

L'ENVIE ! Retrouver le plaisir au travail et la joie de vivre

L'envie !
Els Deboutte

2022, Make me Fly!, Heverlee

Couverture, mise en page et composition des illustrations :
Else De Cuyper

Photographie : Thomas Bauwens

2ème édition août 2022

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans une base de données informatisée ou publiée de quelque manière que ce soit sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur, sauf exception légale. Des informations sur les droits de copie et la législation régissant la reproduction sont disponibles sur le site www.reprobel.be.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced, stored or made public by any means whatsoever, whether electronic or mechanical, without prior permission in writing from the publisher.

D/2022/13844/01
ISBN 9789082513813
NUR 600/809

L'ENVIE !

RETROUVER LE
PLAISIR AU
TRAVAIL
ET LA **JOIE** DE
VIVRE



Els Deboutte

Contenu

1 ÊTES-VOUS PRÊT À DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE À VOTRE TRAVAIL ET À VOTRE VIE ?

- 2 Fini les garanties
- 2 Rester jeune et travailler plus longtemps
- 3 Mobilité interne et concurrence
- 3 Faire toujours la même chose c'est la barbe
- 3 Votre 'employabilité' est devenue cruciale

8 VOTRE GRAND POURQUOI

- 9 Qu'est-ce qui vous motive dans la vie ?
- 13 Créez votre tableau de visualisation
- 14 Une alternative si vous n'aimez pas bricoler
- 19 Pourquoi travaillez-vous ?
- 24 Les points d'ancrage de votre carrière

26 RÉVEILLEZ-VOUS ! C'EST L'HEURE DU CHANGEMENT !

- 27 Écoutez les signaux
- 28 Vous ne savez plus qui vous êtes
- 30 Perte de la confiance en soi
- 31 Nuits blanches, tourbillon des pensées et épuisement
- 31 Vous détestez votre travail et tout ce qui s'y rapporte
- 32 Perte de contact avec votre environnement
- 34 Vous vous demandez ce que vous faites toute la journée
- 35 Vous vous trouvez dans une collaboration impossible
- 36 Votre avenir commence aujourd'hui

37 SE SENTIR COMME UN POISSON DANS L'EAU

- 43 Qu'est-ce que cela signifie pour vos emplois futurs ?
- 43 Faut-il remplir un test pour concrétiser ?

45 VOS QUALITÉS ET VOS PIÈGES APPRENDRE À VOUS AIMER TEL QUE VOUS ÊTES SANS NÉGLIGER VOTRE EVOLUTION

- 46 En quoi êtes-vous un génie ?
- 48 Quel est votre talent unique ? Quel est le talent dont vous pouvez être fier, celui que vous mettez en oeuvre facilement ?
- 50 Comment pouvez-vous progresser ?
- 50 Qu'en est-il de vos côtés moins positifs ?
- 54 Appliquer à votre carrière

56 TROUVEZ VOTRE CRENEAU !

- 58 Ce que vous devez savoir sur les offres d'emploi
- 59 Repérer l'emploi fait pour vous
- 60 Explorer le marché intérieur
- 62 Le marché extérieur : où sont les emplois ?
- 63 Comment se faire aider par son réseau ?
- 65 Développer et activer son réseau
- 66 Peut-on être exigeant quand on veut changer d'emploi ?
- 69 Peut-on changer complètement de cap ?

70 ALLEZ-Y !

- 71 Vous êtes en concurrence sur le marché du travail
- 71 Votre réputation professionnelle
- 72 Comment rédiger un CV au top
- 74 Ce que vous devez savoir sur votre CV
- 74 Ce qui me bloque quand je reçois un CV
- 76 En plein dans le mille !
- 77 Quelques conseils supplémentaires
- 78 A ne jamais faire. Vraiment jamais.
- 79 Et la lettre ?
- 81 Suivi
- 82 Chouette, vous allez passer un entretien !
- 88 Évaluations
- 91 Négocier son salaire
- 92 Faire face aux rejets
- 93 Promotions

- 96 Vous voulez sauver le monde tout seul
- 97 Vous donnez trop de pouvoir à votre patron, collaborateurs ou collègues
- 99 Vous faites des hypothèses sans les vérifier
- 101 Impatience
- 102 Être trop hésitant
- 102 S'effacer sans tenter sa chance
- 104 Se décrédibiliser
- 106 S'excuser trop souvent ou sans raison
- 106 Attacher trop d'importance à l'opinion des autres
- 110 Collaborations toxiques
- 111 Ne pas s'adapter aux nouvelles circonstances
- 112 Ne pas vouloir s'engager dans la politique
- 114 Se faire passer pour une victime de sa propre vie
- 115 Vouloir être populaire auprès de tout le monde
- 116 Poursuivre quelque chose que vous ne voulez pas
- 116 Discrimination
- 117 Poursuivre la réanimation...
- 117 Donnez-moi n'importe quoi, je veux juste un travail...
- 117 Ne pas recevoir du feedback
- 120 Entretiens d'évaluation ratés
- 121 Ne pas aider les autres

124 RESTEZ EN BONNE SANTÉ

- 125 C'est quoi la bonne santé ?
- 125 Hé ho, vous avez un corps !
- 127 Choisissez !
- 128 Créez un horaire de travail idéal
- 133 Rester sain dans sa tête
- 137 Ce qui retient votre attention prend de l'importance
- 137 Burn out, épuisement, surmenage, dépression,...
- 140 Mieux vaut prévenir que guérir !
10 stratégies pour rester en bonne santé

148 ET MAINTENANT C'EST À VOUS

- 149 Retour en arrière
- 149 Regarder vers l'avenir

151 BIBLIOGRAPHIE

Préface

L'excès nuit en tout, c'est bien connu. Mais depuis des décennies, nous ne vivons et n'agissons pas en conséquence. Nous voulons toujours plus : plus de voyages, plus de consommation, plus de découvertes, plus d'activités, une plus grande maison. Plus de travail aussi, pour réaliser tout ce qui précède.

Dans notre centre de carrière et au sein des organisations, nous rencontrons toutes les générations : celle des personnes qui travaillent 60 heures par semaine, qui sont également en ligne le soir et le week-end, qui oublient de dormir et qui passent leurs vacances à récupérer. Leur objectif n'est pas seulement d'accumuler ou de construire. Souvent, le travail est tellement lié à notre identité que c'est dans le travail que nous cherchons à être reconnus et à exceller.

Nous voyons également la génération qui se rend compte que le monde est devenu 'un tout nouvel espace'. Pourquoi travailler 40 heures par semaine pour une entreprise alors que le monde vacille ? Pourquoi investir votre temps précieux dans un travail exigeant alors que vous ne pourrez de toute façon jamais accumuler un capital suffisant pour acheter une autre maison ? Cette génération est peut-être la première depuis longtemps à se rendre compte qu'elle ne sera pas mieux lotie financièrement que ses parents, au contraire. Ce qui est formidable, c'est que la définition du succès reçoit peu à peu un nouveau contenu. Nous voulons donner la première place à ce qui nous importe vraiment. S'impliquer pour les autres, avoir un impact et être content, plutôt que le gain financier en tant qu'indicateur du succès. Vivre sa propre vie en fonction de ses valeurs et de ses normes. Cela nous

rend aussi plus créatifs. Nous cherchons et trouvons de nouvelles façons de remplir nos vies et de les rendre précieuses.

