses amis.¹

Travailler à titre bénévole n'est pas fructueux pour les Tchèques. Par contre, les Américains et gens d'autres nationalités occidentales font très fréquemment une bonne action sans la nécessité de l'argent. Ils ont remarqué le fait que ses expériences sont de nos jours importants aussi pour la recherche d'emploi. À présent, il ne suffit pas de finir l'université pour trouver une place de travail. Il est également nécessaire d'avoir quelques expériences. Puisque trouver un stage payé est difficile, devenir un bénévole peut être une solution agréable. Les bénévoles acquièrent le savoir-faire et de plus ils font une bonne chose.

De l'autre côté, les étudiants veulent souvent devenir bénévoles en République tchèque, mais ils ne le peuvent pas. Les entreprises locales ne donnent pas la possibilité aux jeunes étudiants de travailler chez eux sans rémunération financière. Ils n'ont pas encore appris que cette forme de la coopération n'est pas une perte du temps pour eux et qu'ils peuvent en profiter.

La Fondation territoriale de Sud de la Moravie reprends des pratiques anciennes du bénévolat et travaille avec des bénévoles. Dans ce présent mémoire nous allons nous occuper du style de travail avec les bénévoles. Nous allons particulièrement analyser l'acquisition des nouvelles bénévoles, des exigences posées à eux, leur formation, la motivation des bénévoles et la gestion des sorties. Finalement, nous allons proposer quelques conseils pour améliorer la gestion de bénévoles dans la Fondation.

¹ TOŠNER, Jiří, ed. Řízení lidských zdrojů: sborník vybraných materiálů specializačního kurzu "Řízení neziskových organizací". Vyd. 1. Praha: Agnes, 1999. 125 s. ISBN 80-902633-4-8.

Ce mémoire est divisé en deux parties dans le but de le tenir clair. La première partie est théorique, la deuxième est analytique.

Nous commençons ce travail par l'introduction qui nous amène au sujet traité et où la structure du mémoire est présentée.

La première partie va décrire théoriquement la Fondation territoriale de Sud de la Moravie et également la notion et la maîtrise des ressources humaines en général. En ce qui concerne la description de la Fondation, nous allons commencer par les fondations territoriales en général. Nous allons mentionner L'association des fondations territoriales en République tchèque, puis l'histoire et le début de la Fondation territoriale de Sud de la Moravie, nous allons continuer par l'importance de la Fondation pour la région, tracer les tendances actuelles et nous allons finir par viser les démarches futures. Quant à la théorie des ressources humaines, nous allons décrire la planification du nombre et du contenu du travail des bénévoles, le recrutement, l'accueil et l'intégration des bénévoles, la formation, la motivation et la gestion des sorties.

Ensuite, la deuxième partie va analyser la situation des ressources humaines dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie. Ici, nous allons examiner avant tout des méthodes d'intégration des bénévoles dans cette Fondation. L'analyse se termine avec la rédaction des recommandations pour les bénévoles et pour la responsable du personnel. À la fin de mémoire, nous pouvons trouver la constatation, si le travail avec les bénévoles est bien géré.

1. Présentation de la Fondation territoriale de sud de la Moravie (*Jihomoravské komunitní nadace*)

1.1 Les fondations territoriales en général

Ce type de fondation n'est pas très ancien. En effet, la première fondation territoriale a été fondée en 1914. Pendant une dernière dizaine d'années le domaine des fondations territoriales était en plein essor. Aujourd'hui nous pouvons trouver les fondations territoriales presque partout. Même aux pays africains, nous pouvons trouver quelques-unes. Selon l'étude fait par *WINGS-Worldwide Initiative for grantmaker support* le nombre de fondations territoriales a augmenté de 905 à 1680 entre les années 2000 et 2010. Le plus grand changement a été effectué entre les années 2008 et 2010 où le nombre des nouvelles fondations territoriales était 280.²

Il est étonnant qu'en Slovaquie nous pouvons trouver plus fondations territoriales qu'en République tchèque.

Dans les circonstances tchèques, il n'est pas possible de manipuler avec de l'argent qu'en Amérique.

En République tchèque, il n'existe pas la loi spécifique pour les fondations territoriales. Cela détermine l'utilisation de la Loi de fondation. Nous pouvons trouver quelques règles qui sont importantes dans le Code de civil tchèque.³ C'est sûr que les fondations territoriales tchèques sont limitées dans ses pouvoirs.

Ce qui est l'essentiel des fondations territoriales, c'est l'acquisition de l'argent et la distribution de l'argent consécutive aux projets utiles pour toute la société.

Premièrement, la fondation de ce type gagne de l'argent. La fondation s'adresse aux donateurs les plus généreux. Habituellement, les fondations ont plusieurs donateurs significatifs et stables. Après, la fondation territoriale s'adresse aux gens ordinaires sous forme de l'événement culturel très souvent.

Deuxièmement, la fondation redistribue de l'argent aux organisations locales. Elle offre la bourse dans le procès public. Les associations qui veulent y participer peuvent présenter leurs projets et la fondation décide qui gagne.

² KNIGHT Barry. The value of community philanthropy – results of a consultation [online]2012[le 12 octobre 2012] Disponible de <http://www.mott.org/files/pubs/thevalueofcommunityphilanthropy.pdf>

³ HURDÍK Jan, TELEČEK Ivo. Zákon o nadačích a nadačních fondech, Praha, C.H.Beck,1998. ISBN 80-7179-199-7

1.2 L'histoire

La première fondation territoriale a été créée en 1914 à Cleveland aux États-Unis. Tout a commencé par hasard quand un banquier local a remarqué qu'il y a trop d'argent que personne n'utilise aux comptes des fonds. En fait, quelqu'un y a posé de l'argent dans le but de subvenir quelques projets qui n'étaient plus actuels. Ce banquier américain a remarqué qu'il vaudrait mieux de joindre de l'argent de tous les comptes à un compte. Ce compte était la base de la première fondation et on a commencé à faire la bienfaisance en gros à Cleveland. Grâce à la fondation, Cleveland qui était au bord du déclin a été transformé en ville prospère.⁴

1.3 L'association des fondations territoriales en République tchèque (*Asociace komunitních nadací v České republice*)

L'association des fondations territoriales en République tchèque a été fondée en 2006 avec le but de soutenir les fondations territoriales en République tchèque. Il y a encore quelques organisations de soutien qui sont les membres. L'association suscite la communication entre elles par la réalisation de projets en commune. Elle partage le savoir-faire dans le domaine des fondations territoriales. Une autre l'activité de l'association est la coordination et le développement de la coopération des fondations avec les organisations internationales.⁵

Il y a cinq fondations territoriales en République tchèque qui sont les membres de l'association – la Fondation territoriale de Sud de la Moravie, la Fondation territoriale Blanicko-Otavská, Via-Vitae, Trois portails fondation territoriale pour les connaissances, l'art et la civilisation et la Fondation territoriale Ústecká.⁶

Les activités de cette organisation sont souvent réalisées avec la contribution financière des associations étrangères comme par ex. *Global fund for Community foundation* et *C.S. Mott Foundation*.⁷

⁴ KROUPA Jan. Miliardový manažer dobročinnosti. Instinkt, 2007, roč.6, č.35, s.68-69

⁵ O asociaci nás [online]. 2008 [consulté le 12 octobre 2012]. Disponible de: <http://akncr.cz/o-asociaci/>

⁶ Členská základna [online]. 2008 [consulté le 13 octobre 2012]. Disponible de: <http://akncr.cz/clenska-zakladna/>

⁷ Projekty a aktivity [online]. 2008 [consulté le 13 octobre 2012]. Disponible de: <http://akncr.cz/projekty-a-aktivity/>

1.4 La Fondation territoriale de Sud de la Moravie (*Jihomoravská komunitní nadace*)

La Fondation territoriale de sud de la Moravie existe depuis 2008 et son siège est à Moravská Nová Ves grâce à l'encouragement de l'association Echo Moravia.⁸ La Fondation a pris comme son but de soutenir le développement des projets culturels, éducatifs, sportives et autres projets qui apportent le bien public dans le cadre de la région de Břeclav et région de Hodonín. Il s'agit d'une petite organisation qui est très rare dans nos circonstances et qui travaille selon le style de travail américain. Au sein de la Fondation, il y a la directrice exécutive Zlata Maděřičová, le conseil d'administration et également les bénévoles que nous allons examiner dans ce mémoire. En ce qui concerne le conseil d'administration, il y a quatre membres.

Étant donné des problèmes administratifs avec la direction du village, la Fondation a perdu le droit d'exercer ses activités dans son bureau. La directrice de la Fondation a trouvé l'espace nouveau et organisé la reconstruction du vieux bâtiment. Tous les travaux ont été finis en mai 2012. Presque tous les travaux ont été réalisés gratuitement, à l'aide des bénévoles.

1.5 Importance pour la région

La Fondation territoriale de Sud de la Moravie a déjà financé plusieurs activités d'organisations locales de la région. Puisque les organisations et les associations sont petites et n'ont pas d'argent, la Fondation leur donne la possibilité de réaliser leurs projets. Ces organisations sont habituées à demander de l'argent pour ses projets. La Fondation les enseigne de devenir plus créatifs.

La plupart des donateurs sont les viticulteurs. Ils offrent du vin à la Fondation et elle manipule avec ce produit en gagnant de l'argent pour la Fondation. Pour les viticulteurs cette coopération est avantageuse aussi. D'un côté, leur l'entourage trouve qu'ils font une bonne chose pour la Fondation. De l'autre côté ils deviennent plus connus parce qu'une fois par an, la Fondation organise la vente aux enchères à Prague. C'est un événement où les viticulteurs acquièrent les contacts aux clients potentiels.

⁸ Jihomoravská komunitní nadace – informace o nás [online]. 2008 [consulté le 25 septembre 2012]. Disponible de: <http://www.jmkn.cz/o-nas/>

1.6 Tendances actuelles

Pendant l'année 2012, la Fondation a travaillé sur plusieurs projets. Le projet essentiel était un calendrier pour l'année 2013. L'idée fondamentale a reposé sur la présentation de l'image des femmes âgées qui se déguisent en costumes traditionnels. Un photographe a pris les photos pour le calendrier aux endroits caractéristiques. Le but du projet était de montrer probablement la dernière génération de femmes qui se déguisent à ce petit village. Les femmes plus jeunes ne se déguisent plus, donc cette tradition va disparaître.

Le calendrier a eu un succès énorme dans la région, même à Prague et aux États-unis où le calendrier a été envoyé. La Fondation a donné le calendrier aux certains invités par ex. à Valérie Raymond, l'ambassadrice canadienne pour la République tchèque, ou à Jan Fischer, le candidat à l'élection présidentielle de 2013. Ces derniers habitants de la région qui ne savent pas qu'il existe la Fondation l'ont remarqué.

1.7 Démarches futures

Pour l'année 2014 on prépare un nouveau calendrier. Cette fois, la Fondation va prendre les photos des vieux viticulteurs dans leurs caves. Le but de la Fondation est de vendre à peu près le même volume de calendriers que pendant l'année 2012.

La directrice veut également creuser dans la tradition d'organiser la vente aux enchères à Prague. Ici, la Fondation gagne ici beaucoup d'argent qu'elle peut après distribuer aux associations qui nécessitent les ressources financières.

L'année prochaine la directrice projette de créer l'Office de tourisme au bâtiment construit, où la Fondation réside. Cet office va renseigner les visiteurs de la zone géographique qui s'appelle Podluží. Les bénévoles travailleront à l'accueil de l'office.

2. La gestion des ressources humaines dans les organisations à but non-lucratif⁹

Au fil des dernières années nous avons changé une attitude vers la main-d'œuvre. Nous pourrions nommer notre époque comme une ère du talent management. C'est-à-dire que les ressources humaines sont devenues un élément le plus important pour chaque organisation. À part des travailleurs, rien ne peut pas remplir sa destination si effectivement. Ni le plan de la stratégie impeccable, ni la vocation de l'organisation, ni la surveillance des lois, ni l'équipement de la société ou bien la suffisance de l'argent ne peuvent pas remplir le but de l'entreprise sans le travail des employés.¹⁰ Il faut toujours prendre la notion du talent management en considération, développer des connaissances des employés et nous ne devons pas oublier de les motiver. Dans le cas contraire, sans motivation les travailleurs partent puisque de nos jours nous pouvons parler de la lutte des talents.¹¹

Pour organisations à but non-lucratif, il est encore plus essentiel de savoir comment gérer les bénévoles. Incontestablement, nous devrions motiver les bénévoles. Il est naturel que les travailleurs qui ne sont pas motivés, ne veulent plus travailler. Un employé devrait être bien dirigé du début à la fin de sa carrière.

Qui est un bénévole ?

Le bénévole est une personne psychique qui fait une activité répondant aux éléments constitutifs du volontariat.

La différence entre un bénévole et un volontaire

Ces des mots nous paraissent semblables, mais il y a une différence. Un bénévole, c'est une personne qui ne travaille que quelques heures par mois. Par contre, un volontaire

⁹ MITRANI, Alain, Annick BERNARD a Murray M DALZIEL. Des compétences et des hommes: Le management des ressources humaines en Europe. Paris: Les Éditions d'Organisation, 1992, 139 s. ISBN 2-7081-1502-2.

¹⁰ ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.

