

Après des années de mission à l'étranger au service d'une ONG, il est parfois difficile de se réinsérer dans le monde du travail. Mais les pratiques évoluent.

Les ex-humanitaires de retour en entreprise

Les entreprises sont-elles enfin prêtes à faire une place aux anciens humanitaires dans leurs programmes de recrutement ? L'embauche d'un volontaire ayant travaillé à l'étranger pour le compte d'ONG a longtemps été considérée comme un risque que les DRH

hésitaient à prendre. Peu à peu, les mentalités évoluent. D'abord parce que les problèmes de pénurie de compétences contraignent les entreprises à faire preuve de davantage d'ouverture d'esprit. Ensuite parce que les profils des humanitaires se transforment eux aussi.

« Ceux qui partent en mission sont de plus en plus diplômés et dotés de compétences pointues, fait valoir Laurie Chambon, du Comité de liaison des ONG de volontariat. De surcroît, certains travaillaient en entreprise avant leur départ en mission, ce qui contribue à rassurer sur leur capacité d'intégration. » Reste à surmonter les préjugés réciproques. « Les a priori sur les affreux capitalistes obsédés par le profit, d'une part, et sur les dangereux rebelles, d'autre part, commencent



Eric Gazeau, directeur de l'association Résonances humanitaires.

tout juste à s'estomper », remarque Louis Dugas, ancien vice-président délégué de l'Association nationale des DRH. Il a planché pendant un an avec quelques ONG pour faciliter le dialogue entre les deux univers. De cette collaboration est né un petit guide visant à aider les volontaires à formuler les compétences acquises dans des termes familiers à l'entreprise (1). Cet appui peut aussi être trouvé auprès des bénévoles de Résonances humanitaires (2), une association où une vingtaine de professionnels des ressources humaines proposent conseils et suivi personnalisé. « Les ex-humanitaires peuvent ainsi faire un bilan de compétences, réfléchir à leur projet professionnel, mais aussi bénéficier du réseau de contacts de l'association », rapporte Eric Gazeau, son directeur. Et parfois même trouver un poste au sein des entreprises qui soutiennent Résonances humanitaires : deux d'entre elles, Bouygues et Transdev, ont déjà procédé à plusieurs embauches. L. S.

(1) Les Cahiers de l'ANDCP, n° 70, mai 2007.
(2) resonances.humanitaires.org

LA RÉFÉRENCE

Eau de Paris en faveur de l'homoparentalité

Les entreprises qui prennent position sur des sujets de société sensibles ne sont pas légion. L'initiative prise par Eau de Paris (600 salariés), dans le cadre d'un accord signé au début de l'année avec trois syndicats sur l'égalité professionnelle, n'en est que plus atypique. Le texte prend en effet clairement position pour l'ho-

moparentalité, en ouvrant la possibilité à une salariée dont la compagne accouche ou adopte de prendre un congé paternité. La Sécurité sociale ne reconnaissant pas ce cas de figure, Eau de Paris s'engage à prendre à sa charge la part du salaire que l'institution aurait remboursé à un salarié hétérosexuel. « Nous avons reçu

des lettres de félicitations, mais aussi d'insultes, reconnaît le DRH, Pascal Bernard. En revanche, l'accueil est très favorable en interne. » La direction espère désormais que la Sécurité sociale s'adaptera elle aussi, comme le préconisait mi-septembre la Halde, la Haute autorité de lutte contre les discriminations.

SIGNAUX

Manifestation virtuelle. Les salariés français d'IBM se convertissent à la manifestation virtuelle. Pour protester contre l'externalisation de certaines activités, les employés concernés ont ajouté le 27 mars dernier à la panoplie d'action classique (grève, distribution de tracts...) un rassemblement sur Second life. Une centaine d'avatars de grévistes venus de plusieurs pays, selon la CFDT, ont manifesté devant les locaux virtuels de l'entreprise. Cette forme d'action avait été initiée en septembre dernier par leurs collègues italiens, qui protestaient contre la suppression d'une prime annuelle de résultat et qui avaient obtenu grâce à ce coup de pub la réouverture de la négociation salariale.

Coaching en couple.

Malgré l'engouement pour le coaching, le conseiller privilégié d'un(e) cadre reste... sa femme (ou son mari). Selon un sondage réalisé par le cabinet de recrutement Robert Half, 46% des cadres se tournent en premier lieu vers leur conjoint lorsqu'il s'agit d'obtenir un avis extérieur sur une prise de décision affectant leur carrière ; 41% préfèrent consulter prioritairement leur « mentor » ou un « pair ».

www.lesechos.fr/management
RETROUVEZ-NOUS SUR LE WEB DU MANAGEMENT : actualités, dossiers, interviews, reportages, idées neuves, coaching... Du texte, du son, de la vidéo