Avec un peu de chance, nous disposons de quelque 30 000 jours pour jouer le jeu appelé la vie. La façon dont nous assumons notre rôle devrait dépendre uniquement de nos valeurs, de notre propre interprétation de la réussite. Nous rencontrons de plus en plus de personnes qui, au lieu de subir la vie ou de faire ce qu'on attend d'elles, font des choix différents. Et nous ne pouvons que nous en réjouir.

Une carrière qui s'étend sur toute une vie c'est devenu une rareté. Un diplôme n'est plus une garantie de réussite. Les compétences et les capacités ont une

durée de vie limitée. La formation continue n'est plus facultative. Si vous ne continuez pas à vous former, vous ne pourrez plus suivre le rythme. Nous devons oser regarder au-delà des obstacles. Nous nous concentrons donc sur les opportunités, car elles sont plus nombreuses que jamais. Chez Make me Fly!, nous y parvenons en travaillant avec nos clients de manière à trouver des solutions. Nous les aidons à entrevoir ce qui est possible au-delà des obstacles. Nous recherchons ce qui les fait exceller et leur donne de l'enthousiasme. En d'autres mots, l'envie, tant dans le travail que dans la vie.

Ce livre contient les histoires de personnes qui ont cherché leur place sur le marché du travail. Il contient également des exercices, des outils et des questions de réflexion pour découvrir par vous-même ce qui vous donne envie.

Votre définition tout à fait personnelle du succès est la seule qui compte. Je souhaite donc à chacun d'entre vous une vie dans laquelle vous faites ce qui compte pour vous, une vie pleine de contenu et de désir.



Rilla Lysens

Associée & partenaire dans le crime @Make me Fly! coach, coach d'équipe et formatrice sur les questions de carrière, de leadership et de collaboration.

Make me Fly!, qu'est-ce que c'est ?

Make me Fly! propose un coaching et une formation basés sur la méthode 'Solution Focus' dans les domaines du leadership, de la collaboration et développement de carrière. Nous formons des coaches dans l'application de la méthode 'Solution Focus' et des coaches actifs dans les entreprises ou en cabinet privé. Notre manière de travailler est interactive et s'adapte de façon flexible aux besoins des participants. Nous proposons des programmes d'apprentissage

en présentiel, en ligne et mixtes.

Make me Fly! est un centre d'accompagnement de carrière agréé par la VDAB et offre un reclassement individuel.

En savoir plus ? www.makemefly.be/gratis

Nous pouvons nous rencontrer chez vous si vous le souhaitez.

Envoyez un courriel à rilla@makemefly.be

Introduction

Rester actif professionnellement toute sa vie, être en bonne santé, heureux et éprouver de la satisfaction, est-ce possible ? Vous avez sous les yeux la deuxième édition de ce livre, six ans après la parution de la première version. L'ouvrage a fait l'objet d'une refonte complète. J'étais curieuse de voir combien de nos méthodologies, de nos cas, de nos recommandations étaient encore d'actualité dans l'univers du travail en constante évolution.

Certaines choses ont bien changé au cours des six dernières années. Nous sommes passés de périodes de manque de travail à des périodes de pénurie de main-d'œuvre. Après 6 ans, mais aussi après avoir dialogué avec des milliers de clients, nous constatons des décalages. Notre vision de la durée d'une carrière évolue : nous rencontrons plus souvent des personnes de plus de 50 ans (je fais partie du lot) dans les cabinets d'orientation professionnelle qui continuent à construire leur carrière avec enthousiasme. Alors qu'autrefois les travailleurs au-delà de la cinquantaine étaient supposés songer tout doucement à s'arrêter, on constate maintenant qu'il y en a de plus en plus qui ont le désir d'autre chose, de nouveauté, ou qui ont simplement l'envie d'avoir envie. Il faut bien dire qu'une carrière de 17 ans sans le goût d'y aller chaque jour, c'est vraiment long.

Nous voyons également davantage de jeunes qui, dès le début de leur carrière, sentent ce qui ne leur convient pas et prennent les choses en main en choisissant consciemment ce qui les attire. Ils sont malheureusement écartés du chèque carrière flamand en raison d'une mesure d'économie

gouvernementale, ce que nous déplorons particulièrement, car leurs demandes sont pertinentes. Une autre tendance que nous observons est l'importance du sens, de l'enthousiasme, de l'envie et du plaisir de vivre.

Nous avons remarqué que le secteur des relations humaines en est parfaitement conscient, tout comme certains dirigeants, mais ils ne savent pas toujours comment traiter ces questions. Un dirigeant doit en effet accomplir une mission et ne peut que supposer que ses collaborateurs s'engagent dans leurs tâches. Les professionnels des RH se trouvent parfois entre le marteau et l'enclume : ils doivent tenir compte des besoins et des attentes des entreprises, et aussi des attentes et des besoins des collaborateurs. S'ils ne sont pas en adéquation, cela ne marche pas. Quand les talents se font rares, la réflexion sur la manière dont on peut mettre en valeur les talents et les envies tout en agissant sur la responsabilisation représente un grand défi. Mais c'est aussi une question très intéressante pour les coaches de carrière passionnés par la recherche de solutions.

Cet ouvrage est destiné à guider de A à Z les professionnels en RH dans la mise en oeuvre des outils de carrière. Vos collaborateurs pourront également les utiliser. Nous commençons par le modèle d'employabilité qui vous permet, en tant que professionnel en RH, d'évaluer les besoins de carrière du point de vue du collaborateur. Cet aperçu devrait s'accompagner d'une vue d'ensemble plus large, comme vous l'effectuez peut-être dans votre entreprise, où l'on tient compte essentiellement des besoins de l'entreprise. Ces deux points de vue sont nécessaires. L'entreprise doit pouvoir atteindre ses objectifs, sinon elle cesse d'exister. Le collaborateur doit s'engager de tout son coeur pour éviter une mise à l'écart active ou passive, avec toutes les conséquences que cela implique pour la continuité et la qualité du service au client.

Les outils de ce livre vous permettent, ainsi qu'à vos collaborateurs, d'établir un bilan ou de faire table rase dans une première exploration en matière de questionnement de carrière. Ce questionnement peut prendre de nombreuses formes : est-ce que cela me convient vraiment, ne suis-je pas en train de perdre mon temps, je n'aime pas trop ce que je fais mais je ne sais pas vers quoi me tourner, ma fonction est supprimée, que faire ? et bien d'autres.

Ce livre contient aussi des conseils et des techniques que tout candidat devrait être capable de maîtriser pour mettre toutes les chances de son côté dans sa recherche d'emploi. On ne voit que trop souvent des CV qui reflètent à peine le potentiel de la personne. On ne voit que trop de candidats qui supposent que l'entreprise découvrira leurs talents, alors que c'est précisément la tâche qui leur incombe en premier lieu.

L'approche de Make me Fly! et notre réflexion sont toujours d'actualité même après 15 ans d'activité parce que les gens sont toujours des gens. Si vous n'aimez pas votre travail, cela aura un effet négatif sur toutes les parties de votre vie. Et l'entreprise sera également impactée en termes de collaboration et de service. S'attarder dans une situation qui ne vous convient pas a un effet dévastateur sur le collaborateur et toutes les personnes concernées.