¹¹ THORNE, Kaye a PELLANT, Andy. Rozvíjíme a motivujeme zaměstnance: výběr, trénink a podpora rozvoje nejlepších. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007. vi, 142 s. ISBN 978-80-251-1689-0.

est une personne qui travaille à temps complet pendant plusieurs mois ou même pendant plusieurs années.¹²

2.1 Le cycle de vie de l'employé

Dans la vie de l'organisation et également dans la vie de l'employé, il existe plusieurs phases que nous ne devrions pas séparer et qui s'interpénètrent. Nous pouvons les marquer comme le cycle de vie de l'employé. Les phases sont suivantes¹³ :

- La planification du nombre des employés
- Le recrutement et le choix de travailleurs
- La formation
- La mise en pratique
- Le déplacement des employés
- La sortie des travailleurs

Nous n'allons pas nous occuper à toutes les phases. Nous allons parler de la planification, du recrutement, de l'adaptation, de la formation et enfin de la motivation qui est très importante notamment pour des bénévoles.

2.1.1 La planification du nombre des employés

La planification du nombre des employés s'occupe du nombre des travailleurs qui sont indispensables pour la société. De surcroît, nous devons décider dans cette phase de la date quand nous allons les choisir. La personne responsable de cette phase, c'est très souvent le directeur exécutif dans les organisations à but non-lucratif. Toutefois, quelques fois ces organisations ont leur propre responsable du personnel. Habituellement, le directeur ou le responsable du personnel coopère avec le conseil d'administration. Ils élaborent le plan du nombre des travailleurs ensemble avec un autre plan (par ex. avec le

¹² BOERAEVE Christophe a VERDONCK Philippe. Les travailleurs bénévoles. Liège:Edi.pro 2006, 250 s. ISBN 2-930287-61-6

¹³ ARONOVÁ, Klára a kol. *Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci*. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.

plan stratégique ou le plan opérationnel). Si c'est nécessaire, ils devraient l'élaborer particulièrement.

Il ne faut pas oublier que cette planification a des influences sur autres documents et outils de la direction de l'organisation. Surtout nous devrions penser à la réglementation organisationnelle.¹⁴

La création du profil d'emploi et du contenu d'emploi

La réglementation organisationnelle mentionnée dessus devrait être préparée par le directeur exécutif. Il faut baser tous les documents sur les plans opérationnels et stratégiques et prendre en considération les besoins actuelles de l'organisation et l'évaluation des travailleurs qui travaillent ici déjà. Il est très important que ces documents soient actualisés au moins une fois par an. S'il y a des changements personnels, il faut actualiser les documents plus souvent.

Quelqu'un pouvait élever une objection que la création du profil d'emploi et la création du contenu d'emploi est la même chose, mais ce n'est pas vrai. Il est essentiel de se rendre compte des différences. Le profil d'emploi est déterminé des besoins et possibilités de l'organisation tandis que le contenu d'emploi prend en considération l'individu avec ses expériences et ses compétences.

Dans le cas idéal, si nous recrutons un employé parfait, le profil d'emploi et le contenu d'emploi recouvrent. Malheureusement, ce n'est pas le cas très souvent. Donc, dans la réalité nous sommes obligés de recruter des gens qui ont les compétences et les expériences diverses. C'est pourquoi le responsable du personnel ou bien le directeur exécutif doit relier le profil et le contenu d'emploi au mieux possible. Nous évaluons les travailleurs sur la base du profil de l'emploi. En effet, pour l'organisation et également pour l'employé, il est vraiment nécessaire de prendre en considération les expériences du travailleur.¹⁵

En tout cas, nous devrions recruter les travailleurs avec les compétences mieux convenables pour l'organisation.¹⁶ De nos jours, il n'est pas rentable de choisir un employé parce qu'il est ami de quelqu'un qui travaille déjà dans l'organisation. Même dans

¹⁴ ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.

¹⁵ ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.

¹⁶ MITRANI, Alain, Annick BERNARD a Murray M DALZIEL. Des compétences et des hommes: Le management des ressources humaines en Europe. Paris: <<Les >>Éditions d'Organisation, 1992, 139 s. ISBN 2-7081-1502-2.

l'organisation à but non-lucratif. Il n'est pas pertinent de recruter un ami parce que si un employé ne contribue pas à l'organisation, il est inutile et il peut devenir un obstacle pour ses collègues.

En ce qui concerne les bénévoles dans le cadre de l'organisation, il faut toujours penser aux plusieurs règles. Nous ne devrions pas considérer un bénévole comme un vrai travailleur, donc nous devrions lui déléguer des tâches auxquelles il s'intéresse. Il ne représente pas un main-d'œuvre peu coûteux pour l'organisation, il est un membre lequel on devrait respecter. Certains pensent que les bénévoles sont là pour qu'ils résolvent des problèmes et des tâches impopulaires. Dans les organisations où nous travaillons avec ceux idées, des bénévoles doivent être mécontents.¹⁷

Une fois le poste est spécifié et des employés déjà travaillent, chaque organisation devrait procéder à l'analyse des emplois. En effet, à la base de l'analyse nous pouvons davantage décider de plusieurs questions au sein de l'entreprise. C'est-à-dire que nous pouvons modifier des tâches aux postes concrets. Nous avons la possibilité grâce à l'analyse de trouver des habilités, connaissances, capacités et responsabilités nécessaires pour l'exécution d'un poste. Pour effectuer l'analyse nous pouvons nous servir du questionnaire, de l'entrevue ou de l'observation.¹⁸

2.1.2 Le recrutement

Je tiens à mettre l'accent sur cette phase du travail avec les bénévoles. Un bénévole est considéré comme un employé qui travaille pendant une période de temps assez courte. Il vient et part plus vite que le travailleur ordinaire. La coopération avec des bénévoles doit devenir un processus continu qui se répète. Comme la plupart des bénévoles sont les étudiants, l'organisation doit respecter l'année scolaire. Même pour les autres c'est important parce que la période des vacances est particulière. Suivant cette règle, des organisations embauchent des bénévoles surtout au mois de septembre et d'octobre et puis pendant le janvier et le février.

Les meilleurs recruteurs sont des anciennes bénévoles. Ils peuvent raconter de ses expériences et pour cette raison persuader des candidats potentiels d'y travailler.

¹⁷ TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6.

¹⁸ SEKIOU Lakhdar a Peretti Jean-Marie. Gestion des ressources humaines. Vyd. 2., Bruxelles: De Boeck & Larcier s.a., 2004. 814s. ISBN 2-8041-3807-0

L'acquisition des travailleurs est le processus qui consiste à une recherche et à une livraison des ressources humaines vers une organisation. Il faut que toutes les positions dans une entreprise soient occupées de bonnes travailleurs.¹⁹

Le recrutement est une phase essentielle de la gestion des employés et effectuée une fonction informative, communicative et la fonction d'activation. Grâce au recrutement, des candidats potentiels sont informés de l'offre de travail et ils sont encouragés à postuler pour l'emploi.²⁰

Il est nécessaire de poser les questions suivantes :²¹

- Qui va choisir des travailleurs ?
- Comment nous devrions choisir ?
- Où nous devrions chercher ?
- Qu'est-ce que nous devrions mentionner à la petite annonce ?

Les organisations qui cherchent les bénévoles devraient aussi poser une question.

- Comment nous devrions attirer des bénévoles potentiels ?

Qui va choisir des travailleurs ?

Comme il est déjà indiqué, c'est soit le responsable du personnel, soit le directeur exécutif ou l'employé supérieur du poste auquel le candidat est intéressé.

Comment nous devrions choisir ?

La règle de base, c'est de connaître les conditions pour le choix. Il est mieux de spécifier des exigences nécessaires pour l'emploi et d'ajouter d'exigences complémentaires. Nous devrions choisir un bon système selon lequel nous allons embaucher le candidat idéal.²²

Il est souvent très difficile de rencontrer le candidat avec des qualités demandées. Cependant, il faut penser à la règle qu'il est plus important de choisir le candidat avec un

¹⁹ MITRANI, Alain, Annick BERNARD a Murray M DALZIEL. Des compétences et des hommes: Le management des ressources humaines en Europe. Paris: <<Les >>Éditions d'Organisation, 1992, 139 s. ISBN 2-7081-1502-2.

²⁰ KASPER, Helmut, ed. a MAYRHOFER, Wolfgang, ed. Personální management, řízení, organizace. Praha: Linde, 2005. 592 s. ISBN 80-86131-57-2.

²¹ ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.

²² ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.

grand potentiel qu'opter pour le meilleur candidat. En effet, le meilleur candidat ne va pas probablement s'améliorer tandis que le candidat qui n'est pas si attirant peut perfectionner assez vite.²³

De surcroît, il faut trouver le comportement réel du candidat. Il est également utile de trouver les forces, les faiblesses, les opportunités, les menaces et les facteurs-clés du développement de l'organisation. À la base de ces données, nous devrions établir des chemins de carrière pour des candidats. Enfin, nous devrions chercher au cours de son engagement dans notre organisation quand, où et comment ils ont requis des compétences clés.²⁴

De nos jours, les exigences pour l'emploi se changent rapidement. La technologie se développe et cela influence le contenu d'emploi. Il est donc très pratique pour l'employeur de trouver le travailleur qui a des capacités de communication et de coopération, qui sait bien gérer soi-même et prendre les décisions. Les employés idéals devraient savoir comment résoudre des problèmes et maîtriser des conflits qui peuvent apparaître. Une autre aptitude universelle pour les travailleurs est la connaissance des langues. La nécessité de connaître des langues étrangères résulte de la mondialisation. Nous pouvons supposer que le besoin de maîtriser des langues sera en futur encore plus important qu'aujourd'hui.²⁵

En République tchèque il n'y a pas de queues de bénévoles. C'est pourquoi des responsables n'ont pas le choix vaste des candidats. Il faut quand même vérifier si le candidat nous convient. Dans le cas contraire, il n'est pas utile de travailler avec lui. Nous pouvons laisser un candidat remplir un questionnaire pour trouver s'il nous convient bien.

²⁶

Où est-ce que nous devrions chercher ?

La recherche de travailleurs nouveaux ne devrait qu'être située aux endroits choisis en avance. Il est plus pratique de les situer près des candidats potentiels. Il faut toujours prendre en considération la spécialisation demandée.

²³ KASPER, Helmut, ed. a MAYRHOFER, Wolfgang, ed. *Personální management, řízení, organizace*. Praha: Linde, 2005. 592 s. ISBN 80-86131-57-2.

²⁴ MITRANI, Alain, Annick BERNARD a Murray M DALZIEL. *Des compétences et des hommes: Le management des ressources humaines en Europe*. Paris: <<Les >>Éditions d'Organisation, 1992, 139 s. ISBN 2-7081-1502-2.

²⁵ KASPER, Helmut, ed. a MAYRHOFER, Wolfgang, ed. *Personální management, řízení, organizace*. Praha: Linde, 2005. 592 s. ISBN 80-86131-57-2.

²⁶ TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6.

Les organisations à but non-lucratif cherchent parmi les ressources extérieurs de l'organisation. Aborder les ressources extérieurs, c'est-à-dire utiliser un des chemins suivants : des affichages, un adressage direct aux candidats potentiels, une recommandation, l'utilisation de l'Internet ou le recrutement qui se passe via des personnes et des organisations extérieurs.²⁷

Premièrement, sous le terme l'affichage nous présentons de petites annonces dans un quotidien, une publicité dans la radio, dans la télévision, les panneaux d'affichage. Pour trouver les experts, il est pratique de diffuser la publicité dans des revues spécialisées.

Deuxièmement, nous utilisons un adressage direct aux candidats potentiels. C'est avant tout la coopération avec des écoles et d'autres institutions de formation. Une manière qui devient de plus en plus populaire, c'est le vol de meilleurs travailleurs d'une entreprise concurrentielle.

Troisièmement, une recommandation est une manière d'embaucher une personne qui est recommandée par un employé ou un ami. Néanmoins, c'est une possibilité pleine de risques. Les relations amicales peuvent être rompues et toute l'ambiance dans l'organisation peut devenir détruite. Ce n'est pas l'effet attendu. Dans ce cas il faut examiner le candidat recommandé minutieusement.

Après, il y a l'utilisation de l'Internet.²⁸ Aux sites Internet, il y a plein de possibilités comment attirer des candidats potentiels à l'emploi que nous proposons. L'Internet nous permet d'utiliser des réseaux sociaux comme par ex. LinkedIn, Facebook, Twitter. LinkedIn, c'est le réseau peut-être le plus pratique parce que des employés y soulèvent presque toutes les informations concernant leurs vies professionnelles, leurs expériences et connaissances. L'Internet nous donne encore une image sur la vie privée d'un travailleur. Le responsable du personnel peut voir quelles informations le travailleur partage et quels sont son opinions sur n'importe quel sujet.

Le dernier type de la recherche des candidats se passe via des personnes et des organisations extérieurs. Nous pouvons nous présenter aux journées porte ouverte, au pôle emploi, ou bien aux agences de placement.²⁹ Une manière moderne est d'embaucher le

²⁷ ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.

²⁸ KASPER, Helmut, ed. a MAYRHOFER, Wolfgang, ed. Personální management, řízení, organizace. Praha: Linde, 2005. 592 s. ISBN 80-86131-57-2.

²⁹ ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.

chasseur de têtes. Or, ces types de la recherche sont assez chères, donc ce n'est pas bien d'utiliser ce moyen pour des organisations à but non-lucratif.

Qu'est-ce que nous devrions mentionner à la petite annonce ?

