

LA
PRESSE

CV

LE RENDEZ-VOUS DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION AU QUÉBEC

WORKOPOLIS

TÉLÉPHONE 514.285.7320

TÉLÉCOPIEUR 514.499.2053

cv@lapresse.ca

Encourager le bénévolat au travail

Mettre son expertise au service d'organismes qui en ont bien besoin tout en développant ses aptitudes et son réseau de contacts, c'est l'idée derrière le bénévolat de compétence. Plusieurs patrons appuient leurs employés dans cette démarche, et pas seulement pour améliorer leur image de marque.



NATHALIE CÔTÉ
COLLABORATION SPÉCIALE

Hélène Baril a toujours été engagée dans différents comités et organismes. Elle vient notamment de terminer son mandat à la présidence de la fondation Marie-Rollet, maison d'hébergement pour les femmes victimes de violence. Bientôt, elle devrait en entamer un nouveau dans un autre organisme.

Coup de pouce de l'employeur

Pour les encourager, EY accorde notamment une certaine flexibilité d'horaire pour assister à des réunions. Plusieurs autres moyens peuvent être mis en place pour favoriser le bénévolat : modification de la charge de travail, permission d'utiliser les installations ou l'équipement du bureau, geste de reconnaissance ou lettre de remerciement.

« Des entreprises tiennent compte du bénévolat dans l'évaluation annuelle des employés, souligne Ugo Dionne, cofondateur de l'or-

ganisme Bénévoles d'affaires. Pour certains, c'est l'occasion d'obtenir de l'expérience dans des responsabilités qu'ils n'ont pas encore eues dans leur carrière. Au point où une forte proportion de responsables des ressources humaines considère le bénévolat comme de la formation gratuite, selon lui. « Plusieurs de nos employés siègent à des conseils d'administration d'organismes sans but lucratif, souligne M^{me} Baril. C'est ainsi qu'ils apprennent comment cela fonctionne. »

De plus, les travailleurs bénévoles peuvent aussi élargir leur réseau de contacts et faire rayonner leur entreprise dans leur milieu.

Conditions gagnantes

Pour que l'expérience soit réussie, il faut toutefois jumeler le bénévole avec le bon mandat, comme le fait Bénévoles d'affaires. « Certains s'impliquent pour la cause, mais le mandat qu'on leur confie ne les intéresse pas ou n'est pas à la hauteur de leur compétence, note M. Dionne. C'est malheureux parce qu'il y aura forcément une déception en cours de route. » S'engager uniquement pour faire du réseautage sans intérêt réel pour la cause est un autre piège à éviter.

De plus, si l'organisation encourage les causes qui lui tiennent à cœur, les employés devraient être libres d'en faire autant. « Ils devraient pouvoir s'impliquer où ils le souhaitent, même si c'est en dehors des priorités de l'entreprise, estime M. Dionne. C'est important que l'individu soit convaincu de ce qu'il fait. Les bénéfices seront là malgré tout. »

Pour M^{me} Baril, il n'y a pas de mauvais engagement. « On développe des relations et parfois, ça peut mener à autre chose, note la bénévole, elle-même entraîneuse au soccer. Le réseau de contacts se bâtit tout le temps. C'est sûr que le bénévolat d'affaires a plus de retombées directes, mais le bénévolat social peut en avoir également. »

« Des entreprises tiennent compte du bénévolat dans l'évaluation annuelle des employés. D'autres font du marketing à l'interne ou accordent un don aux organismes dans lesquels leurs employés sont engagés. »

— Ugo Dionne, cofondateur de l'organisme Bénévoles d'affaires

« En s'impliquant, on retire des bénéfices personnels, on se sent utile, indique-t-elle. Cela permet aussi d'élargir ses horizons et de développer ses connaissances et ses contacts. »

Chef d'équipe senior pour les services actuariels chez EY, elle travaille aussi à persuader ses collègues de s'engager dans la communauté. « Plusieurs le sont déjà, le défi est de convaincre ceux qui n'ont jamais fait de bénévolat, note-t-elle. Souvent, ils pensent que cela nécessite beaucoup plus d'heures qu'il n'en faut en réalité. »

ganisme Bénévoles d'affaires. D'autres font du marketing à l'interne ou accordent un don aux organismes dans lesquels leurs employés sont engagés. »

Au pays, environ 57 % des travailleurs bénévoles bénéficiaient d'un certain appui de leur patron en 2010, selon Statistique Canada.

« Pour les employés, c'est gratifiant et formateur, estime M. Dionne. On donne du temps, mais on se développe aussi sur le plan humain et on acquiert des compétences. Plusieurs personnes disent qu'elles améliorent leur leadership et leur capacité de gestion. »

Patronne et amie de ses employés

SAMUEL LAROCHELLE
COLLABORATION SPÉCIALE

Un jour où Karie Bernèche vivait une période difficile sur le plan personnel, un de ses employés est entré dans son bureau avec des céréales dans un bol et un berlingot de lait, en disant : « Mange ça, on va jaser. »

Visiblement proche de ce collègue, la directrice des ventes chez Cardinal, une entreprise familiale du Témiscamingue, apprécie grandement la relation avec les membres de son équipe.