Ces dernières années, nous avons remarqué beaucoup de beauté dans les personnes que nous avons eu le privilège d'accompagner. Des personnes qui ont retrouvé le sourire, qui ont vu la lumière, qui - même s'il n'y avait pas de solution instantanée - ont repris courage, ont cherché et découvert de nouvelles perspectives et ont retrouvé leur enthousiasme. Nous avons observé avec émerveillement l'ingéniosité, la résilience et la créativité avec lesquelles nos clients façonnent leur vie et leur travail. Les gens sont des miracles. C'est ce qui fait de notre travail le plus beau métier du monde. C'est précisément cela que nous souhaitons partager avec vous, professionnels en RH, responsables et dirigeants d'entreprise.

L'ENVIE ! est un manuel de travail. Vous n'avez pas besoin de le lire du début à la fin mais vous pouvez, bien sûr. Vous pouvez aussi simplement aller à la section qui vous intéresse, ou dont la personne en face de vous a actuellement le plus besoin.

Je vous souhaite un incroyable plaisir de lecture et de travail !

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large, flowing 'E' followed by a series of loops and a final flourish.

“Le bonheur est un voyage, pas une destination. Pendant longtemps, il m’a semblé que la vie était sur le point de commencer - la vraie vie. Mais il y avait toujours un obstacle sur le chemin, quelque chose à régler d’abord, des affaires inachevées, du temps à consacrer à autre chose, une dette à payer. Finalement, je me suis rendu compte que ces obstacles étaient ma vie. Cette perspective m’a aidé à voir qu’il n’y a pas de chemin vers le bonheur. Le bonheur est le chemin.”

Cher lecteur,

Il n'est plus à démontrer que les employés heureux sont plus productifs, moins souvent absents, plus créatifs, plus curieux, plus motivés, qu'ils travaillent mieux ensemble, qu'ils contribuent davantage aux bénéfices de l'entreprise et qu'ils sont plus orientés vers le client. Travailler au bonheur des collaborateurs devrait donc être une priorité dans chaque organisation.

Par conséquent, en tant que responsable du personnel, vous avez tout avantage à ce que vos collaborateurs se sentent bien dans leur peau. Mais comment faire ? Et quelles sont les limites de votre responsabilité dans tout ça ? Dans un monde qui évolue rapidement, les certitudes semblent s'effacer et les 'anciens systèmes' ne fonctionnent plus. Plus que jamais le rôle du 'people manager' consiste à créer un contexte dans lequel chaque collaborateur peut se sentir impliqué, apprécié et compétent. Une politique stratégique du personnel, une gestion sérieuse des talents et une attention portée à l'employabilité durable sont des éléments indispensables, tout comme le fait de célébrer les réussites et d'insérer des moments de plaisir de temps en temps. Cependant, il ne suffit pas d'élaborer de beaux projets. Car le bonheur au travail est lié à l'orientation de l'entreprise et à la valeur ajoutée qu'un employé lui apporte. Il s'agit d'être capable et désireux d'atteindre le même objectif ensemble. Et en plus, d'avoir un sentiment d'appartenance et d'en être fier.

Avec 'L'Envie !', nous faisons un zoom sur ce qui rend et maintient les employés satisfaits. Ensemble, nous découvrons ce qui donne envie - en tant que travailleur et en tant qu'être humain - de se lever chaque jour et de se mettre au travail avec enthousiasme.

Examiner les options avec vos collaborateurs, discuter ouvertement et honnêtement de ce qui fonctionne, appliquer le jobcrafting et le teamcrafting, et surtout écouter réellement ce qui se passe : c'est aussi ça le rôle des RH.

L'Envie ! est un manuel pratique de gestion du travail et de la vie autour qui vous aidera à recommencer à travailler avec plaisir. Il vous met au défi de vous regarder dans le miroir, en tant que personne et en tant que people manager.

Bonne lecture,



An Aelbrecht

Managing Director



Êtes-vous prêt à donner un nouveau souffle à votre travail et à votre vie ?

Lorsque je parle de carrière ou de gestion de carrière, j'obtiens des réponses très différentes. Il y a des gens qui, de manière intuitive, se préoccupent toujours de leur carrière. Ils vérifient régulièrement si tout va bien, et ont une tendance naturelle à attendre avec impatience leurs prochaines étapes. Dans l'intervalle, ils profitent de ce qui se présente à eux.

Je rencontre aussi des travailleuses et des travailleurs qui ne sont pas du tout préoccupés par leur carrière. Ils pensent que leur travail est bon et qu'ils n'ont pas besoin de changement. Ou bien que ce n'est pas à eux mais à leur patron de songer à leur carrière. Parfois ils ne sont pas suffisamment au courant des changements qui interviennent dans le monde des affaires et sur le marché du travail et s'imaginent que ce qui existe aujourd'hui existera toujours. Et puis, bien sûr, il y a nos clients. Ceux-ci sont à la croisée des chemins. Ils ont pris conscience que quelque chose devrait changer et cherchent à savoir comment agir.

Au cours de plus de 30 ans d'expérience dans le domaine des RH et en tant que coach et formatrice, j'ai constaté certains changements, tant au sein des entreprises que sur le marché du travail, en ce qui concerne l'employabilité durable. Mais notre façon de penser à nos carrières et à nos vies se modifie également.

Finis les garanties

Lorsque mes parents sont entrés dans le marché du travail, leur plus grand défi était de trouver une bonne entreprise dans laquelle ils pourraient travailler toute leur vie, une carrière dans l'enseignement ou dans la fonction publique. C'était des certitudes sur lesquelles on pouvait compter. Lorsque je suis entrée sur le marché du travail à la fin des années 1990, il n'était plus si courant de passer toute sa vie avec le même employeur, mais

on y aspirait toujours. Changer trop souvent d'emploi vous donnait une réputation négative d'instabilité, ce qui pouvait gêner si vous vouliez être pris en considération pour une carrière sérieuse à plus long terme.

A l'heure actuelle, après tant de périodes économiquement difficiles, les garanties ont disparu. Ceux qui travaillent dans la même entreprise depuis longtemps passent souvent par plusieurs restructurations et les chances que votre patron reste le même pendant plus de trois ans d'affilée sont très minces. Les réorganisations font partie de la vie quotidienne et cette tendance ne disparaîtra peut-être plus. Le concept du 'comme avant' cessera d'exister. Les personnes qui travaillent depuis longtemps dans la même entreprise me confient souvent qu'il y a eu de multiples changements depuis les débuts. Et même nos institutions publiques réduisent peu à peu la sécurité d'emploi. Une carrière se compose probablement de plusieurs pièces et de nombreuses articulations.

Rester jeune et travailler plus longtemps

Quand j'étais petite, on appelait une personne de 65 ans une personne âgée. Bien sûr, enfant, je les trouvais infiniment vieux, mais leur façon d'être était vraiment très différente de celle de la moyenne des sexagénaires d'aujourd'hui. L'auteur Gail Sheehy, dans son livre intitulé *Passages*, appelle la période entre 45 et 65 ans la deuxième vie d'adulte. 50 est le nouveau 40, 40 est le nouveau 30. Comme l'espérance de vie moyenne augmente, l'âge de

la retraite a également été relevé pour que les pensions restent finançables. Le monde du travail se trouve encore dans une phase d'adaptation mais je remarque dans notre pratique de l'accompagnement que de nombreuses personnes de plus de 50 ans (j'en suis une moi aussi) ont toujours envie d'un changement de carrière et de trouver un autre emploi, même si l'opinion publique n'y croit qu'à moitié. L'époque où l'on pouvait prendre sa pension anticipée à 52 ans est complètement révolue.

