

# PLAN DE CARRIÈRE



# POUR SAVOIR OÙ L'ON VA, IL FAUT SAVOIR D'OÙ L'ON VIENT.

- Proverbe africain

Que vous soyez au tout début de votre carrière, qu'elle stagne ou que vous occupiez la fonction dont vous avez toujours rêvée, un plan de carrière s'avère toujours un précieux allié. Il permet notamment d'effectuer un temps d'arrêt en se dotant d'un point de départ. Cette forme de « temps 0 » devient ainsi le prétexte idéal pour faire l'inventaire de qui vous êtes foncièrement, de ce qui vous passionne, de vos forces et aussi de vos zones de développement.

Cette étape, souvent esquivée, est pourtant l'une des plus importantes. Elle vous permettra d'orienter l'ensemble de votre stratégie de planification de carrière en demeurant cohérent avec vos valeurs et vos aspirations.

Mais un plan de carrière, pour qu'il fonctionne, doit être également plus qu'un tableau de motivations. Il doit comprendre une série de devoirs et d'obligations pour bonifier votre « valeur sur le marché », tout en provoquant le destin.

Nous espérons que cet outil vous sera utile dans votre cheminement professionnel en collecte de fonds. Et comme dans tout, l'outil sera aussi efficace que le temps et la rigueur que vous investirez dans la démarche.

*It's never too late to be what you might have been*  
- George Eliot

*Avec la collaboration et l'autorisation de Daniel H. Lanteigne, ASC, C.Dir., CFRE, CRHA, consultant en philanthropie, gouvernance et ressources humaines chez BNP Performance philanthropique et chargé de cours. Adaptation tirée du cours Gestion des employés et des bénévoles en OBNL du Certificat en gestion philanthropique de l'Université de Montréal.*

# POINT DE DÉPART

---

Ce point de départ, c'est une photo de vous à l'instant présent. Faites un inventaire de qui vous êtes, de ce qui vous définit et également, de ce qui vous rend unique, humain et qui façonne votre quotidien. Bien que ce plan s'attarde à une démarche professionnelle, la façon dont vous vous définissez personnellement doit pouvoir se transposer dans votre démarche et vos choix.

## MES COMPÉTENCES

## MES SOURCES DE MOTIVATION

## MES FORCES

## MES ZONES DE DÉVELOPPEMENT

## MES INTÉRÊTS ET PASSIONS

## MES VALEURS

# VOS ACQUIS

---

Le point de départ ayant été complété, il est maintenant le temps de dresser une liste complète de vos acquis globaux afin, dans un deuxième temps, d'évaluer ce qui sera pertinent à transposer dans votre démarche.

## MA FORMATION GÉNÉRALE

## MA FORMATION CONTINUE

## MON EMPLOI ACTUEL

## MES EMPLOIS PRÉCÉDENTS

## MES SPÉCIALISATIONS

# MON PLAN D'ACTION

---

Maintenant que vous avez pris le temps nécessaire pour évaluer qui vous êtes et les acquis qui vous distinguent, il est temps de se doter d'une cible professionnelle. Celle-ci peut être votre prochaine étape en philanthropie ou votre cible ultime. Vous pourriez même avoir différentes cibles à différents jalons de votre carrière. Faites cet exercice en vous imaginant ce que cela signifie pour vous d'être « sur votre X ».

## MA CIBLE PROFESSIONNELLE

## MON POSTE-CIBLE / ORGANISATION-CIBLE / SECTEUR-CIBLE

## MA MOTIVATION POUR Y PARVENIR

## ACTIONS QUE JE PEUX RÉALISER D'ICI 6 MOIS

## ACTIONS QUE JE PEUX RÉALISER ENTRE 6 MOIS ET 1 AN

## ACTIONS QUE JE PEUX RÉALISER ENTRE 1 AN ET 2 ANS

# AUTOÉVALUATION DE MON PLAN

---

Vous avez identifié une ou plusieurs cibles, tout en vous dotant d'un plan de match rigoureux ? Maintenant, prenez un instant pour vous assurer que votre plan passe le test de « la réalité ». Considérez les différents éléments ci-dessous pour alimenter votre réflexion et n'hésitez pas à ajuster votre plan en conséquence.

## FREINS POTENTIELS (CE QUI POURRAIT NUIRE À MON PLAN)

## RESSOURCES OU MOYENS POUR CONTRER CES FREINS

## MON PLAN EST PERTINENT, PARCE QUE

## MON OBJECTIF EST ATTEIGNABLE, PARCE QUE

# ENGAGEMENT

---

Je m'engage, envers moi-même, à déployer tous les efforts nécessaires pour la réalisation de ce plan de carrière et à adopter une posture proactive dans mon cheminement professionnel.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date

# ANNEXE

Pour vous aider dans la réflexion des différentes étapes du présent exercice, voici quelques pistes et exemples qui pourraient vous être utiles.