« Ce jour-là, j'ai pris conscience de la richesse d'avoir une entreprise dans un petit milieu, souligne-t-elle. Je n'aurais pas le même plaisir à entrer au bureau si mes collègues étaient des numéros. »

De son côté, Josée Jacques, psychologue spécialisée en relations de travail, affirme que l'amitié entre patrons et subordonnés ne recèle pas que des avantages. « Si deux personnes se perçoivent mutuellement comme efficaces et axées sur la tâche, il n'y a pas de problème, explique-t-elle. Elles peuvent aussi profiter d'une confiance accrue l'une envers l'autre, en raison du lien personnel qui les unit. Par contre, des difficultés peuvent survenir quand l'une des deux apparaît moins compétente ou que son rendement n'est pas assez élevé. »

Il est alors nécessaire de nommer la problématique et de savoir si vous portez votre chapeau d'ami, de patron ou d'employé. « Cela exige beaucoup de maturité et de compétences en communication pour entendre un ami nous dire qu'on gère moins bien certains dossiers, ou un subordonné affirmer que notre vie personnelle teinte notre façon de travailler », ajoute la spécialiste.

Lorsque M^{me} Bernèche fait face à des problèmes, elle n'a



PHOTO ANDRÉ PICHETTE, LA PRESSE

Pour éviter qu'un déséquilibre ne se crée entre l'amitié et la relation patron-employé, la psychologue Josée Jacques suggère de mettre les choses au clair dès le départ.

pourtant pas l'impression que son amitié avec des employés nuit à son rôle de gestionnaire. « Avec les années, j'ai appris que la confiance ne devait pas être aveugle. Il est déjà arrivé qu'un lien d'emploi se termine parce que le lien de confiance professionnelle avait été brisé. En fait, même si j'en connais long sur la vie privée de certains employés, cela ne doit pas altérer mon jugement d'employeur. »

Clarté relationnelle

Pour éviter qu'un déséquilibre ne se crée entre l'amitié et la relation patron-employé, Josée Jacques suggère de mettre les choses au clair dès le départ. « On peut définir des règles très ouvertement, comme celle de laisser de côté nos préoccupations personnelles au boulot. N'oublions pas que cela peut être désagréable pour les autres employés de constater qu'une alliance plus grande existe entre un patron et un collègue. La situation peut provoquer de la jalousie et de l'instabilité. »

De surcroît, la psychologue ne voit pas d'un bon œil l'idée d'embaucher ses amis. « Ce

n'est pas parce qu'on connaît quelqu'un dans un cadre informel de plaisir et de détente que la relation de travail sera aussi agréable, dit-elle. Et je crois qu'on facilite notre vie en préservant une frontière entre le travail et la vie privée. »

À ce sujet, elle évoque le danger d'en connaître trop sur un collègue-ami. « Par exemple, si l'autre est en peine d'amour, on peut douter de sa productivité et la confiance peut se briser facilement. Sans compter qu'il peut être bien difficile de donner/recevoir des directives au travail après avoir échangé autour d'un verre, la veille. »

Consciente de cet équilibre à maintenir, Karie Bernèche vit pourtant la situation allègrement. « Je dois avoir les meilleurs employés au monde, parce que je n'ai pas l'impression que ça représente un défi. Bien sûr, il arrive que des situations doivent être corrigées, mais notre entreprise est un endroit où les choses sont dites franchement. C'est possible aussi que nous soyons plus souples lorsqu'il y a des bévues, justement parce que nous connaissons bien nos employés. »



PHOTO PASCAL RATTHE, LE SOLEIL

Hélène Baril, chef d'équipe senior pour les services actuariels chez EY, est convaincue que le bénévolat de compétence est une formule gagnante tant pour l'employeur que pour l'organisme et le travailleur.

Vérificateur général
de la Ville de Montréal

Montréal

Joignez-vous à une équipe d'experts
chevronnés et passionnés de vérification!

Concitez défis professionnels et qualité de vie!

Le Bureau du vérificateur général de la Ville de Montréal recrute le poste suivant :

CHARGÉ(E) D'ASSURANCE QUALITÉ
EN AUDIT ET MÉTHODES
PROFESSIONNELLES (CPA)

Réf. : VER-15-CONC-220650-CRÉATION

Contribuez par votre talent à la gestion optimale des fonds
publics de la plus grande municipalité du Québec.

Le vérificateur général assiste le conseil municipal dans l'exercice de ses responsabilités de gouverne en lui donnant l'heure juste quant à l'utilisation à bon escient et optimale des fonds publics par l'administration municipale. Par ses missions de vérification législative (financière, de conformité et d'optimisation des ressources) effectuées en toute indépendance et la publication de ses rapports, disponibles au public, le vérificateur général joue un rôle important dans la promotion de la transparence et de l'imputabilité au sein de l'appareil municipal.

POSTULEZ EN LIGNE AVANT LE 22 JUILLET 2015

www.ville.montreal.qc.ca/emploi

Montréal

Expert en gestion immobilière?

Le Service de la gestion et de la planification immobilière de la Ville bâtit une nouvelle équipe de direction et recherche 5 cadres pour implanter la nouvelle vision.

Directeur(trice) – Service de la gestion et de la planification immobilière

Directeur(trice) – Évaluation et courtage immobilier / Sécurité

Directeur(trice) – Gestion des projets de développement et de maintien d'actifs immobiliers

Directeur(trice) – Planification immobilière, assurance qualité et service à la clientèle

Directeur(trice) – Exploitation immobilière, entretien et réparation

Postulez en ligne avant le 3 août 2015

www.ville.montreal.qc.ca/emploi