Mobilité interne et concurrence

Autrefois quand on travaillait dans la même organisation depuis un certain temps, votre employeur et votre service RH vous connaissaient. Si vous étiez prêt et montriez les ambitions voulues, on vous donnait des possibilités d'avancement. Vous ne deviez pas nécessairement être en compétition avec d'autres pour cela. Il suffisait de postuler en interne et d'exprimer votre intérêt.

Dans de nombreuses grandes entreprises, cela ne marche plus comme ça depuis longtemps. À l'exception des postes les plus élevés, les opportunités internes sont souvent ouvertes à l'ensemble de l'entreprise. Si vous voulez avoir une chance d'obtenir le poste, vous devez postuler, tout comme vous le feriez en tant que candidat externe, avec une lettre de motivation (ou un e-mail) et un CV professionnel. Ne pas disposer d'un bon CV ou d'un

CV actualisé est un véritable obstacle pour tirer parti des possibilités de mobilité interne. Ne pas avoir de réseau, c'est pareil.

Faire toujours la même chose c'est la barbe

Parallèlement, les jeunes générations ont fait leur apparition sur le lieu de travail. Ils apportent avec eux des attentes, des talents et des désirs différents. Non seulement ils s'y connaissent généralement très bien dans les technologies numériques mais ils sont pressés dans leurs aspirations professionnelles : faire la même chose pendant trop longtemps c'est ennuyeux. Des règles telles que 'rester au même poste au moins trois ans avant de pouvoir en changer' leur semblent absurdes. Le 'jobcrafting', qui consiste à adapter son emploi actuel à ses talents et à ses besoins pour soutenir la motivation, offre souvent de nombreuses possibilités de maintenir les talents dans l'entreprise. Cette approche implique que les employés eux-mêmes réfléchissent activement à leurs besoins et à l'orientation qu'ils veulent prendre.

Votre 'employabilité' est devenue cruciale

Si rester dans le même emploi toute votre vie n'est pas une option (en auriez-vous seulement envie ?), comment vous assurer que vous restez adaptable et déployable ? Pour moi, il s'agit d'une combinaison de deux facteurs : la conscience de votre propre employabilité et de la nécessité de vous engager activement, d'une part, et votre employabilité ou transférabilité, d'autre part.

Où vous situez-vous ?

- TRANSFERABILITE +

QUADRANT 1

LE POTENTIEL AGILE

Action principale : autonomisation, déploiement conscient des capacités, intégration de la souplesse nécessaire.

Induire une réflexion active sur les souhaits et les perspectives en termes de carrière.

Nécessité d'une VISION, d'une perspective.

QUADRANT 4

PRET POUR LE CHANGEMENT

Action principale : maintenir un haut niveau de motivation et faire en sorte que les compétences soient utilisées et diversement engagées. Missions 'stretch' et PERSPECTIVES lors de la prochaine étape. Besoin d'une formation plus approfondie en préparation du niveau de performance suivant.

LES QUADRANTS DE DEPLOYABILITE

QUADRANT 2

Dans la ZONE A RISQUE

Action principale : confrontation bienveillante, montrer l'UTILITE, prendre soi-même les choses en main.

Faire sortir de la zone de confort par la formation et le coaching. Fera l'impossible pour ne pas devoir changer, y compris faire campagne ouvertement; cherche la sécurité. Trop attaché à son confort ou trop craintif.

QUADRANT 3

En RECHERCHE

Action principale : investir dans la formation, dans les compétences transférables; missions 'stretch', faire en sorte que la personne soit à niveau. Ne pas la laisser tomber. L'encourager, 'yes you can'. Besoin d'un coach et/ou d'un interlocuteur pour découvrir et identifier de nouvelles POSSIBILITES.

© Els Deboutte

- CONSCIENCE +

*Dans quelle mesure êtes-vous **CONSCIENT** de votre carrière et de votre développement personnel ou professionnel ?*

- Voyez-vous la nécessité d'une réflexion active sur votre carrière ?
- Prenez-vous des initiatives pour vous développer ?
- Posez-vous des questions sur l'étape suivante ou sur les actions qui peuvent augmenter votre courbe d'apprentissage ?
- Montrez-vous un intérêt pour la mobilité interne ou les opportunités externes ?
- Gardez-vous un œil passif sur le marché du travail ?
- Scrutez-vous d'autres horizons ?
- Vous rendez-vous compte que la garantie d'emploi à 100% n'existe pas et que la stabilité n'est pas synonyme de rester au même endroit ?

*Etes-vous **ADAPTABLE** sur le marché du travail ?*

- Vos connaissances, compétences et expériences sont-elles utilisables dans d'autres emplois que celui que vous occupez actuellement ?
- Avez-vous des intérêts plus larges que ce que vous faites actuellement ?
- Suivez-vous régulièrement des formations ? Selon certains secteurs, une moyenne de 2 jours par an est un minimum. Y parvenez-vous ?
- Prenez-vous l'initiative d'apprendre des choses par vous-même ?
- Pouvez-vous gérer le changement de manière constructive ? Avez-vous pensé à ce que vous feriez si votre emploi actuel prenait fin, pour quelque raison que ce soit ?
- Envisagez-vous une 'vie' après ce travail ?

Chaque quadrant nécessite une approche particulière

Quadrant 1

le potentiel agile

Le potentiel d'employabilité peut concerner un jeune qui vient d'entrer sur le marché du travail ou une personne qui revient sur le marché du travail. Si vous avez cet esprit de flexibilité, vous ne travaillez pas encore activement sur vos prochaines étapes. Vous caressez des rêves pour l'avenir. Vous vous concentrez principalement sur le court et le moyen terme : trouver un bon emploi, gagner un salaire décent, apprendre davantage. Avant toute chose, vous avez besoin d'espace et d'accompagnement pour utiliser vos capacités dans le cadre de projets ou de missions qui contiennent un niveau approprié d'élasticité. Réfléchissez activement à vos aspirations et perspectives de carrière. Votre plus grand besoin est une vision et une perspective de ce que cela pourrait être. Au besoin demandez des conseils et de l'inspiration à votre responsable, aux RH, à un coach ou à un mentor.

Quadrant 2

dans la zone à risque

Prenons un exemple. Je pense à un homme d'un peu plus de 60 ans qui travaille dans une banque. Appelons-le Georges. Il a 30 ans d'expérience en

tant que trader. Un jour, son poste est supprimé. Il n'a pas d'autre diplôme que celui du secondaire. Quand il a été envoyé à mon cours pour réorienter sa carrière, il était très en colère, déçu et refusait de coopérer. Je l'ai laissé tranquille. Je pouvais très bien comprendre sa colère et sa déception, il se sentait abandonné et traité comme un numéro. L'accompagnement proposé n'était pas ce dont il avait besoin à ce moment-là. Pourtant, il est resté toute la session, ce qui a suscité mon admiration. Il n'a fait aucun exercice et n'a parlé à personne, même pas à moi. Lors de la deuxième séance, il m'a demandé si je voulais jeter un coup d'œil à son CV. J'ai été très surprise. Il avait contacté quelques personnes dont il se souvenait d'expériences passées et était en lice pour deux projets temporaires potentiels. Cela lui suffisait ; s'il pouvait faire de belles choses pendant quelques années encore, il était satisfait. Et il y est arrivé.