L'organisation devrait mentionner dans la publicité son nom, son logo, le sujet d'activité (au cas où nous ne pouvons pas le découvrir au nom de l'organisation), le contenu d'emploi, les exigences nécessaires pour l'emploi, un leurre, la localité où on travaille, le nom des documents qui seront exigés, le contact à la personne responsable pour le recrutement et la date de l'entretien. En cherchant les bénévoles, il faut bien indiquer toutes ces informations et ajouter un leurre.

Nous ne devrions pas exagérer consciemment ou promettre les fausses promesses. Il devrait objectivement décrire l'ambiance au travail.³⁰

Comment nous devrions attirer des bénévoles potentiels ?

Le rôle du bénévole est d'un côté attachant, mais de l'autre côté les candidats doivent être super motivés pour travailler assez longtemps seulement pour le sentiment qu'on a fait une bonne action sans gagner de l'argent.

Tout d'abord, pour attirer des candidats potentiels il faut spécifier qui sont des gens constituants notre cible. Il est essentiel de connaître leurs besoins que nous pouvons combler. Nous devons les familiariser avec des avantages résultant de la position du bénévole.

Chaque fois, quand nous voulons embaucher un bénévole, il faut lui clairement définir son rôle. Il doit connaître toutes les responsabilités dès son début de travail. Le bénévole doit comprendre la mission et des besoins du bénévole dans l'organisation. Il doit passer un entretien où le responsable du personnel décide si le candidat convient aux exigences demandées.³¹ Si c'est possible, le candidat peut se mettre d'accord avec la personne qui conduit l'entretien sur les récompenses. Ça consiste en un règlement des billets de trains et des dépenses nécessaires pour l'organisation.

La sélection des travailleurs

³⁰ KOUBEK, Josef. Personální práce v malých podnicích. 1. vyd. Praha: Grada, 1996. 192 s. ISBN 80-7169-206-9.

³¹ TOŠNER, Jiří, ed. Řízení lidských zdrojů: sborník vybraných materiálů specializačního kurzu "Řízení neziskových organizací". Vyd. 1. Praha: Agnes, 1999. 125 s. ISBN 80-902633-4-8.

Dès le moment où il y a un emploi libre, une masse des gens veut s'inscrire pour l'entretien. Voilà pourquoi nous devons choisir un candidat.³² Néanmoins, ce n'est pas très souvent le cas des organisations à but non-lucratif et des bénévoles. Certes, dans quelques pays, p.e. en Angleterre, des jeunes font la queue pour une occasion de devenir un bénévole. En République tchèque, c'est l'inverse. Donc, cette phase du recrutement n'est pas si important pour les organisations à but non-lucratif comme l'acquisition dans ces organisations. Toutefois, il faut quand même procéder à la sélection.

Les bénévoles indésirables sont ceux qui ne veulent qu'avoir un enregistrement concernant leur travail à l'organisation dans leurs CV. Ou bien, ceux qui veulent être présents pendant un événement intéressant où ils peuvent rencontrer les invités connus.

2.1.3 L'accueil et l'intégration des travailleurs

Quand l'employé est embauché, nous devons le former et lui présenter des collègues dans l'organisation. Il devrait sentir bien dans un nouveau entourage et accueilli par les autres. Par ailleurs, il devrait comprendre le mode de fonctionnement et la culture de l'organisation. En outre, il doit connaître des règles écrites de l'organisation.

Il faut mentionner que la première journée prédétermine l'intégration ou non-intégration de notre nouveau employé.

Les conditions et les formes de l'acceptation à un nouvel emploi sont spécifiées dans le Code du travail. Toutefois, nous ne pouvons pas trouver la spécification du rôle d'un bénévole dans ce texte juridique.

Pour un nouvel embauché nous distinguons trois phases au début du travail au sein de l'organisation :³³

- Les procédures d'accueil
- La période d'essai
- Le processus d'intégration

Les procédures d'accueil

³² KASPER, Helmut, ed. a MAYRHOFER, Wolfgang, ed. Personální management, řízení, organizace. Praha: Linde, 2005. 592 s. ISBN 80-86131-57-2.

³³ ALLÈGRE Claude Blanche a ANDRÉASSIAN Anne Elisabeth. La gestion des ressources humaines. Vyd.1. Bruxelles :Groupe de Boeck a.s., 2008. 368 s. ISBN 978-2-8041-5872-9

Quand l'employé signe le contrat de travail, il devrait obtenir des informations sur l'organisation, sur le service du personnel, sur son service d'accueil et sur son poste. Il entre aux lieux de travail et obtient un livret d'accueil, dans le cas où la société les distribue.

La période d'essai

Il s'agit d'une phase pendant laquelle le travailleur et aussi l'employeur ont la possibilité d'essayer s'ils se conviennent mutuellement. En République tchèque la période d'essai peut être convenue au contrat de travail et elle dure trois mois au maximum.

Le processus d'intégration

Sous le terme d'intégration on comprend un soutien qui est désigné pour aider un employé nouveau. Il est essentiel de tenir compte des intérêts et des besoins de nouveaux travailleurs, mais aussi de travailleurs déjà acceptés. Tout le monde devrait savoir qu'il y a un nouveau employé.

Au début, nous devrions également rédiger le plan d'intégration. Le responsable de cette activité est l'employé supérieur du poste auquel le nouveau travailleur a été embauché. Cependant, des autres travailleurs qui seront mis en contact avec un nouveau employé devraient influencer ce plan par ses recommandations. Au cours de l'intégration les deux côtés peuvent soulever les objections contre le plan. Pour cette raison il est possible de changer le plan et trouver sa version idéale.

La durée de l'intégration dépend des exigences du travail et de la capacité d'un nouveau employé d'apprendre les nouvelles tâches. La période de l'intégration dure de six mois à un an, la durée est précise par l'organisation. Au fil de cette phase, il est important de suivre le développement professionnel d'un travailleur.

Il faut que nous discernions la différence entre la durée de l'adaptation et la période d'essai. En effet, la durée de l'intégration dépend d'un travailleur tandis que la période d'essai suit la loi. ³⁴

2.1.4 La formation

³⁴ ALLÈGRE Claude Blanche a ANDRÉASSIAN Anne Elisabeth. La gestion des ressources humaines. Vyd.1. Bruxelles :Groupe de Boeck a.s., 2008. 368 s. ISBN 978-2-8041-5872-9

Le but du développement des connaissances et de l'enseignement d'employé est l'amélioration de ses compétences nécessaires pour effectuer son emploi au premier lieu et l'augmentation de la performance de l'organisation au deuxième lieu. Au cours de la formation, les gens changent également leurs attitudes.

Il y a plusieurs raisons pour la formation. Elle peut faire partie de la loi, ou elle est nécessaire et donnée par la modification des méthodes de travail ou le besoin de transmettre des informations. Il existe également des cours pour adapter de nouveaux employés.³⁵

Les employés doivent avoir la volonté de développer ses connaissances. Leur supérieur doit souligner que leur savoir-faire est pertinent, néanmoins comme le monde entier change des circonstances, il est nécessaire de s'adapter pour rester compétitive. Il est idéal de trouver une satisfaction dans la formation.³⁶

Il est très utile de définir le but de la formation pour que nous puissions trouver notre amélioration. La manière la plus efficace c'est que l'employé définit son but lui-même. Le but doit être clairement spécifié. Si le programme de formation dure longtemps, nous pouvons préciser plusieurs petits buts. Le supérieur devrait immédiatement après la réalisation d'un plan de l'éducation motiver le travailler pour qu'il trouve un nouvel plan.

Le travailleur peut apprendre lui-même. Soit il peut développer ses connaissances tout seul, soit il peut être soumis à une surveillance de son supérieur ou de quelqu'un d'autre qui est responsable. S'il est surveillé, il est mieux d'élaborer aussi le plan de développement pour lui. Les résultats de sa performance sont comparés avec celles plus anciennes.

Pour les travailleurs, il est bon d'adapter la vitesse de l'apprentissage selon leurs possibilités. L'avantage de la formation gérée repose sur le processus pendant lequel l'employé retient plus d'information quand il doit trouver lui-même un résultat, par ex. comment une chose fonctionne. Nous pouvons utiliser pour cette forme de l'apprentissage le coaching, le mentoring ou l'e-learning.

Nous devons faire l'attention pour le choix de l'apprentissage. Il est bien de trouver un bon niveau, une bonne méthode, un bon type pour la formation et de déterminer le temps suffisant. Si nous maîtrisons bien le choix de l'apprentissage, nous pouvons atteindre les meilleurs résultats.

³⁵ ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.s

³⁶ LE GALL, Jean- Marc. La gestion des ressources humaines. Paris :Presses Universitaires de France, 1992. 127 s. ISBN 2130453376

De nos jours, nous distinguons deux types de base de la formation. Le premier type est la formation formelle, le deuxième type est la formation informelle. Puisque dans le cadre d'organisation avec le but non-lucratif il n'y a pas assez d'argent, nous installons ici plutôt la formation informelle.

Les bénévoles devraient de plus passer deux types de formation. Le premier type est la formation générale de bénévoles. Ils doivent apprendre comme des bénévoles travaillent, quelles sont leurs possibilités et leurs obligations. Ces notions sont à la base de chaque poste du bénévole. Le deuxième type est l'apprentissage professionnel. Ils doivent comprendre quels sont leurs propres rôles. Nous pouvons examiner des bénévoles au moyen des tests psychologiques si c'est nécessaire.³⁷

La formation informelle

Il s'agit d'un type de l'enseignement au cours duquel des travailleurs étudient sans qu'ils prennent en compte qu'ils prennent nouvelles connaissances. Nous pouvons dire que c'est la formation basée sur des expériences. Il est prouvé que jusqu'au 70 % des notions peuvent être acquises au fil d'une marche habituel de l'organisation sans que nous investissions à la formation des salariés.³⁸

Pour que l'éducation informelle soit efficace, il est nécessaire que les employés soient motivés. Ils ont également besoin de la confiance en soi et de la capacité d'apprendre des nouvelles informations.

Nous pouvons constater qu'il y a plusieurs avantages de la formation informelle. Les personnes qui participent à la formation informelle déterminent la vitesse et le type de l'enseignement. Bien sûr qu'ils ne savent pas qu'il s'agit de la formation, mais la personne qui les enseigne voit combien de temps il faut encore consacrer à expliquer certaines notions. Nous pouvons dire que l'apprentissage peut économiser bien du temps. Après, les travailleurs peuvent mettre en pratique des informations qu'ils ont appris simplement.

Néanmoins, au fil de la formation informelle nous pouvons trouver aussi quelques désavantages. Certains de nos employés ne vont pas sans doute utiliser quelques notions en pratique. Le type concret de la formation informelle ne convient à tous les salariés et à tous

³⁷ TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6.

³⁸ TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6.

les types d'entreprise. De même, il est possible que les travailleurs aillent apprendre de mauvaises habitudes.

La formation informelle peut être utilisée sous une de trois formes. La première forme est un workshop, c'est-à-dire qu'on enseigne à un autre lieu qu'au lieu de travail. La deuxième forme signifie l'explication des nouvelles notions au centre de l'organisation. Le dernier type signifie peut-être la formation informelle la plus souvent utilisée, c'est simplement l'exécution du travail.

Des étapes de la formation

Si nous voulons que le système de l'éducation et de développement des travailleurs fonctionne bien, il est inévitable de planifier les phases de l'éducation. Ce sont les étapes suivantes³⁹ :

- L'identification de besoins de l'éducation et du développement des travailleurs
- La préparation de l'éducation
- La réalisation
- L'évaluation de système de l'éducation

2.1.4. La motivation des travailleurs

Quand les tâches sont définies et les exécutants sont orientés, il ne nous reste que la motivation, la partie souvent cruciale pour les entreprises. Les travailleurs divers peuvent être motivés d'une façon différente. Il n'existe pas une seule manière pour motiver tous. En effet, il faut s'orienter sur une personne et trouver une manière idéale pour la persuader à travailler mieux possible. Il est avantageux de commencer ce processus déjà au cours du recrutement et nous devrions continuer pendant toute sa carrière chez l'organisation. Dans certains cas, il est possible de motiver l'employé même après sa sortie d'un emploi. Ça se passe quand le travailleur est vraiment indispensable pour l'organisation. Une fois vous insérez un espoir dans vos employés, il faut continuer en les motivant.

En ce qui concerne les bénévoles, ils ne sont pas motivés de l'argent. Or, il y a de nombreuses façons pour les motiver. Leur motivation peut provenir de la curiosité, ça peut être le service provenant du sentiment de l'obligation. Souvent c'est un effort de faire une

³⁹ ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.s

bonne action ou la solitude et le besoin d'être en contact avec quelqu'un d'autre. Une autre source de motivation est le besoin du sentiment d'irremplaçabilité, l'insuffisance du respect du soi-même ou le besoin d'avoir de l'influence sur quelqu'un.⁴⁰

Ce qui est de nos jours assez important pour motiver les gens, c'est une reconnaissance et un éloge de notre supérieur. Les personnes talentueuses ne devraient pas être invisibles dans l'organisation. Nous devrions parler avec eux et apprécier leur travail plus souvent possible.

Il ne faut pas oublier qu'il est nécessaire toujours adapter les tâches aux travailleurs et pas l'inverse.⁴¹

En général, nous devrions procéder à l'évaluation au sein d'une entreprise. Mais, pour les organisations à but non-lucratif, l'évaluation n'est pas très utile. C'est-à-dire que nous ne devrions pas dissuader des bénévoles de travail dans le cadre de l'organisation de ce type. Pour cette raison, dans ce cas, il est plus pertinent de motiver des travailleurs.