## POINT DE DÉPART

- **Compétences** : collecte de fonds, facilité à entrer en communication, raconter une histoire (story telling).
- **Sources de motivation** : éviter la routine, contribuer au développement de la culture philanthropique, changer le monde, encourager la relève, lutter contre les inégalités.
- **Forces** : grand réseau dans le secteur, curiosité et désir d'apprendre constant, bon esprit analytique.
- **Zones de développement** : ennui rapide au boulot (bore-out), gestion de mes émotions, difficultés à convaincre.
- **Mes intérêts et passions** : tout ce qui touche l'humain, maintenir un équilibre travail/vie personnelle, un avenir plus juste pour tous, les animaux.
- **Mes valeurs** : ouverture, éducation, respect, bienveillance.

## VOS ACQUIS

- **Formation générale** : toute formation postsecondaire provenant d'un Cégep ou d'une université.
- **Formation continue** : congrès AFP ICON, colloque AFÉSAQ, cours ABC de la collecte de fonds, formation en ligne de l'Institut de la philanthropie de BNP Performance philanthropique.
- **Mon emploi actuel** : dons majeurs (entreprises, individus, fondations, communautés religieuses), P2P, sollicitation virtuelle, sollicitation postale (campagne annuelle).
- **Mes emplois précédents** : organisation d'événements, communication interne, développement des affaires, service à la clientèle, gestion d'une base de données.
- **Mes spécialisations** : dons majeurs et planifiés, gestion d'équipe, gestion de projet, marketing relationnel.

## MON PLAN D' ACTIONS

- **Cible professionnelle** : définissez une ou des cibles en utilisant le principe adapté de SMART (spécifique, mesurable, ambitieux, réaliste et temporel).
- **Poste-cible / organisation-cible / secteur-cible** : organisation d'une taille spécifique, secteur de l'enfance, firme de consultation.
- **Motivation pour y parvenir** : être fier de ce que j'accomplirai au quotidien, avoir la conviction de changer le monde un geste à la fois.
- **Actions que je peux réaliser** : m'inscrire au Certificat en gestion philanthropique, obtenir ma certification CFRE, participer aux sessions d'éducatives de l'AFP, m'inscrire à une formation de l'Institut de la philanthropie de BNP Performance philanthropique, trouver un mentor.

## AUTOÉVALUATION DE MON PLAN

- **Freins potentiels** : manque de temps, limites budgétaires, difficultés de conciliation travail-famille.
- **Ressources ou moyens pour contrer ces freins** : calendrier de mentorat, bloquer du temps.
- **Votre plan sera pertinent et atteignable si vous avez un juste équilibre entre des objectifs réalistes et ambitieux et qu'il est cohérent avec vos valeurs et intérêts.**

# À PROPOS DE BNP

Spécialiste en philanthropie, **BNP Performance philanthropique** est établi depuis 1999 et, avec la récente acquisition de Goldie Company, est présent dans toutes les régions du Canada, avec une équipe de 30 conseillers, des stratèges et de précieux alliés dans le domaine de la philanthropie. Leur principale motivation? Aider les organisations à donner vie à leur mission, en les formant, les coachant et les conseillant à transformer de façon durable leurs établissements et leurs communautés, à relever leurs défis et à réaliser leurs projets en développant des stratégies philanthropiques performantes qui augmentent leurs revenus et qui leur permettent d'être un moteur de changement.



## Stratégie philanthropique

Étude pré-campagne - Campagne majeure de financement (*projet spécifique*) - Programme de dons majeurs (*sources de revenus récurrents*) - Programme de dons planifiés et dotation (*pérennité de l'organisme*) - Campagne annuelle - Programme d'intendance des donateurs, de création et resserrement des liens - Communications et stratégie d'image de marque.



## Gestion organisationnelle

Diagnostic organisationnel - Planification stratégique - Services juridiques - Gouvernance - Certification Imagine Canada - Relations gouvernementales - Réseaux de diplômés.



## Ressources humaines

Recrutement et recherche de cadres en philanthropie – Diagnostic RH – Prise en charge intérimaire – Normes, politiques et réglementation RH – Contrats et relations de travail – Formation et outils – Accompagnement sur-mesure.



## Recherche de données

Listes de donateurs et de personnes d'influence (*leaders*) - Conception de profils de recherche sur les donateurs potentiels - Critères de qualification des donateurs pressentis - Analyse de bases de données.