Georges se situait dans la zone à risque. Pendant des années, il s'est senti en sécurité. La banque s'occuperait toujours de lui. Jusqu'à ce que la crise bancaire démontre que même les banques ne pouvaient plus garantir cela et que les postes disponibles étaient moins nombreux que les personnes à licencier. Soudain, la concurrence interne s'est montrée féroce. George n'avait pas suivi de formation depuis des années, était incapable de travailler avec les applications Office. Il n'en avait pas du tout eu besoin. Donc, au niveau

des compétences, il se trouvait en danger. Il était capable de transférer son savoir-faire, à nous de découvrir vers qui. Et il devait vraiment se mettre à niveau en matière de technologie bureautique. Son attitude devait également faire l'objet d'une attention particulière. Il avait connu l'époque où la banque allait toujours prendre soin de lui. Mais ce temps était révolu. Il ne s'en était pas encore remis.

Quand on se trouve dans la zone à risque on a besoin d'un encadrement, de retours et de compréhension face à ses résistances. Par ailleurs on a un besoin urgent de formation afin de développer les compétences nécessaires pour avoir une chance de trouver un nouvel emploi

Quadrant 3 en recherche

Ceux qui cherchent ont compris qu'il faut agir et ressentent le besoin de changement. Il ou elle a également compris que si le changement est nécessaire, il ne viendra pas tout seul. La plupart de nos clients en sont là et disent donc en introduction : "Je sais ce que je ne veux pas, mais pas ce que je veux". Ils ont besoin de clarifier leurs capacités et la façon dont ils peuvent les utiliser dans d'autres situations, ce qu'ils valent sur le marché du travail. Ils ont besoin également de renforcer leur confiance en eux pour oser franchir des étapes. Et de tester leurs atouts. Lorsqu'ils voient de nouvelles perspectives, leur sensation d'adaptabilité augmente. C'est un vrai soulagement quand on sait qu'on a le choix. J'étais moi-même coincée dans le quadrant 3 dans mon dernier emploi. Je ne savais pas ce que je pouvais faire, mais je voulais partir.

Coaching, orientation professionnelle, parler avec des gens, les cours pour explorer la piste du travail en tant qu'indépendant, tout cela m'a bien aidé.

Quadrant 4 prêt pour le changement

Si vous vous trouvez dans le quadrant 4, vous êtes totalement prêt à faire face à tout ce qui va se passer et vous vous en réjouissez. Sauf à la routine et l'ennui. Cela sape votre motivation. Le principal besoin dans ce quadrant est d'être capable de maintenir votre motivation élevée. Vous voulez être en mesure d'utiliser et de diversifier vos compétences afin qu'elles continuent de se développer. Vous espérez des missions de rattrapage et vous voulez avoir une perspective sur la prochaine étape. Vous recherchez une formation approfondie qui vous prépare au niveau suivant ou à un nouveau défi, voire à un véritable tournant. Il peut s'agir d'une formation technique telle qu'un cours de coaching ou une méthodologie de projet spécifique ou autre chose, de compétences interpersonnelles ou d'un cours de gestion tel qu'un Master.

Personne ne reste éternellement dans un quadrant. Il s'agit de savoir où vous êtes maintenant. C'est dans le quadrant 4 que vous vous sentez le plus à l'aise et le plus libre.



Votre grand *‘Pourquoi’*

Quand je travaille avec des clients, on ne parle pas que de leur travail. C'est d'ailleurs l'une de leurs grandes inquiétudes : entamer un programme de coaching où il ne serait question que de travail. Parce que pour beaucoup de gens, le travail n'est pas vraiment au centre de leur vie. Le travail n'est pas prioritaire quand c'est vraiment important. Et c'est probablement à juste titre. Parce qu'il y a beaucoup d'autres choses qui doivent être réglées dans votre vie avant de pouvoir apprécier votre travail.

Dans la pratique, nous rendons souvent notre travail plus important qu'il ne l'est et nous le faisons pour toutes sortes de raisons, parfois même justifiées. Un orateur que j'ai entendu l'autre jour disait "nos enfants savent que papa et maman vivent pour leur travail". C'est très bien et le résultat est également très bon. Toutefois, il ne s'agit pas d'une norme. Ce qui compte vraiment pour la plupart des gens, ce sont leurs proches et, espérons-le, eux-mêmes. Les deux attitudes de vie sont acceptables. Il faut surtout être très honnête avec soi-même à ce sujet et il faut que cela vous convienne.

Dans les exercices suivants, je veux que vous vous concentriez sur la manière dont l'ensemble du tableau vous conviendrait. Ils vous aideront à vous retrouver, si nécessaire. Parce que si vous persistez trop longtemps dans quelque chose qui n'est pas vous, vous allez vous perdre.

Puis nous examinons dans quelle mesure cela correspond à votre réalité quotidienne. Également en termes d'investissement en temps et en énergie dans vos activités quotidiennes. Enfin, vous déterminerez les petites ou grandes actions que vous pouvez déjà entreprendre pour vous rapprocher de la situation souhaitée ou de l'image idéale.

Qu'est-ce qui vous motive dans la vie ?

Pourquoi devriez-vous sortir du lit tous les jours pour faire quelque chose de professionnel ? Il s'agit d'une question cruciale. Parce que toute

personne qui n'a aucune raison de se lever est en danger. Récemment, j'ai perdu une personne de mon entourage proche qui ne voyait plus le sens de la vie. Il est essentiel de savoir pourquoi l'on vit, ce qui vous motive et d'y trouver force et satisfaction.

J'ai toujours travaillé dur et beaucoup. J'avais appris cela de mes parents. Travailler dur et écouter le patron, tel était le message. C'est ce que j'ai fait et j'ai été récompensée. J'ai été promue, même si j'ai souvent eu l'impression que c'était trop tard et que cela ne représentait pas grand-chose. De plus, j'avais le sentiment que l'on attendait toujours plus de moi. La promotion n'était donc pas un travail difficile pour aller vers un mieux, mais un travail difficile pour travailler encore plus dur. Ça m'a toujours laissée un peu indifférente. Et les choses que je devais faire pour cela - et je travaillais dans un secteur "propre" - ne correspondaient pas non plus à ce que je voulais être.

Même dans les fonctions de RH que j'ai occupées, je suis restée sur ma faim. Car même si je voulais que tout le monde ressente du bien-être, ce n'est pas toujours possible dans une fonction en entreprise. Là, les RH servent souvent à rendre les choses plus fluides, plus rapides et moins chères. Il n'y avait rien à dire, mais cela ne me convenait pas si je ne pouvais pas voir que les gens allaient un peu mieux. Lorsque j'étais dans mon deuxième burn-out, je me suis mise à réfléchir. Pourquoi est-ce que je faisais tout

ça ? Qu'est-ce que ça m'apportait ? Est-ce que tout cela en valait la peine ? Quid de ma santé physique et mentale ?

J'ai toujours investi beaucoup d'heures dans mon travail. Souvent parce que je le voulais. Mais parfois, cela a aussi empêché la réalisation de choses que je trouve beaucoup plus importantes. De plus, ma relation avec mon partenaire doit être harmonieuse, mes enfants doivent être heureux et ma santé doit être bonne. En 2015, en préparant la première version de ce livre, j'ai réalisé un 'tableau de visualisation' pour la première fois. J'en avais envie depuis longtemps, mais je ne parvenais pas à m'y mettre et je ne savais pas vraiment comment m'y prendre. En fait je n'osais pas. J'avais peur de la confrontation avec le résultat. Il faut dire que je suis un peu perfectionniste. J'avais peur de produire une planche moche. Parce que, même si je suis créative dans de nombreux domaines, je ne me voyais pas jongler avec du papier, du carton et de la colle à paillettes. Je suis donc allée travailler avec un coach en tableau de visualisation qui m'a donné quelques indications de base. J'étais lancée.