De nos jours, il existe plusieurs théories de la motivation. La théorie la plus connue est la pyramide de Maslow et elle est suivie de la théorie des besoins et de motivation expliquée par F. Herzberg.

La pyramide de Maslow

La théorie de Maslow est basée sur deux idées essentielles. Premièrement, elle détermine des besoins fondamentaux. Ils sont nécessaires pour la bonne santé de tous les gens. Nous ne prenons pas en considération que nous les demandons naturellement. De plus, nos besoins sont rangés hiérarchiquement. Après la satisfaction des besoins fondamentaux, une personne veut satisfaire également des besoins qui les suivent.

Maslow distingue les besoins suivants⁴² :

- Besoins physiologiques
- Besoins de sécurité
- Besoins liés à l'appartenance et à l'amour

⁴⁰ TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6.

⁴¹ PLAMÍNEK, Jiří. Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Grada, 2011. 157 s. Management. ISBN 978-80-247-3664-8.

⁴² KASPER, Helmut, ed. a MAYRHOFER, Wolfgang, ed. Personální management, řízení, organizace. Praha: Linde, 2005. 592 s. ISBN 80-86131-57-2.

- Besoins liés à l'estime de soi
- Besoins liés à l'actualisation de soi

Les besoins physiologiques dont lesquels nous devons satisfaire chaque jour de notre vie. Par ex. ce sont des sentiments comme la faim, le besoin du sommeil, le soif et la respiration.

Dans la catégorie des besoins fondamentaux, il y a encore des besoins liés à la sécurité demandant la liberté et la sécurité. Ils concernent la menace comme celle d'animaux sauvages et de la maladie ou bien de la perte de l'emploi.

Au-dessus de ces besoins il y a des besoins de la croissance personnelle. Premièrement, nous pouvons développer notre personnalité avec des besoins liés à l'appartenance et à l'amour. Nous pouvons y placer des relations avec nos amis, le désir d'être en contact avec une personne, d'aimer quelqu'un ou d'appartenir à un groupe des gens.

Quand nous avons déjà accompli ses exigences, il y a des besoins liés à l'estime de soi. Nous voulons que les autres nous respectent, avoir la confiance en soi et l'estime personnelle.

Le niveau le plus haut, ce sont des besoins liés à l'actualisation de soi. Dans cette phase on peut se réaliser.

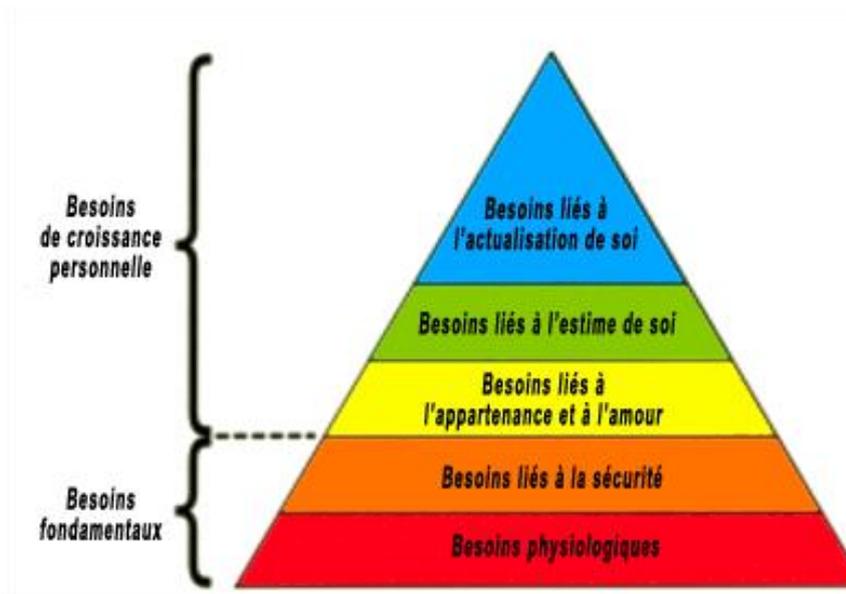


Figure 2.1 La pyramide de Maslow

La source : <http://www.cegepadistance.ca/pourmieuxreussir/bloc2.html>

Nous pouvons utiliser la pyramide de Maslow en gérant des travailleurs. Il est essentiel de savoir dans quel niveau de la pyramide l'employé se trouve et après agir avec lui en fonction de ce niveau.

La théorie des besoins et de motivation

Il existe la théorie des besoins et de motivations élaborée par Frederick Herzberg. Cette théorie est basée sur la pyramide des besoins de Maslow. Il y a deux arguments pour motiver des gens.

Le premier argument est de garder l'employé et son travail au même niveau et le deuxième est d'améliorer les performances actuelles.

Si nous regardons le même niveau pour l'employé, il ne va pas l'observer, sinon il serait déçu qu'il n'a pas tout. Il ne faut pas que l'employé soit insatisfait avec son emploi.

L'amélioration de ses compétences est indispensable pour un essor de l'organisation. Il est mieux de satisfaire des travailleurs.⁴³

2.1.5. La gestion des sorties

Au cours du départ du travailleur, l'employeur doit réaliser certaines obligations administratives. Dans le secteur non-lucratif, comme nous ne signons pas de contrats avec des bénévoles, nous n'avons pas autant d'obligations.⁴⁴

En tout cas, nous devrions, particulièrement au sein de l'organisation à but non-lucratif, préparer un entretien pour l'employé qui part pour que nous puissions obtenir de la rétroaction. Après, il est pertinent d'analyser la rétroaction. En trouvant des points forts et des points faibles, l'organisation devrait améliorer son attitude vers les travailleurs.

Le travailleur peut se trouver dans une situation de sortie dans les cas suivants :⁴⁵

- Le licenciement
- La démission
- La retraite

⁴³ KASPER, Helmut, ed. a MAYRHOFER, Wolfgang, ed. Personální management, řízení, organizace. Praha: Linde, 2005. 592 s. ISBN 80-86131-57-2.

⁴⁴ THÉVENT Maurice, DÉJOUX Cécile a MARBOT Éléonore. Fonctions RH : Politiques, métiers et outils des ressources humaines. Paris: Pearson Education France, 2012. 526s. ISBN 978-2-7440-7575-9

⁴⁵ THÉVENT Maurice, DÉJOUX Cécile a MARBOT Éléonore. Fonctions RH : Politiques, métiers et outils des ressources humaines. Paris: Pearson Education France, 2012. 526s. ISBN 978-2-7440-7575-9

Le licenciement

Il s'agit d'une affaire assez rare dans le cadre d'une organisation à but non-lucratif. C'est-à-dire que les bénévoles quittent beaucoup plus souvent par leurs propres décisions. Cependant, si nous observons que notre bénévole ne travaille pas en conformité avec l'étiquette exigée dans l'organisation ou s'il ne remplit pas des cibles pour lesquels il est responsable, nous le devrions licencier.

La démission

La démission est une manière de sortir de l'organisation à but non-lucratif la plus souvent. Soit le bénévole trouve qu'il n'a plus de temps suffisant pour y travailler, soit il découvre qu'il ne veut pas faire ce boulot.

Dans le cas où le bénévole n'a plus de temps pour effectuer des tâches qu'il fait dans l'organisation, nous pouvons lui offrir une quantité de son travail limitée. Tous les bénévoles sont importants pour nous, même s'ils ne font que peu de travail.

Au contraire, dans le cas où le bénévole ne veut plus faire ce travail, nous ne pouvons habituellement rien faire. Toutefois, nous devrions prévoir cette situation et gérer sa motivation en montrant aux bénévoles que ce travail est une bonne expérience pour eux.

La retraite

De nos jours, il n'est pas très souvent que les bénévoles soient des personnes âgées. Si le bénévole veut partir en retraite, nous ne devrions pas l'empêcher de le faire. Néanmoins, la quantité limitée de travail peut être proposée à lui.

2.2 Résumé de la partie « La gestion des ressources humaines dans les organisations à but non-lucratif »

Dans cette partie nous avons vu comment les travailleurs et particulièrement les bénévoles devraient être dirigés. Nous avons appris la signification théorique du cycle de vie de l'employé, de la planification du nombre et du contenu de travail des employés, du recrutement, de l'accueil, de l'intégration, de la formation, de la motivation et de la gestion des bénévoles. En outre, nous avons regardé la pyramide de Maslow qui est utile en gérant les travailleurs.

3. Analyse du travail avec des bénévoles dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie (*Jihomoravská komunitní nadace*)

Tout d'abord, nous devons prendre en considération que la Fondation a de nombreux bénévoles. En effet chaque personne qui a au moins une fois coopéré avec la Fondation est désormais considérée comme un bénévole. La direction de l'organisation appelle de temps en temps les bénévoles anciens. Toutefois, nous allons nous intéresser aux bénévoles les plus actifs.

Des différents types de bénévoles

Dans le cadre de la Fondation territoriale de Sud de la Moravie, nous discernons selon la directrice Zlata Maděričová trois types de bénévoles. Nous allons présenter les trois degrés de bénévoles sous forme d'une pyramide. Au-dessus, il y a le conseil d'administration. Le deuxième degré est formé par des donateurs significatifs. Et enfin, au-dessous de la pyramide, il y a des bénévoles classiques.

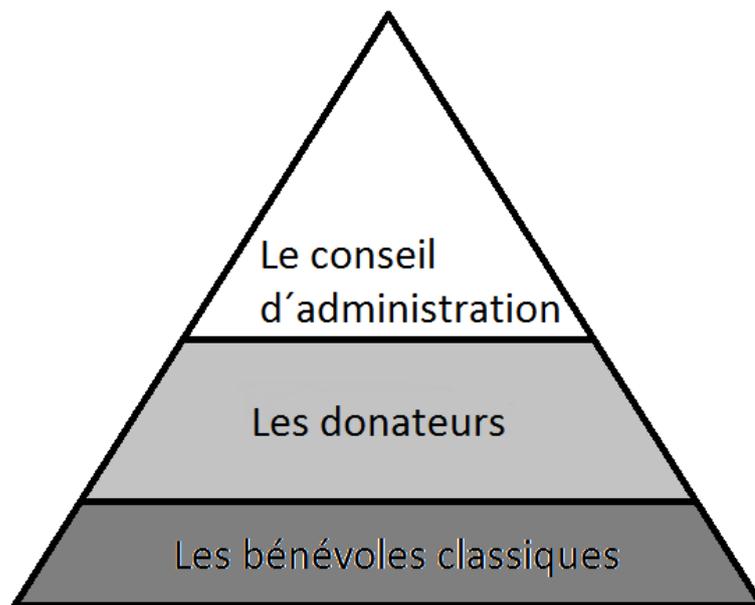


Figure 3.1 La pyramide de la classification des bénévoles dans la Fondation

Le conseil d'administration est lié au plus haut de la pyramide parce qu'il est responsable de tout ce qui se passe au sein de la Fondation. La Fondation tiens à avoir des gens affidés au conseil d'administration. Des membres du conseil d'administration se rencontrent régulièrement pour discuter des affaires diverses. Une des affaires pour lesquelles ils sont responsables, c'est la distribution de l'argent acquis aux projets choisis.

En dépit du travail responsable, des membres ne sont pas rémunérés. En effet, ils travaillent aux entreprises divers et n'aident la Fondation qu'au cours de leur temps libre.

Les donateurs significatifs sont pour la Fondation indispensables. Ils contribuent au budget. Pour cette raison, la Fondation peut marcher. Il est important de savoir communiquer avec eux et de recruter plusieurs donateurs à la Fondation. Les membres de la Fondation devraient avoir du respect pour eux. Des bénévoles apprennent au sein de la Fondation comment parler avec eux et comment trouver des autres donateurs.

Au-dessous de la pyramide, nous trouvons des bénévoles classiques. C'est-à-dire que ce sont les bénévoles qui travaillent manuellement et qui organisent des événements et qui dirigent des projets. Pour eux, il est avantageux qu'ils n'ont pas autant de responsabilités que des membres du conseil d'administration. En outre, ils ne sont pas obligés de donner de l'argent à la Fondation. Néanmoins, ils devraient accorder du temps à la Fondation. Sans leur coopération, l'organisation ne pourra pas marcher.

Les bénévoles classiques

Si nous souhaitons discerner plusieurs groupes des bénévoles, nous pouvons dire qu'au sein de la Fondation territoriale de Sud de la Moravie, il y a des étudiants, des femmes âgées et après le reste qui n'est pas si nombreux. Nous allons nous présenter les deux principaux types des bénévoles classiques.

Dans le groupe des étudiants, il y a quatre filles actives. D'un côté, des étudiants offrent plusieurs avantages à l'organisation. Ils ont relativement beaucoup de temps, ils sont créatifs. De plus, ils parlent souvent plusieurs langues étrangères et ils ont des compétences bureaucratiques. Autrement dit, ils savent travailler avec l'ordinateur et autres outils techniques.

De l'autre côté, le travail avec des étudiants pose des problèmes. Ils sont moins responsables que des bénévoles plus âgés. En effet, ils ont des difficultés avec des délais des projets. De surcroît, ils sont volatils parce qu'en étudiant, ils changent ses priorités assez souvent. Au fil de ses études au lycée, ils ont du temps, or après ils quittent le lycée et vont à l'université et perdent leur temps libre. C'est à cet instant qu'ils quittent la Fondation pour économiser du temps. Seulement les bénévoles les plus fidèles restent. Toutefois, la Fondation peut profiter de la coopération avec eux-même après ses études. En effet, soit ils peuvent revenir comme des bénévoles, soit ils commencent à travailler comme des managers dans les entreprises internationales, gagnent beaucoup d'argent.