Mon tableau est accroché au-dessus de mon bureau depuis de nombreuses années, juste devant mon nez. Quand je suis à mon ordinateur, je vois les chaussures que je voulais m'acheter. Ça en dit long sur mes désirs matériels. Mais j'en ris, car les chaussures ne sont pas un gros problème, si du moins vous en avez. Chaque fois que j'entre dans mon bureau, je vois ce tableau suspendu dans son intégralité, et bien sûr, c'est de cela qu'il s'agit : de l'intégralité. Il est également sur mon iPad comme écran d'accueil. Dans le cadre de l'accompagnement professionnel que je pratique, je reçois rarement des personnes pour qui le travail est vraiment l'élément le plus essentiel de leur vie, et mon tableau les incite, ainsi que moi, à parler de cet ensemble. En fait, certains de mes clients sont passés directement à la fabrication d'un tel tableau. Mon tableau confirme ce que je sais depuis le début de ma carrière : mon travail n'est pas le centre de ma vie, c'est la vie qui est mon centre. Et le travail en fait partie, il soutient aussi ma vie. Mais lorsqu'il s'agira de choisir entre mon travail et ma vie, le choix ne se portera pas sur mon travail. Et c'est le cas pour de nombreuses personnes.

“Vous n’avez pas besoin de
voir tout l’escalier
pour monter la première
marche.”

Martin Luther King Jr





“Tous les jours, je regarde mon tableau de visualisation accroché au-dessus de mon bureau.”

Créez votre tableau de visualisation

La question centrale du tableau de visualisation est la suivante : de quoi doit se composer ma vie pour qu'elle soit pleine et entière ? Si vous créez un tableau plus spécifique, vous vous demanderez comment vous voulez vous sentir dans votre nouveau travail. Je vous invite donc à commencer à travailler sur le centre de votre univers. Ce n'est pas difficile. Feuilletez des magazines, tapez des mots clés dans Google, faites des recherches dans des bases de données de photos gratuites, feuilletez vos albums de photos. Découpez ou imprimez ce qui vous attire, des photos, des slogans, des phrases... Cela vous prendra un certain temps. Collectionnez les choses qui vous font du bien. Des choses qui vous touchent. Lorsque vous aurez une grosse pile, étalez-les devant vous et prenez une grande feuille. J'ai utilisé un format A1, donc très grand (j'avais beaucoup de photos). Un format A2 est un peu plus facile à gérer. Il y aura probablement des photos qui seront éliminées. Voyez quels thèmes vous pouvez identifier. Collez une photo de vous au centre. C'est important, pour cet exercice, de vous mettre au centre. J'en ai choisi une qui me représente comme j'aime être : enthousiaste, un peu folle, pas trop sérieuse, mais suffisamment soignée et professionnelle si je rencontre quelqu'un que je connais. Autour de cela, collez tous vos autres 'clusters'. Posez-les avant de les coller, bougez-les un peu. Vous verrez apparaître un joli collage. Exprimez-vous, décidez, collez... Les paillettes et les slogans sont autorisés. Vous remarquerez que votre planche ne ment pas ! Ce qui doit être au centre y sera. Alors tout le reste est accessoire ? Pas nécessairement. Ce sont d'autres priorités.

Il peut être assez confrontant de voir les places attribuées. Ou de reconnaître des choses auxquelles vous n'avez pas pensé depuis longtemps. Ou de remarquer où vous avez des réticences. Une de mes clientes m'a montré un magnifique panneau. L'exercice lui avait permis de comprendre où elle devait concentrer son énergie dans les années à venir. Elle avait également un grand amour, depuis l'enfance, pour les voitures de sport de grand luxe. Lorsque nous avons abordé ce domaine, elle a hésité. Ainsi, nous avons découvert qu'elle avait un peu honte de son penchant particulier pour les voitures rapides et coûteuses, ce qui n'est absolument pas nécessaire. C'est principalement le jugement social qui a rendu les choses difficiles pour elle. Si vous travaillez dur pour l'obtenir et que vous la payez honnêtement, il n'y a rien de mal à avoir une belle voiture et à vouloir la conduire. Il y aura certainement des personnes qui auront des objections morales à cela, qui penseront que vous pourriez fournir quelque chose d'utile à un petit village dans un pays en développement avec cet argent. Mais cela ne signifie pas que vous devez vous en priver. L'un n'exclut pas l'autre.

De telles contradictions dans notre façon de penser rendent difficile de faire des choix, parce que vous voudriez, mais vous ne le faites pas. N'attendez pas l'approbation des autres sur vos désirs. Tant que vous restez dans les limites légales, c'est vous qui décidez de ce qui vous convient. Dites-vous clairement ce que vous voulez, l'étape suivante est l'action.

Une alternative si vous n'aimez pas bricoler

Pour ceux qui n'aiment pas bricoler, il existe un certain nombre d'alternatives. La première est la lettre à soi-même. L'un de mes clients s'est présenté à notre première séance avec la plus belle lettre qui soit ! Le scénario est simple. Vous écrivez une lettre à vous-même dans le futur, disons dans 10 ans. Dans cette lettre, vous dites à votre moi de 10 ans plus jeune pourquoi cela vaut la peine de parcourir ces 10 années. Rendez l'image aussi vivante que possible ! Parlez de l'endroit où vous vivez, comment vous vivez, à quoi vous ressemblez, si vous travaillez, quel travail, où, pourquoi c'est bien (ou cool ou génial). Parlez du reste de votre vie, de votre famille, de vos amis. Comment vont vos proches ? Que font-ils ? Peut-être avez-vous des animaux ? Parlez de la façon dont vous en êtes arrivé là. Quelles mesures avez-vous prises ? Quelles décisions avez-vous prises ? Quand les avez-vous prises ? Qu'est-ce qui a aidé ? Qu'avez-vous dû faire ou sacrifier pour cela ? Terminez par un encouragement. Exprimez votre espoir, votre souhait. Ensuite laissez reposer votre lettre. Certains de mes clients tiennent un journal de croissance d'eux-mêmes. Un beau livre ou cahier dans lequel ils notent ces exercices, réflexions ou idées.

Vous pouvez faire cet exercice aussi souvent que vous le souhaitez. Vous pouvez également changer d'avis. Chaque fois que je fais l'exercice moi-même, quelque chose de différent en ressort. Ne s'agit-il pas alors d'une pure rêverie, demandent certains de mes clients lorsque nous faisons

l'exercice en face à face. La réponse est "oui". Il s'agit uniquement de rêves éveillés. Mais les rêves sont importants, ils ont une fonction. Ils parlent de nos désirs profonds, des choses que nous aimerions vraiment. Et ils ouvrent l'esprit, vous permettant de jouer avec les options sans nécessairement devoir tout faire. Vous n'allez certainement pas mettre toutes ces options en œuvre, et vous ne le souhaitez d'ailleurs pas. Mais le fait d'en rêver, de les explorer, de les goûter, donne de l'énergie, des possibilités et élargit votre vision à des choses que vous auriez autrement écartées d'avance. Pour ma part, j'aime me préparer à un tel moment de rêve par une méditation. Puis je vois soudain des choses que je trouve très drôles, ou auxquelles je n'avais jamais pensé auparavant.