Dans ce cas, il est vraisemblable qu'ils deviennent des donateurs significatifs pour la Fondation.

En ce qui concerne les femmes plus âgées, elles ont environ 50 ans. C'est-à-dire qu'elles ont déjà un travail stable et cherchent une activité en plus. Par ailleurs, selon les plans stratégiques de la Fondation, pendant l'année 2013 la directrice va recruter plusieurs femmes de ce groupe.

Une des avantages les plus importantes chez femmes environ 50 c'est qu'elles ont besoin de se réaliser. Elles ont beaucoup de l'énergie qu'elles peuvent investir aux plusieurs projets.

Malheureusement, elles ne parlent pas de langues étrangères et n'ont pas d'expériences avec des ordinateurs. Néanmoins, elles ont envie du progrès. Pour cette raison elles apprennent lentement mais après la coopération avec elles devient très utile.

Un autre groupe de bénévoles est groupe des femmes âgées qui ont gratuitement posées pour le calendrier 2013. Toutefois, ce groupe de bénévoles n'est que temporaire. C'est-à-dire qu'elles n'ont qu'aidé la Fondation pendant la réalisation du calendrier et elles ont fait des entretiens. Dans le moment, où il n'y aura plus d'entretiens, elles partent.

Le modèle de compétences pour les bénévoles classiques

Des bénévoles devraient répondre aux plusieurs exigences. Si nous avons l'envie de regarder toutes les exigences plus complexes, nous pouvons observer le modèle de compétences pour les bénévoles.

Les compétences nécessaires pour les bénévoles

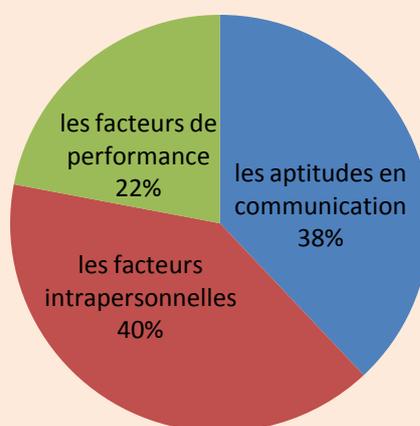


Figure 3.2 Le modèle de compétences pour les bénévoles

Les compétences les plus exigées sont celle intrapersonnelles. Autrement dit que le professionnalisme, le besoin de l'auto-développement, la loyauté sont nécessaires de côté d'un bénévole. De surcroît, la Fondation exige la confiance mutuelle entre le bénévole et l'organisation. Ces compétences sont les plus importantes parce qu'en travaillant dans la Fondation, les bénévoles peuvent s'améliorer dans plusieurs égards, sauf celui-ci.

En outre, la Fondation insiste sur les aptitudes en communication fortes chez les bénévoles. Ils devraient savoir très bien parler en public, présenter, communiquer etc. En effet, ils sont assez souvent obligés à présenter la Fondation et communiquer avec des partenaires de l'Organisation. Pour cette raison, leurs discours font partie de l'image de la Fondation.

Enfin, il y a des facteurs de performance. C'est-à-dire que des bénévoles sont obligés de maîtriser la planification et l'organisation de leur travail. Avec ces capacités, leur travail est plus dynamique et c'est mieux pour la Fondation. Des personnes qui savent s'organiser sont demandées pour le poste du bénévole.

Les sites internet et sites au Facebook

Pour que la communication soit plus facile, la directrice a fondé des sites internet de la Fondation et des sites au Facebook. Les sites internet officiels et sites officiels au

Facebook sont destinés à tous les utilisateurs d'Internet et sont remplis d'informations générales. Autrement dit, nous pouvons y trouver des contacts à la directrice, aux membres du conseil d'administration et aux certains bénévoles. En outre, des visiteurs peuvent trouver quels activités et événements la Fondation organise.

De plus, il y a un groupe au Facebook qui est destiné uniquement aux bénévoles de la Fondation. Sur ce site, la directrice communique avec tous les bénévoles. C'est-à-dire qu'il s'agit des bénévoles actifs et également des bénévoles passifs. La directrice les informe des changements au sein de l'Organisation. De surcroît, des bénévoles peuvent ensemble dans ce groupe résoudre plusieurs questions sans qu'ils partent leur maison. Pour cette raison, nous pouvons dire que le groupe est une bonne solution pour harmoniser le travail et le conforte de la maison pour les bénévoles. En effet, de nos jours des jeunes préfèrent rester à la maison en travaillant.

3.1 La planification du nombre et du contenu de travail des bénévoles

La Fondation ne limite pas le nombre maximale des bénévoles. Par contre, elle accueille chaque bénévole qui est motivé. Une seule limitation, c'est le nombre minimal des assistants parce qu'il y a trop d'activités pour travailler sans bénévoles. La directrice de la Fondation déclare qu'il est actuellement nécessaire de travailler au minimum avec trois bénévoles pour que toutes les tâches puissent être accomplis.

La création du profil et du contenu d'emploi n'est pas rigide au sein de la Fondation. C'est-à-dire que des bénévoles peuvent choisir telles tâches qu'ils veulent. Bien sûr que la tâche choisie doit être libre. Même si la tâche est déjà rattachée à quelqu'un d'autre, il est possible que l'exécuteur actuel obtienne une autre tâche ou les deux bénévoles peuvent effectuer la tâche ensemble.

En outre, dans le cas où le bénévole n'a pas beaucoup de temps, il peut rester passif combien de temps il veut. La directrice respecte que les écoles et le travail sont plus importants pour des bénévoles que la présence quotidienne au sein de la Fondation. Après, le bénévoles peut devenir sans problème actifs de nouveau.

Même si le bénévole trouve qu'il n'a plus le temps pour remplir des tâches pour lesquelles il est responsable, il peut renoncer à ces tâches. Néanmoins, il est important qu'il communique avec la directrice. En effet, la communication est essentielle pour la Fondation.

De temps en temps, la directrice attribue des tâches aux bénévoles. Il faut faire attention à cette phase. Il est intempestif d'attribuer des tâches comme le nettoyage des toilettes aux femmes âgées qui ont déjà un certain status social. Ce travail devrait être attribué plutôt aux bénévoles plus jeunes.

De surcroît, si nous attachons une tâche à un bénévole qu'il n'a pas fait cette tâche avant, nous devrions nous assurer qu'il comprend ce qu'il devrait faire. Dans le cas, où il ne comprend pas, nous devrions lui tout expliquer.

Dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie des bénévoles accomplissent des tâches suivantes :

- Le soutien au bureau
- La préparation des événements avec le but d'acquérir de l'argent
- La préparation des projets
- La représentation de la Fondation
- La présentation des activités de la Fondation au niveau international ou national
- La comptabilité
- La demande des subventions

Le soutien au bureau

La plupart des activités de la Fondation est effectuée dans sa résidence. Il est nécessaire que l'espace soit nettoyé et qu'il y ait au moins une personne disponible pour la directrice au cours des événements officiels. Ce bénévole accomplit des tâches faciles comme par ex. ranger les pièces d'un meuble, faire du ménage ou offrir de l'eau et du thé aux visiteurs de la Fondation. En effet, la directrice veut que tout le monde se sente bien dans la résidence de la Fondation.

Ce soutien fait partie de la bonne réputation de l'organisation. Pour la Fondation, il est pertinent d'avoir l'air de l'organisation professionnelle.

La préparation des événements avec le but d'acquérir de l'argent

Comme j'ai déjà indiqué, les activités fondamentales de la Fondation sont l'acquisition de l'argent et la distribution de l'argent conséquente. Toutefois, il n'est pas du tout facile d'organiser les événements à but de l'acquisition de l'argent. La performance excellente de tous les participants est exigée. De surcroît, l'événement devrait être original. Si nous avons une bonne idée, beaucoup de visiteurs vient.

En préparant un événement, tous les bénévoles aident. C'est-à-dire qu'il s'agit de grands projets. D'un côté, des bénévoles font des tâches faciles comme par ex. le nettoyage des espaces où l'événement aura lieu et la décoration suivante. De l'autre côté, il y a des tâches plus difficiles, comme des démarches marketing, la préparation du programme et l'établissement du plan financier.

La préparation des projets

Les bénévoles de la Fondation peuvent également participer à la préparation des projets avec le but d'acquérir de l'argent. En préparant le projet, il est aussi nécessaire d'avoir une bonne idée.

Le projet le plus récent, c'était le calendrier pour l'année 2013 dont nous avons déjà parlé au début de ce travail. L'idée était subtile. Il suffisait de trouver des femmes âgées qui se déguisent à Moravská Nová Ves et de les persuader pour ce projet.

Pour les bénévoles, il s'agissait avant tout d'organiser plusieurs rencontres au fil desquelles le photographe a pris des photos. Après cette phase, les bénévoles ont effectué des démarches marketing pour que le calendrier soit devenu connu dans la région. Elles ont parlé dans la radio, passé des entretiens avec des journalistes et publié petits articles sur Internet. La vente a commencé au mois de juillet de l'année 2012 à l'occasion de la fête du village. De ce moment, les bénévoles ont aidé pendant des entretiens des femmes-mannequins avec des journalistes. Ainsi, les mannequins sont devenues très connues. Les bénévoles ont même aidé à organiser un déjeuner des mannequins avec l'ambassadrice de Canada pour la République tchèque. Il est évident que le déjeuner était une bonne manière de la propagation du calendrier.

La représentation de la Fondation aux événements officiels

La représentation est importante pour chaque organisation parce que sans présentation, personne ne sait que cette organisation existe. La Fondation est souvent présentée aux événements par ses bénévoles. De surcroît, de temps en temps les bénévoles donnent un cadeau aux personnes connues et, en revanche, ils gagnent des contacts considérables pour la Fondation.

Nous pouvons mentionner l'exemple tiré de l'année dernière où un bénévole s'est participé au *Remembering Václav Havel* (La Commémoration de Václav Havel) à Londres. Elle a donné une bouteille du vin à l'ambassadeur de la République tchèque à Londres. Grâce à ce geste, la Fondation a gagné un contact pour l'avenir.

Dans le cadre de la Fondation, il y a certains règles que les bénévoles doivent suivre pour avoir la possibilité de représenter cette organisation. Les bénévoles ne devraient pas porter ni un piercing, ni un tatouage. Pour des bénévoles, il est interdit d'avoir des dreadlocks. Même le code vestimentaire est très strict pour les bénévoles au cours des événements officiels. Les filles ne devraient pas porter une jupe mini, la robe sans manches, ni le T-shirt sans manches au cours des événements officiels. Elles devraient porter des chaussures et avoir d'accessoires convenables. Les garçons devraient aussi respecter le code vestimentaire, pendant des événements officiels ils devraient porter le costume, ou au moins un pantalon noir avec une chemise. Chaque bénévole connaît le code vestimentaire dès le début de sa carrière à la Fondation.

La présentation des activités de la Fondation aux rencontres des fondations territoriales

Les projets et les événements de la Fondation sont présentés aux rencontres internationales des Fondations territoriales. Ces rencontres sont pertinentes parce que c'est ici où toute organisation et particulièrement les bénévoles peuvent s'inspirer.

En outre, ils peuvent améliorer leurs compétences de parler en public. C'est-à-dire qu'ils doivent préparer leur discours.

L'année dernière, les bénévoles jeunes sont allés à la Rencontre des Fondations territoriales en Roumanie. Des bénévoles ont présenté les résultats de leur travail qui était excellents. C'est pourquoi la Fondation territoriale de Sud de la Moravie avait un grand succès pendant cette rencontre.

La comptabilité

Les affaires financières appartiennent aussi sous la gestion de la Fondation. Puisque cette tâche nécessite des expériences, elle est attribuée souvent aux bénévoles de la catégorie de 50 ans et plus. Toutefois, il n'est pas impossible que des jeunes étudiants fassent la comptabilité. Si la directrice est d'accord que des jeunes bénévoles fassent la comptabilité, il est nécessaire que quelqu'un les supervise.

La demande des subventions

Habituellement, dans le cadre de la Fondation territoriale, nous ne demandons pas de subventions parce que c'est à la Fondation de gagner de l'argent. Néanmoins, dans certains cas, cette démarche est inévitable. Nous pouvons mentionner comme un exemple

la demande de la subvention pour le voyage des bénévoles à la Rencontre internationale des fondations territoriales en Roumanie. Les bénévoles n'avaient pas de ressources nécessaires pour effectuer le voyage. Pour cette raison, ils ont demandé une subvention de l'Union européenne, du programme Grundtvig.

3.2 Le recrutement

Pendant cette phase, la Fondation acquiert de nouveaux bénévoles. En République tchèque, il n'est pas du tout facile de s'adresser aux gens et les persuader à travailler gratuitement. La Fondation connaît la situation au marché du travail tchèque et elle en prend en considération. Toutes les personnes qui participent au recrutement sont informés comment ils devraient procéder à l'embauche.

Dans aucun cas, ils ne force pas de gens de devenir bénévoles. Il faut trouver seulement ces personnes qui ont envie de rejoindre la Fondation. Si des recruteurs trouvent des candidats qui ne sont pas motivés et ne veulent pas travailler gratuitement, le recrutement est contre-productif.

Nous allons nous poser trois questions qui concernent le recrutement au sein de la Fondation territoriale de Sud de la Moravie :

- Qui va recruter ?
- Où la Fondation cherche ?
- Qui sont des candidats ?
- Comment sont les candidats persuadés ?
- Quand la Fondation procède à une embauche ?

Qui va recruter ?

La Fondation territoriale de Sud de la Moravie tiens à laisser des bénévoles actuels persuader des bénévoles. En effet, ils ont de nombreux expériences et ils sont motivés. De plus, ils ont à peu près le même âge que des candidats. Pour cette raison ils sont capables de convaincre des jeunes à faire la même chose. Les bénévoles sont envoyés au lieu où la Fondation cherche.

Une fois des candidats potentiels sont trouvés, la directrice de la Fondation prépare un entretien avec eux. Elle les montre des succès des bénévoles, elle les motive et

dit qu'avec des expériences qu'il est possible d'acquérir au sein de la Fondation, ils n'auraient pas de problèmes de trouver un travail après la fin de ses études.

Où la Fondation cherche ?

De point de vue géographique, la Fondation cherche au Sud de la Moravie. Plus exactement, c'est à l'entour du village Moravská Nová Ves. La plupart des bénévoles actuelles vient de ce village. Néanmoins, certains viennent de la région de Břeclav et Hodonín. Il n'est pas nécessaire de venir de cette zone géographique. Par contre, ils peuvent venir d'une autre région. Malheureusement, la Fondation n'a pas de l'argent pour rembourser des billets de train ou d'autobus pour des bénévoles. C'est-à-dire que c'est à eux de choisir s'ils veulent payer des billets et devenir un bénévole à la Fondation territoriale de Sud de la Moravie ou s'ils économisent de l'argent.

Les lieux précis de la recherche sont avant toutes les écoles. La Fondation coopère avec le collège à Moravská Nová Ves et le lycée de Hodonín. Tous les jeunes bénévoles actuels ont fréquenté une de ces deux écoles. Le premier recrutement des bénévoles s'est passé au lycée de Hodonín. À cette époque-là, la Fondation a réuni le recrutement au lycée de Hodonín avec la visite de l'ambassadeur américain en République tchèque pour montrer aux étudiants que des bénévoles rencontrent des personnes connues.

En outre, la Fondation met une petite annonce sur Internet. Nous pouvons la trouver aux sites de la Fondation.

Dans le cas où la Fondation a besoin des bénévoles temporaires pour qu'ils puissent remplir des tâches spécifiques, elle utilise le capital social. C'est-à-dire que des gens qui appartiennent à l'organisation s'adressent à leurs amis. Ce style d'acquisition des bénévoles est avantageux. Pour cette raison, des bénévoles persuadent très souvent leurs amis de travailler pour la Fondation. Nous pouvons mentionner comme un exemple le peintre en bâtiment qui a peint des nouvelles espaces de la Fondation gratuitement parce qu'il se connaît avec la directrice et il sait que les autres personnes peuvent voir cette bonne action de son côté. Pour cette raison, il peut grâce à son bénévolat gagner plus clients.

De plus, des bénévoles plus âgés sont recherchés grâce au capital social. Il s'agit d'une autre situation que chez étudiants. En effet, ces candidats potentiels ne sont pas concentrés dans un lieu. Ils sont presque partout.

Qui sont des candidats ?

Les bénévoles potentiels sont tous. En effet, dans la Fondation, il y a des tâches différentes. Au moment où des gens dans la Fondation trouvent qu'il est nécessaire d'avoir plus de bénévoles, ils cherchent autres collègues selon la catégorie de bénévoles. S'ils déterminent un certain groupe de bénévoles où il faut avoir plusieurs personnes, ils peuvent chercher dans un lieu précis et recruter par une manière précise.

Comment sont des candidats persuadés ?

En recrutant, chaque organisation devrait avoir un leurre pour que tous les candidats veuillent travailler exactement ici. Dans le cas de la Fondation territoriale de Sud de la Moravie, il est important d'attirer des gens de façon convaincante pour persuader des gens à travailler sans rémunération.

Une des bénévoles a inventé une manière de la campagne originale. Elle a pris en considération que des jeunes étudiants aiment des séries, particulièrement des séries américaines. Elle a trouvé plusieurs instants dans la série qui s'appelle Gossip girl où les personnages parlent du bénévolat. Sa campagne de recrutement montre que même des jeunes américains aiment faire du bénévolat. Pour cette raison, il est plus attirant pour des étudiants de devenir bénévole.

Cette campagne a eu un grand succès. Après la présentation, environ dix étudiants étaient d'accord de coopérer. Malheureusement, une seule bénévole d'entre eux travaille même aujourd'hui, c'est-à-dire une année et demi après la présentation. Néanmoins, il se passe après chaque vague du recrutement que certains bénévoles sortent. Pour cette raison, il faut compter sur des pertes de bénévoles.

Quand la Fondation procède à une embauche ?

En général, la Fondation cherche ses nouveaux bénévoles quand elle en a besoin. Des postulants qui font une candidature spontanée sont toujours bienvenus.

En ce qui concerne des étudiants, la Fondation suit l'année scolaire en les embauchant. Cette approche est avantageuse parce que des jeunes cherchent au début de l'année scolaire leurs nouvelles activités.

Au cours de l'année 2012, la Fondation n'a pas cherché des jeunes bénévoles parce qu'elle n'en a pas besoin. Toutefois, il paraît qu'au mois de septembre des bénévoles vont chercher de nouveaux candidats.

De nos jours, l'organisation cherche des bénévoles plus âgés pour leur envie de se réaliser et pour leur stabilité.

3.3 L'accueil et l'intégration des bénévoles

Après l'embauche, des bénévoles sont accueilli à la Fondation. Cependant, comme il s'agit des bénévoles, la phase d'accueil et d'intégration n'est pas ici tant importante que dans les entreprises à but lucratif.

Les procédures d'accueil

Au sein de la Fondation, l'accueil des bénévoles n'exige pas autant de temps qu'ailleurs. En réalité, de nouveaux bénévoles sont présentés à bénévoles qui travaillent déjà là. Par ailleurs, la directrice leurs explique des notions de base. Par ex., elle leurs explique quel est le rôle du bénévole et comment la Fondation fonctionne.

Les procédures d'intégration

Au fil de cette phase, des bénévoles découvrent plus en détail le fonctionnement de la Fondation. En outre, ils essaient d'effectuer plusieurs tâches. Ils aperçoivent des avantages et également des inconvénients du bénévolat et ils gagnent leurs premières expériences. De plus, ils essaient d'harmoniser leur vie privée et vie professionnelle. En effet, chez étudiants c'est souvent la première fois qu'ils ont une responsabilité hors l'école.

C'est pendant l'intégration que des bénévoles trouvent s'ils veulent quitter cette organisation ou s'ils veulent rester là longtemps.

3.4 La formation

La Fondation territoriale de Sud de la Moravie veille sur la formation professionnelle des bénévoles. En effet, nous pouvons constater que la Fondation a de nos jours une bonne réputation et veut l'améliorer encore.

Je trouve utile de poser plusieurs questions sur la formation :

- Comment se déroule la formation informelle à la Fondation ?
- Où se déroule la formation informelle dans le cadre de la Fondation ?
- Comment la notion du bénévole est expliqué ?
- Comment des autres connaissances sont transférées ?

Comment se déroule la formation informelle à la Fondation ?

La formation informelle établit la marche quotidienne de l'Organisation. Toutes les tâches forcent des bénévoles à s'améliorer et développer ses connaissances. De surcroît, la directrice explique aux bénévoles des notions qui sont reliées à leur travail.

De temps en temps, des bénévoles sont invités aux rencontres avec des experts. Ils peuvent même participer au débat.

Nous avons déjà constaté que des bénévoles se participent à la Rencontre international des fondations territoriales. C'est ici où ils peuvent comparer leur travail et le travail des fondation territoriales étrangères.

De surcroît, des bénévoles participent au Festival international du fundraising à Prague (*Mezinárodní festival fundraisingu*). Ils apprennent au festival des règles de base du fundraising. Des organisateurs enseignent des participants qu'il est pertinent d'être créative dans le domaine du fundraising. Des bénévoles peuvent au festival rejoindre plusieurs ateliers et montrer leurs idées.

Où se déroule la formation informelle dans le cadre de la Fondation ?

La formation informelle se passe le plus souvent aux espaces du bâtiment de la Fondation. Ici, des bénévoles écoutent la directrice ou des invités. En effet, la directrice veut que l'endroit où des bénévoles apprennent soit agréable pour eux.

Des rencontres avec des experts ont lieu aussi à Široký dvůr, le quartier de Podivín. Plusieurs artistes habitent ici, dont par ex. Michal Blažek. Ils invitent des experts sur le fundraising et font des expositions à ce lieu. Ces rencontres ne sont que destinées aux bénévoles. Tout le monde peut venir.

Le Festival international du fundraising se passe à Prague. Il est organisé par une autre Fondation territoriale Via-Vitae qui réside à Prague.

Le festival international du fundraising se déroule partout en Europe centrale. Il s'est passé l'année dernière en Roumanie. Cet événement aura lieu encore en Pologne, en Hongrie et enfin en République tchèque.

Explication de la notion de bénévole

Explication de la notion de bénévole est pertinent pour des bénévoles. Ils doivent comprendre entièrement déjà au cours de l'accueil, quels sont les droits et des obligations des bénévoles en général. Après, ils apprennent que font des bénévoles dans les fondations territoriales.

Explication de la marche de la Fondation

Des bénévoles peuvent pendant leur engagement apprendre tout ce que la Fondation fait. C'est-à-dire qu'ils peuvent devenir capables de demander des subventions pour des projets différents et se connaître en comptabilité. Au fil du bénévolat à la Fondation, des étudiants peuvent apprendre comme ils devraient présenter. En outre, une autre connaissance acquise à la Fondation peut être celle d'étiquette.

3.5 La motivation

En travaillant avec des bénévoles, la motivation est une affaire très importante. Des bénévoles devraient savoir pourquoi le bénévolat est fructueux pour eux. Chaque bénévole a des priorités différentes que des autres. Pour cette raison, il faut trouver au moins un dénominateur commun pour tous les bénévoles.

Selon la directrice des motifs pour devenir bénévole sont suivants :

- L'acquisition des références pour un CV
- La rencontre des personnes connues
- La participation aux événements intéressants
- Le besoin de l'auto-réalisation

J'ajouterai encore plusieurs motifs pour devenir bénévole :

- Le besoin de remplir du temps
- L'envie de voyager
- Le mode de vie responsable

L'acquisition des références pour un CV

Des étudiants, ils veulent tous trouver un bon emploi après la fin de ses études. Cependant, c'est difficile de trouver un emploi quand il y a tant de personnes comme eux. C'est pourquoi ils devraient acquérir des expériences. La Fondation peut les aider. C'est-à-dire que des étudiants peuvent dans le cadre de la Fondation acquérir autant d'expériences qu'ils veulent. Après, ils peuvent rédiger leurs CV pleins d'expériences. De surcroît, des employeurs apprécient le travail non payé. Autrement dit, des étudiants prouvent qu'ils sont responsables même sans qu'ils reçoivent de l'argent.

Des personnes connues

Certains bénévoles apprécient qu'ils peuvent rencontrer des personnes connues en travaillant pour la Fondation. Grâce à la représentation de la Fondation, ils peuvent gagner des contacts utiles pour leurs vies professionnelles. En effet, la Fondation organise des rencontres avec l'ambassadeur américain pour la République tchèque et l'ambassadrice canadienne pour la République tchèque. La Fondation organise des déjeuners solennels pour des personnes connues et des donateurs significatifs. Des bénévoles qui travaillent beaucoup au sein de la Fondation peuvent participer aussi. Souvent, au cours du déjeuner ils aident la directrice avec quelques petites tâches.

La participation aux événements intéressants

Les meilleurs bénévoles peuvent aussi participer aux événements particuliers. Il s'agit par ex. de la vente aux enchères à Prague. Cet événement est le plus important pour la Fondation parce qu'elle gagne une somme d'argent significative. Des jeunes bénévoles en représentant la Fondation trouvent comment des ventes aux enchères se passent.

Un autre exemple d'événement est le concert de Suzanne Vega qui s'est passé il y a deux ans. Les bénévoles, les plus actives pouvaient se participer au concert et ils ont aidé à Suzanne avec des tâches faciles. Non seulement que des bénévoles peuvent participer aux événements gratuitement. De surcroît, ils peuvent aussi parler directement avec des personnes connues.

Le besoin d'auto-réalisation

Avant tout, des bénévoles plus âgés ont un besoin fort d'auto-réalisation. C'est-à-dire qu'il s'agit des femmes qui ont beaucoup d'expériences et qui veulent décaler leurs vies. Les bénévoles qui ont le besoin d'auto-réalisation sont responsables et sont capables d'harmoniser la vie privée avec la vie professionnelle. De plus, certains d'entre elles ont des mariés riches qui peuvent soutenir la Fondation financièrement.

Le besoin de remplir du temps

Un autre groupe des étudiants s'ennuie et cherche une activité par laquelle ils peuvent remplir leurs temps libre. La Fondation est une bonne solution pour eux parce qu'ils sentent qu'ils font une bonne action et ne sont pas ennuyés. C'est le cas des bénévoles les plus jeunes parce qu'ils n'ont pas encore besoin de remplir leurs CV par des expériences acquises hors de l'école.

Certains d'entre eux trouvent que du bénévolat est une meilleure activité pour eux et restent travailler dans le secteur avec le but non-lucratif même après la fin de ses études.

L'envie de voyager

Même si la Fondation n'organise que rarement des voyages d'affaires, des bénévoles peuvent sortir de temps en temps leur région natale. Il paraît que tous les bénévoles aiment bien voyager. Pour cette raison, des places libres sont proposées surtout aux bénévoles les plus actives.