Si vous n'êtes pas adepte de la méditation, une promenade en forêt ou un après-midi de détente au spa peuvent également vous aider. Votre esprit est plus ouvert et réceptif lorsque votre corps n'est pas stressé. C'est pourquoi j'aime recevoir mes clients dans un cadre zen, ni trop doux, ni étouffant, mais ouvert, avec de la lumière, de l'air,...pour qu'ils puissent réfléchir et lâcher prise.



“Prenez-les au
sérieux, mais pas au
pied de la lettre” *Alan C. Kay*

Le rêve de Greet

Chère Greet,

Tout est fantastique en 2034 ! J'ai déménagé et je vis dans la nature, où, le matin, j'ai le soleil sur le visage et je peux voir le vent souffler dans les arbres. Nous vivons dans une maison, pas trop grande, mais avec une petite allée, où les arbres nous accueillent quand nous arrivons, où j'entends le gravier grincer sous les pneus de mon Audi A3 décapotable. Quand je regarde vers la maison, je vois deux lanternes et une porte d'entrée à l'anglaise avec une plaque dorée, qui dit notre nom et aussi 'Centre de développement et de l'art de vivre'. Il s'agit d'un gravier beige-jaune, d'une porte d'entrée blanche ou foncée avec un auvent et, à l'étage, une baie pour laisser entrer la lumière du jour (pas de porte en aluminium !). Quand vous entrez, vous remarquez que vous êtes le bienvenu, car sur le côté vous voyez des textes joyeux, qui parlent de joie et de sagesse. Il n'y a aucun désordre. L'escalier part sur le côté gauche et comporte un palier qui n'est pas trop haut (3-4 marches) et mène tout en haut, là où la lumière vient à votre rencontre. Le hall d'entrée est baigné de couleurs claires et a de belles finitions. Il y a un placard, où on range les chaussures et les manteaux. Ah oui... à la porte d'entrée nous avons planté un arbuste grimpant qui donne de belles fleurs. En arrivant à la porte d'entrée, vous êtes accueilli par ces magnifiques fleurs bleues, violettes et blanches. On sent les plantes et on entend de l'eau qui coule. Une fois à l'intérieur, il y a un beau paillason dans le hall, qui ne dérange pas, qui a été placé là de manière réfléchie. Il y a une porte devant vous et à droite. La porte en face de vous est fermée et mène à la cuisine, où les portes-fenêtres

attirent immédiatement l'attention. La cuisine est en forme de L, lorsque vous regardez dehors et que vous cuisinez, vous voyez des arbres et des plantes d'une beauté folle. La table de cuisine se trouve au milieu et est ronde ou ovale. La cuisine est dans le style campagne, chaleureuse et chaque chose a sa place. Lorsque nous prenons le petit-déjeuner, le soleil entre en scène et le journal est sur la table parce qu'il y a toujours de la place pour lire le journal et se préparer à son aise. Le salon n'est pas encombré et semble spacieux. Il est agréable de se plonger dans les canapés et la télévision ne prend pas une place imposante. En revanche, il y a une belle bibliothèque, conçue de manière efficace, dont la légèreté a été spécialement étudiée. La bibliothèque et le salon sont de véritables bijoux. Nous avons collectionné beaucoup de livres. La table à manger est un sujet difficile, on a choisi une table ronde ou ovale où toute la famille peut prendre place facilement, car nous aimons toujours organiser des brunchs ou des dîners. Dans la mesure du possible, j'ai également fait installer une cheminée que l'on peut contempler en hiver depuis tous les sièges. Il y a beaucoup de tables d'appoint, où l'on peut poser boissons et livres. Toutes les portes-fenêtres sont équipées de rideaux et lorsqu'on les ouvre, la maison se remplit d'air pur et de gazouillis d'oiseaux. Sur la terrasse, il fait bon vivre tant l'après-midi que le soir. Le soleil perce les bois le matin. Le soir, la lumière douce de l'été donne envie de prendre l'apéritif. On peut admirer cette lumière pendant des heures et se perdre dans ses pensées. Le cabinet est construit dans le jardin et quand je regarde ma maison de là, je suis si heureuse. Une allée mène au cabinet. Celui-ci n'est pas

grand mais tellement chaleureux ! Il comporte un espace pour la conversation, la relaxation (yoga) et on peut entendre les oiseaux chanter joyeusement. Mon mari vient également travailler ici et est devenu coach. Il m'assiste pour les grands groupes et assure la restauration à l'heure des repas. Un chemin mène de la maison à l'espace de travail, me rappelant chaque jour qu'il s'agit de ma maison et de mon lieu sûr relié à mon lieu de travail. Je dois simplement sortir de chez moi pour travailler. Notre fille a 12 ans et notre fils 19 ans. Il a toujours sa chambre et L. aussi. Meublées selon leurs goûts. Je suis fière de leurs choix. Dans l'abri de jardin D. range sa Vespa, qu'il a reçue pour ses 18 ans. Le jardin peut facilement être transformé en espace de fête. Les enfants adorent ramener leurs amis à la maison. Mon mari et moi, quant à nous, donnons une large place à la spiritualité dans nos échanges. Les choses qui comptent sont devenues encore plus importantes. Nous avons trouvé notre voie et nous sommes en paix et dans la joie quand nous sommes à la maison. Nous y goûtons le silence et évoluons à nos propres rythmes. Il n'y a pas de luxe superflu, mais du bonheur dans ce que nous faisons, dans la façon dont nous sommes les uns avec les autres. Mon mari a pu développer son entreprise. Il n'est pas souvent à la maison, mais il apprécie le travail de sa vie. En outre, il m'aide avec les groupes ou les clients. Je donne des conférences et je guide les gens sur le chemin du bonheur. Je suis moi-même plus heureuse qu'il y a 10 ans et je suis contente d'avoir vendu notre ancienne maison. Nous sommes plus calmes, plus heureux et plus équilibrés. Faites des études, quittez votre lieu de travail actuel dès que possible, vendez votre maison si vous le pouvez.

Pourquoi travaillez-vous ?

Le travail est un élément essentiel de notre vie. Sans travail, nous ne pouvons pas satisfaire nos besoins matériels de base, comme les vêtements, la nourriture, le logement. Parce que le travail nous fournit les ressources nécessaires pour répondre à ces besoins. Sauf si vous pouvez obtenir des revenus d'une autre manière, bien sûr. Certains de mes clients n'ont plus du tout besoin de travailler pour gagner de l'argent. Et pourtant, je remarque la même demande de leur part que chez ceux qui doivent encore travailler pour gagner leur vie : il s'agit d'avoir du sens, des contacts sociaux, de s'amuser, d'appartenir à quelque chose, de se développer, d'atteindre quelque chose. Mes clients, qui ne doivent plus travailler uniquement pour de l'argent, évaluent plus soigneusement ce qu'une activité professionnelle vaut pour

eux et ce qu'elle peut coûter. Je veux dire par là s'ils sont prêts à faire de longues distances, à rester dans les embouteillages, à faire des choses qu'ils ne cautionnent pas entièrement, à laisser les enfants à la garderie. La réponse est souvent "non". Il faut vraiment que cela ait du sens, que ce soit agréable, que ça en vaille la peine. Dans le scénario idéal, bien sûr, vous combinez les deux : un travail intéressant et suffisamment plaisant pour vous permettre de gagner votre vie au niveau qui vous convient. Ce niveau de vie souhaité peut varier d'un cas à l'autre. Pour certains, une tente est suffisante pour y vivre, pour d'autres, il faut plus ou même beaucoup plus. Peu importe ce que c'est pour vous, du moment que cela vous convient. Le jugement des autres - comme toujours - ne compte pas.