Le mode de vie responsable

Des bénévoles aiment l'impression qu'ils ont bien travaillé. Le résultat du travail dans la Fondation est visible. C'est-à-dire que des voisins de bénévoles peuvent voir quelles tâches les bénévoles ont fait. Pour cette raison, beaucoup de personnes complimente des bénévoles pour leurs idées et leur travail.

3.6 La gestion des sorties

Des bénévoles sont des travailleurs peu stables. En effet, il se passe souvent qu'un bénévole vient et après quelques semaines ou mois il part. C'est-à-dire que la sortie est considérée comme un stade de vie d'un bénévole naturel. Personne n'est pas forcée de rester dans la Fondation parce qu'il y a une règle de base de liberté. Pour cette raison tout le monde peut partir quand il veut et pour n'importe quelle raison.

Au sein de la Fondation nous discernons deux types de sortie et ce sont :

- Le licenciement
- La démission

Le licenciement

Le licenciement n'est pas une manière très fréquente pour sortir l'Organisation à but non-lucratif. En effet, il se passe rarement que le bénévole est licencié. Toutefois, il se passe de temps en temps qu'un bénévole est licencié. C'est par exemple le cas quand un bénévole ne respecte pas le code vestimentaire. La directrice prévient des bénévoles de

code vestimentaire qu'il faut suivre dans le cadre de la Fondation. Une fois, un bénévole rompt le code vestimentaire, il peut être licencié immédiatement de la Fondation.

Des bénévoles devraient connaître l'étiquette. Autrement dit, il n'est pas convenable que des bénévoles soient ivres au cours d'un événement officiel.

La directrice veille aussi sur des profils des bénévoles à Facebook. Les bénévoles ne devraient pas mettre des photos intempestifs sur Facebook. Il se passe que des bénévoles sont licenciés à cause des photos intempestives.

La démission

Des bénévoles quittent la Fondation plus souvent volontairement. Ils partent pour des raisons personnelles, c'est-à-dire pour le manque du temps ou pour le manque de la motivation. La directrice reste en contact avec ceux d'entre eux qui ont travaillé bien à la Fondation. Des bénévoles peuvent n'importe quand revenir.

3.7 Résumé pour la partie « l'Analyse du travail avec des bénévoles dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie »

Dans cette partie nous avons discerné trois types de bénévoles dans le cadre de la Fondation – le conseil d'administration, les donateurs et les bénévoles classiques. Comme nous analysons le travail des bénévoles classiques dans ce mémoire, nous avons construit le modèle de compétences pour les bénévoles classiques. Par ailleurs, nous avons parlé de tous les phases de cycle de vie d'un employé et présenté l'état actuel du travail avec des bénévoles. En outre, nous avons vu les tâches concrètes du travail pour les bénévoles et les motifs les plus fréquents des bénévoles pour le bénévolat dans la Fondation.

4. Projet pour l'amélioration

La Fondation travaille effectivement avec ses bénévoles. Elle n'existe que six ans et pendant cette période elle a bien maîtrisé le cycle de vie des bénévoles. Cependant, nous pouvons constater qu'il y a encore quelques affaires à améliorer dans le processus de la gestion de bénévoles que la Fondation peut réparer. Nous allons évaluer chaque phase de la gestion du bénévole séparément.

La planification du nombre et du contenu de travail des bénévoles

Nous pouvons apprécier que la Fondation ne refuse pas de candidat au bénévole. En outre, la directrice attache des activités désirées aux bénévoles. Pour cette raison, des bénévoles aiment le travail dans la Fondation.

Je trouve que cette phase est bien gérée parce que la politique de l'Organisation motive des gens à rejoindre à la Fondation.

Le recrutement

La Fondation suit la stratégie géniale. C'est le recrutement arrangé par des jeunes bénévoles. Puisqu'ils aiment leur rôle d'un bénévole, ils peuvent persuader les autres simplement. De plus, l'Organisation a choisi un bon leurre sous forme de la série américaine intitulée « Gossip Girl ». De jeunes filles aiment bien le style américaine et elles trouvent que la Fondation est une organisation qui marche selon le type américain.

Toutefois, même dans cette phase de la gestion d'un bénévole, il y a des points vers une amélioration. Ce que nous pouvons considérer comme un petit défaut, c'est que la Fondation ne cherche pas de bénévoles qu'au début de l'année scolaire où elle en a besoin. Néanmoins, il y a sans doute de bons candidats à chaque moment. Pour cette raison, il serait plus utile d'embaucher des bénévoles chaque année. Pour la Fondation, il est plus avantageux d'avoir beaucoup de bénévoles et créer une base de données de bénévoles. Après, la Fondation peut choisir des meilleurs candidats selon des exigences pour des tâches actuelles.

La Fondation cherche de nouveaux bénévoles via ses sites officiels. Toutefois, je trouve que cette manière de la recherche à Internet ne suffit pas. En effet, des candidats potentiels ne suivent pas les sites Internet officiels. Par contre, des étudiants comme le groupe de bénévoles le plus actif, sont toujours connectés à Facebook. Pour cette raison, c'est ici où il faut chercher.

En cherchant des bénévoles temporaires ou des bénévoles plus âgés, la Fondation utilise le capital social. Par contre, ce n'est pas le cas de la recherche des étudiants. Il se peut que des amis de bénévoles-étudiants soient aussi bons travailleurs que des bénévoles actuels. En outre, il est avantageux d'avoir des amis dans la Fondation pour les bénévoles. C'est-à-dire qu'ils sentent bien.

À l'heure actuelle, la Fondation ne cherche pas de bénévoles que dans le cadre de deux écoles. Elle peut coopérer avec plusieurs écoles parce qu'il est possible que dans les autres écoles de la région de Břeclav ou de Hodonín il y ait plusieurs talents avec lesquels la Fondation peut travailler.

L'accueil et l'intégration des bénévoles

Cette phase est réduite à une présentation d'un nouveau bénévole à son nouvel entourage et à donner des informations de base sur la Fondation.

Je propose d'élaborer un manuel pour des bénévoles. Ce livret devrait aider un nouveau bénévole à s'orienter assez vite. Le manuel serait rempli d'informations, de contacts pour les collègues.

En outre la Fondation devrait actualiser des sites Internet souvent pour que de nouveaux bénévoles puissent s'acclimater à l'Organisation facilement. La Fondation a dans ses sites Internet officiels plusieurs données qui ne sont plus actuelles. Il y a même des contacts des bénévoles passifs et des contacts des bénévoles actifs manquent.

La formation

Au sein de la Fondation, nous n'observons que la formation informelle. C'est-à-dire que des informations sont expliquées aux bénévoles au cours de leur travail et pendant des rencontres avec des personnes connues.

Nous pouvons constater que cette politique de la formation est idéale pour une organisation à but non-lucratif. Autrement dit, la Fondation n'a pas de ressources financières pour investir à la formation et pour cette raison la formation informelle est une bonne politique. Néanmoins, il serait encore mieux si l'Organisation a demandé une subvention de l'Union européenne pour avoir la possibilité d'envoyer les bénévoles aux cours officiels. Ils peuvent gagner encore plus d'informations utiles de cette façon.

La motivation

Les gens ont plusieurs motifs pour travailler gratuitement. La Fondation prend ce fait en considération et c'est pourquoi elle motive chaque bénévole de manière différente.

Il me paraît que la gestion de motivation est bien maîtrisée dans le cadre de la Fondation. En effet, la directrice sait bien motiver des bénévoles. Toutefois, certains bénévoles n'aident à la directrice que s'il s'agit d'un événement où ils peuvent rencontrer des personnes connues. La Fondation ferait mieux de n'attacher des tâches intéressantes qu'aux bénévoles les plus actifs qui méritent de rencontrer les célébrités.

La gestion des sorties

La plupart des bénévoles qui a part l'Organisation a décidé de quitter la Fondation volontairement. La directrice ne fait quitter que des bénévoles qui ne respectent pas la culture d'entreprise et des notions de base de l'étiquette.

Je trouve que dans cette phase, il n'y a rien à reprocher à la Fondation. J'apprécie que les bénévoles peuvent sortir quand ils veulent et les relations avec la Fondation restent amicales.

4.1 L'analyse SWOT

Nous allons regarder l'analyse SWOT dans le cadre de la gestion des bénévoles dans la Fondation. La matrice SWOT est désignée ci-dessous.

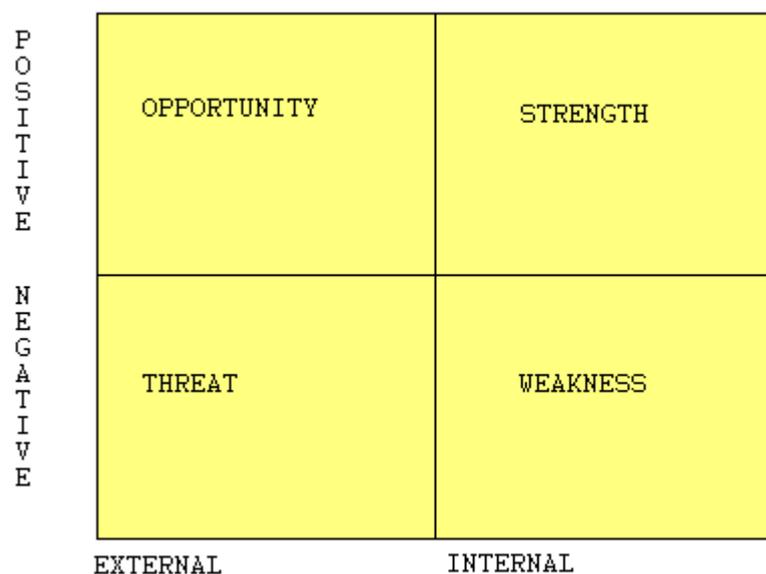


Figure 4.1 L'analyse SWOT

La source : <http://www.succes-marketing.com/management/analyse-marche/analyse-swot>

Premièrement en ce qui concerne les aspects internes, nous discernons les forces appelés en anglais «*strengths*» et les faiblesses, en anglais «*weaknesses*». Les deux notions sont internes parce qu'ils influencent des relations entre les bénévoles en dedans de la Fondation.

Nous pouvons considérer comme les forces l'attitude de la Fondation vers la planification du contenu de travail et la politique de la motivation de l'entreprise. En effet, les deux politiques sont flexibles et donnent à bénévole la liberté de choisir des activités que le bénévole veut effectuer. Pour cette raison, des bénévoles sont heureux qu'ils peuvent choisir librement leur poste et ils veulent rester plus longtemps. Autrement dit, les bénévoles sont plus fidèles.

La faiblesse est avant tout le fait que certains bénévoles sont motivés pour la rencontre des personnes connues et ils refusent des tâches ordinaires qui sont pour la Fondation aussi nécessaires. L'organisation a besoin de la réalisation de toutes les tâches, même de celles les plus faciles. Le travail avec ces bénévoles pour lesquels la rencontre des personnes connues est un élément le plus important du travail à la Fondation peut devenir contradictoire. Il se passe assez souvent que ce type de bénévoles enfin quittent la Fondation parce que la directrice leur propose également les autres tâches qui dont l'acquisition est aussi importante et ils refusent ces activités. En outre, ils provoquent des conflits entre les bénévoles à cause de leur préférence constante pour les postes plus attirants. Il est sûr que les conflits parmi les bénévoles ne sont pas voulus dans le cadre de la Fondation.

Deuxièmement, il y a des aspects externes. C'est sont les opportunités, en anglais «*opportunities*» et les menaces en anglais connus sous le terme «*threats*». Ces aspects ont l'influence sur l'entourage de la Fondation.

La gestion des sorties fait partie des opportunités. En effet, de bonnes relations après la démission de l'ancien bénévole entre lui et la Fondation sont attirant pour l'entourage. Quand les candidats potentiels voient ces bonnes relations, ils perdent la peur de leur propre échec dans la Fondation et ont envie de rejoindre l'Organisation. Par ailleurs, nous pouvons mettre parmi des opportunités la phase de la formation parce que si des candidats potentiels au bénévole voient qu'ils peuvent gagner beaucoup d'information et d'expériences, ils veulent rejoindre la Fondation. De plus, la forme de la présentation avec la série qui s'appelle « Gossip Girl » est séduisante pour des jeunes candidates au bénévole. Les jeunes filles se voient comme des personnages d'une série télévisée et elles sont

motivées pour se comporter de façon responsable. Cette technique de la séduction des bénévoles au travail à la Fondation est pour cette raison un outil bien pratique.

La phase du recrutement peut être perçue à la fois comme la menace pour l'Organisation puisque la Fondation devrait chercher aux plusieurs endroits des bénévoles. En réalité, elle n'a choisi que quelques lieux pour la recherche des bénévoles. Beaucoup de candidats potentiels s'éloignent de la Fondation. Nous pouvons considérer ces candidats comme une perte des ressources humaines potentielle de l'Organisation.

Conclusion

Le mémoire intitulé « Les ressources humaines dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie » a montré comment la Fondation maîtrise des bénévoles et trouvé quelques points faibles pour que la Fondation puisse s'adapter mieux aux conditions du marché du travail.

De nos jours, il est très difficile, avant tout pour des étudiants sans expérience de trouver un emploi après la fin de leurs études. En effet, des étudiants terminent la haute école et ont beaucoup de peine à trouver un emploi. La Fondation territoriale de Sud de la Moravie offre aux étudiants tant qu'aux personnes âgées une possibilité d'acquérir des expériences pertinentes pour la vie professionnelle. La Fondation existe depuis six ans et a embauché quelques dizaines de bénévoles au cours de cette période.

Dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie, il y a trois types de bénévoles. Le groupe de bénévoles le plus important est celui des membres du conseil d'administration. C'est-à-dire qu'ils sont responsables de tout ce qui se passe dans la Fondation.

Après, il y a des donateurs significatifs. Ils donnent de l'argent, des choses matérielles et offrent également des services à la Fondation.

En outre, il y a des gens qui organisent tous les événements, des bénévoles classiques. Ce sont eux dont le mémoire présent parle le plus.

Parmi des bénévoles classiques, il y a deux groupes essentiels. Ce sont des bénévoles – étudiants et femmes âgées d'environ 50 ans. Chaque catégorie a ses avantages et ses inconvénients.

L'avantage des étudiants est qu'ils sont jeunes, créatifs, ils parlent des langues étrangères et ils ont des connaissances techniques. Toutefois, ils ont des difficultés avec la responsabilité. De plus, ils ont des problèmes à maîtriser leur temps.

Quant aux femmes plus âgées, elles ont déjà beaucoup d'expériences, elles sont responsables et elles veulent se réaliser. De l'autre côté, en général elles ne parlent pas de langues étrangères et elles n'ont pas de connaissances techniques.

La Fondation discerne plusieurs phases de cycle de vie d'un bénévole. Ce sont des phases suivantes : la planification du nombre et du contenu du travail des bénévoles, le recrutement, l'accueil et l'intégration des bénévoles, la formation, la motivation et la gestion des sorties.

En ce qui concerne la planification du nombre et du contenu d'emploi du bénévole, toute personne intéressée a la possibilité de devenir bénévole. En travaillant pour la Fondation, des bénévoles peuvent choisir des tâches diverses.

La phase la mieux maîtrisée, c'est sans aucun doute le recrutement. Pour les étudiants, la Fondation a sa propre campagne, basée sur la série de télévision américaine « *Gossip girl* ». Les jeunes étudiantes aiment bien le style de la vie américaine. Pour cette raison, elles deviennent bénévoles avec plaisir. Néanmoins, la Fondation devrait chercher de nouveaux bénévoles en des lieux variés.

La directrice veille sur la formation des bénévoles. Elle leur offre l'acquisition des notions qui ne sont qu'utiles dans le domaine des organisations à but non-lucratif. En effet, des bénévoles peuvent apprendre comment ils devraient communiquer avec les partenaires et comment ils peuvent harmoniser leur vie privée et professionnelle.

Au sein de la Fondation, le plus important est que les bénévoles soient motivés pour le bénévolat. Mis à part des expériences acquises dans le cadre de la Fondation qui sont pertinentes pour la vie professionnelle, des bénévoles peuvent rencontrer des personnes connues, ils peuvent participer aux événements divers gratuitement, ils peuvent voyager et se réaliser en coopérant avec la Fondation.

Il faut encore ajouter que les bénévoles ne sont que des gens qui travaillent manuellement ou organisent des rencontres ou des événements. Il y a aussi des bénévoles – donateurs significatifs pour la Fondation et puis le conseil d'administration. Les deux groupes de bénévoles sont aussi motivés. Grâce à leur aide à la Fondation ils deviennent connus.

Enfin, il faut maîtriser la gestion des sorties dans le cadre de la Fondation. Les bénévoles partent assez souvent dans le secteur non-lucratif. Pour cette raison la Fondation leur offre une possibilité de revenir.

La Fondation est une organisation qui n'existe que depuis six ans et elle maîtrise déjà ses bénévoles bien. Toutefois, il y a quelques points à améliorer. La Fondation devrait développer son processus de la recherche de bénévoles. Il serait mieux de chercher aux plusieurs écoles, chercher aux sites Internet de la Fondation, situés à Facebook et utiliser le

capital social en cherchant. En effet, plus la Fondation a de candidats à disposition, mieux elle peut choisir des bénévoles pour des tâches concrètes.

De plus, il serait plus effectif d'avoir des sites Internet actualisés parce qu'il s'agit de l'endroit où des bénévoles potentiels ou des partenaires potentiels peuvent rencontrer la Fondation pour la première fois.

Je crois que j'ai proposé des conseils avantageux dans le domaine de la gestion de bénévoles pour la Fondation et que mon mémoire sera utile à La Fondation.

Le cible du mémoire, c'est-à-dire l'analyse du travail avec des bénévoles à l'intérieur de la Fondation et proposer un projet pour l'amélioration, a été comblé.

Résumé en français

Le présent mémoire intitulé « Les ressources humaines dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie » a été élaboré pour analyser la gestion des bénévoles dans la Fondation et pour proposer le projet pour l'amélioration.

Le mémoire est divisé en deux parties.

La première partie commence par une courte introduction. Puis, le premier chapitre introduit la Fondation et le chapitre suivant éclaire la théorie de la gestion des ressources humaines dans les organisations à but non-lucratif.

La deuxième partie est basée sur l'analyse du travail avec des bénévoles dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie qui contient six sous-chapitres. Enfin, le mémoire est terminé par le projet pour l'amélioration.

La conclusion résume des points essentiels dont le mémoire a traité au fil du mémoire entier. Après, le résumé en français et en tchèque et l'annotation suivent. Le travail finit par la liste des ouvrages qui ont été consultés avant la rédaction du mémoire et par la liste des abréviations, la table des figures et table des annexes.

Résumé en tchèque

Tato bakalářská práce, která se jmenuje „Lidské zdroje v Jihomoravské komunitní nadaci“ byla zpracována s cílem analyzovat řízení dobrovolníků v Jihomoravské komunitní nadaci a navrhnout změny na zlepšení.

Práce je rozdělena na dvě základní části.

První část začíná krátkým úvodem. Poté následuje první kapitola, která představuje Jihomoravskou komunitní nadaci. Následující kapitola se věnuje teorii řízení lidských zdrojů v neziskových organizacích.

Druhá část obsahuje analýzu práce s dobrovolníky v rámci Nadace a je rozdělena na 6 menších podkapitol. Nakonec tato část obsahuje ještě návrhy na zlepšení řízení dobrovolníků.

Závěr bakalářské práce shrnuje nejdůležitější body, o kterých celá práce pojednává. Následuje resumé ve francouzském i v českém jazyce a anotace. Práce končí seznamem použité literatury, seznamem obrázků a seznamem příloh.

Annotations

Nom et prénom de l'auteur : Gabriela Blažková

Faculté et chaire : Faculté des lettres, Département des langues romanes

Titre du mémoire : Les ressources humaines dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie

Directeur du mémoire : Mgr. Šárka Koníčková

Nombre de caractères : 103 256

Nombre d'annexes : 2

Nombre de titres littéraires : 14

Mots clés : le bénévolat, les bénévoles, la fondation territoriale, la Fondation de Sud de la Moravie, L'association des fondations territoriales en République tchèque, la motivation

Annotation : Le mémoire « Les ressources humaines dans la Fondation territoriale de Sud de la Moravie » parle de la gestion des bénévoles et de leurs cycle de vie dans le cadre de la Fondation territoriale de Sud de la Moravie. La partie théorique présente la Fondation territoriale de Sud de la Moravie et la notion des ressources humaines. La partie analytique montre comment les bénévoles sont gérés dans la Fondation. Cette partie est achevée par l'élaboration du plan à améliorer. Le but du travail est l'analyse de la gestion des bénévoles.

Mots clés en anglais : volunteering, volunteer, community foundation, Community foundation of Southern Moravia, Association of community foundations in the Czech republic, motivation

Annotation: The bachelor paper «Human resources in the Community foundation of Southern Moravia» shows management of volunteers and their life cycle in this foundation. The first part of the paper is theoretical and presents the Community foundation of Southern Moravia and approaches of human resources management. The analytical part concerns the current state of management of volunteers. This part of the paper ends with a plan of recommended changes for the future volunteer management in the Foundation. The goal of the bachelor paper is the analysis of the volunteer management.

Bibliographie :

Ouvrages :

ALLÈGRE Claude Blanche a ANDRÉASSIAN Anne Elisabeth. La gestion des ressources humaines. Vyd.1. Bruxelles :Groupe de Boeck a.s., 2008. 368 s. ISBN 978-2-8041-5872-9

ARONOVÁ, Klára a kol. Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci. Praha: Agnes, 2008. 139 s. ISBN 978-80-903696-3-4.

BOERAEVE Christophe a VERDONCK Philippe. Les travailleurs bénévoles. Liège:Edi.pro 2006, 250 s. ISBN 2-930287-61-6

HURDÍK Jan, TELEC Ivo. Zákon o nadacích a nadačních fondech, Praha, C.H.Beck,1998. ISBN 80-7179-199-7

KASPER, Helmut, ed. a MAYRHOFER, Wolfgang, ed. Personální management, řízení, organizace. Praha: Linde, 2005. 592 s. ISBN 80-86131-57-2.

KOUBEK, Josef. Personální práce v malých podnicích. 1. vyd. Praha: Grada, 1996. 192 s. ISBN 80-7169-206-9.

LE GALL, Jean- Marc. La gestion des ressources humaines. Paris :Presses Universitaires de France, 1992. 127 s. ISBN 2130453376

MITRANI, Alain, Annick BERNARD a Murray M DALZIEL. Des compétences et des hommes: Le management des ressources humaines en Europe. Paris: Les Éditions d'Organisation, 1992, 139 s. ISBN 2-7081-1502-2.

PLAMÍNEK, Jiří. Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Grada, 2011. 157 s. Management. ISBN 978-80-247-3664-8.

SEKIOU Lakhdar a Peretti Jean-Marie. Gestion des ressources humaines. Vyd. 2., Bruxelles: De Boeck & Larcier s.a., 2004. 814s. ISBN 2-8041-3807-0

THÉVENT Maurice, DÉJOUX Cécile a MARBOT Éléonore. Fonctions RH : Politiques, métiers et outils des ressources humaines. Paris: Pearson Education France, 2012. 526s. ISBN 978-2-7440-7575-9

THORNE, Kaye a PELLANT, Andy. Rozvíjíme a motivujeme zaměstnance: výběr, trénink a podpora rozvoje nejlepších. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007. vi, 142 s. ISBN 978-80-251-1689-0.

TOŠNER, Jiří, ed. Řízení lidských zdrojů: sborník vybraných materiálů specializačního kurzu "Řízení neziskových organizací". Vyd. 1. Praha: Agnes, 1999. 125 s. ISBN 80-902633-4-8.

TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6.

Journaux :

KROUPA Jan. Miliardový manažer dobročinnosti. Instinkt, 2007, roč. 6, č. 35, s. 68-69

Sources électroniques :

[1] Analyse SWOT [online]. 2013 [consulté le 15 mars 2013]. Disponible de: <http://www.succes-marketing.com/management/analyse-marche/analyse-swot>

[2] Členská základna [online]. 2008 [consulté le 13 octobre 2012]. Disponible de: <http://akncr.cz/clenska-zakladna/>

[3] Jihomoravská komunitní nadace – informace o nás [online]. 2008 [consulté le 25 septembre 2012]. Disponible de: <http://www.jmkn.cz/o-nas/>

[4] KNIGHT Barry. The value of community philanthropy – results of a consultation [online]. 2012 [consulté le 12 octobre 2012] Disponible de:

<http://www.mott.org/files/pubs/thevalueofcommunityphilanthropy.pdf>

[5] Mieux connaître ses besoins et motivations pour réussir [online]. 2009 [consulté le 15 mars 2013]. Disponible de: <http://www.cegepadistance.ca/pourmieuxreussir/bloc2.html>

[6] O asociaci nás [online]. 2008 [consulté le 12 octobre 2012]. Disponible de:

<http://akncr.cz/o-asociaci/>

[7] Projekty a aktivity [online]. 2008 [consulté le 13 octobre 2012]. Disponible de:

<http://akncr.cz/projekty-a-aktivity/>

Liste des abréviations

Etc .	Et cæetera
Par ex.	Par exemple
La Fondation	La Fondation de Sud de la Moravie
L'Organisation	La Fondation de Sud de la Moravie
La directrice	La directrice de la Fondation de Sud de la Moravie

Table des figures

Figure 2.1 La pyramide de Maslow	26
Figure 3.1 La pyramide de la classification des bénévoles dans la Fondation	29
Figure 3.2 Le modèle de compétences pour les bénévoles	32
Figure 4.1 L'analyse SWOT	48

Table des annexes

Annexe 1 : Le logo de la Fondation territoriale de Sud de la Moravie.....	63
Annexe 2 : L'exemple de la petite annonce pour le recrutement	63

Annexe 1 : Le logo de la Fondation territoriale de Sud de la Moravie

JIHOMORAVSKÁ KOMUNITNÍ NADACE



Annexe 2 : L'exemple de la petite annonce pour le recrutement

Hledáte smysluplné využití svého volného času? My zase hledáme dobrovolníky – tentokrát na drobnou pomoc v kanceláři. Teď například na balení a rozesílání kalendářů Odcházející krása. O kalendáře je zájem v celém světě. Kromě toho bychom rádi našli nadšence o práci s medií a také člověka, který by se nám pravidelně staral o web. Těšíme na nadšence neziskových aktivit.

Více zde: <http://www.jmkn.cz/news/chcete-se-stat-dobrovolnikem-/>

La source : <http://www.jmkn.cz/news/chcete-se-stat-dobrovolnikem-/>