EXERCICE

Pourquoi travaillez-vous ?

Si vous avez réalisé un tableau de visualisation, vous avez déjà de fortes indications de ce dont il s'agit pour vous. Prenez une feuille de papier ou votre journal intime et notez toutes les bonnes raisons que vous avez de travailler.

Exemple

Je travaille parce que

- je ne veux pas manquer de quoi que ce soit et je veux donc gagner suffisamment d'argent ;
- j'aime apprendre ;
- je veux signifier quelque chose pour les gens ;
- je veux être indépendant, y compris sur le plan financier ;
- je veux offrir un bon avenir à mes enfants ;
- je veux faire de nouvelles choses ;
- je prends du plaisir à parler aux gens ;
- je veux être bon dans quelque chose et j'aime découvrir si je le suis vraiment ;
- j'aime les défis.

Existe-t-il des raisons négatives pour lesquelles vous travaillez ? Comme le fait que les autres pensent que vous devriez travailler, ou qu'être une femme/homme au foyer n'est pas une vie bien remplie ? Notez-les séparément. C'est bien de savoir ce qui vous motive vraiment. Toutes les raisons valables pour vous sont de bonnes raisons. Faire quelque chose parce que quelqu'un d'autre pense que c'est une bonne idée n'est pas viable à long terme et vous épuisera si, en plus, vous ne récupérez pas assez d'énergie dans ce que vous faites.

L'histoire d'Anneke

Anneke a décroché un diplôme d'ingénieur civil mécanicien et un diplôme d'ingénieur en sécurité. Elle est l'une des femmes que j'admire le plus. Non seulement pour son incroyable cerveau, mais aussi en raison de son attitude consciente face à la vie, de son cœur chaleureux, de son dynamisme et de son positivisme. Elle est une travailleuse acharnée et une fonceuse au-dessus de la moyenne. Pourtant, les choses ne se sont pas toujours passées comme elle le souhaitait. Anneke est une personne dont on pourrait penser, à première vue, qu'elle a tout pour elle. Et c'est vrai. Mais ce n'est pas venu naturellement. Et bien qu'elle s'investisse beaucoup dans son travail et son évolution personnelle, son épanouissement n'est qu'une des raisons pour lesquelles elle fait ce qu'elle fait. Son histoire n'est pas celle de tout le monde, mais elle ne conviendrait pas forcément à tout le monde non plus. Elle a fait ses choix pour les raisons qui sont essentielles pour elle.

“

J'ai toujours eu un plan. À la fin de la cinquième année en secondaire, j'étais déjà sûre des études que je voulais entreprendre, j'étais une exception dans ma classe. Mon père est aussi un ingénieur civil. J'étais dans une école pour filles où l'on portait un uniforme, dirigée par des sœurs. Les garçons et les hommes apparaissaient peu dans mon adolescence. Pendant mes études d'ingénieur, je me retrouvais surtout parmi des hommes. C'étaient aussi les études les plus difficiles que l'on pouvait choisir. Enfant, j'ai toujours voulu faire la chose la plus difficile en premier. "Si quelqu'un d'autre peut le faire, moi aussi". Je continue à y croire. J'ai dû étudier très dur, parfois jour et nuit. Même lorsque les gens m'ont fait douter de mes capacités, cela ne m'atteignait pas. J'ai donc toujours résisté à ce que les autres disaient.

Après avoir obtenu mon diplôme, j'ai consciemment choisi de travailler dans une usine, à Anvers, au port, dans un grand environnement industriel. Pendant nos études d'ingénieur, nous avons fait beaucoup de visites d'usines et je

pensais que c'était "wow". J'ai introduit une candidature spontanée avant même la fin de mes études et j'avais un contrat en poche avant d'avoir mon diplôme. J'étais déterminée à faire une bonne carrière, je n'ai jamais pensé autrement. Et je voulais aussi des enfants et une famille. Pour moi, il était logique de combiner cela. Mes parents, indépendants, travaillaient également tous les deux. Enfant, je rêvais de parvenir un jour au sommet d'une moyenne ou grande entreprise. J'ai depuis travaillé pour plusieurs grandes entreprises et j'ai appris beaucoup à chaque fois.

Dans l'une des entreprises où je travaillais, j'ai rencontré mon mari. Comme nous ne pouvions pas bosser tous les deux dans la même entreprise, je suis partie. J'ai aussi perdu mon emploi à plusieurs reprises. La première fois, alors que je n'étais employée que depuis quelques semaines, l'entreprise a annoncé un rachat qui a soudainement rendu mon emploi superflu, et une autre fois parce que j'étais enceinte. Cela ne m'a pas empêchée de poursuivre ma route

et j'ai repris le travail quelques semaines plus tard, même si j'étais enceinte à ce moment-là. J'ai toujours fait beaucoup d'efforts. Je travaillais aux Pays-Bas quand j'étais enceinte de notre fille aînée. C'était dur, j'étais sur la route 5h par jour mais cela ne m'a pas empêchée de travailler jusqu'à quelques jours avant l'accouchement. Pour ma deuxième fille aussi, j'ai travaillé jusqu'à la fin de ma grossesse, jusqu'à la veille de la naissance.

Mon mari et moi partageons les responsabilités familiales, c'est un accord entre nous. Notre deuxième fille a des handicaps et suit un enseignement spécial. Cela demande beaucoup d'attention, une nounou en permanence était vraiment indispensable. Je trouve aussi que les personnes à qui je confie mes enfants, la crèche, les thérapeutes, les éducateurs spécialisés... apportent leur spécialité et j'ai toute confiance en eux. Bien sûr, il faut oser faire confiance et oser lâcher prise. Ce qui n'enlève rien au fait que je pense à mes enfants pendant la journée et qu'ils occupent mon esprit.

Parce que nos enfants, surtout les plus jeunes, demandent beaucoup d'attention et que nous voulons leur en donner le plus possible, je trouve très important de travailler et de trouver mon élan dans mon travail et de m'y adonner. Chez nous, le travail est synonyme d'équilibre. Je peux rester positive et encourager mes filles parce que j'ai trouvé un équilibre entre le travail et la vie privée qui nous convient, à moi et ma famille. Nous estimons également que nous devons constituer des ressources financières suffisantes

pour pouvoir continuer à entourer notre plus jeune fille des soins nécessaires plus tard, lorsque nous ne serons plus là. Nous ne pouvons pas envisager que cette prise en charge incombe simplement à nos autres filles (j'ai également une belle-fille).”

”

L'histoire d'Anneke a été pour moi un exemple très fort de choix et de considérations mûrement réfléchis pour trouver un équilibre qui fonctionne pour soi et pour les proches. La forme que prendra cet équilibre et la manière dont vous organiserez votre vie varieront selon les personnes, et c'est tout à fait normal. Il s'agit de trouver cette forme qui vous permet de vous développer en tant qu'être humain et d'être là pour ceux qui vous sont chers. Car les deux vont de pair : lorsque les choses vont bien pour vous, vous pouvez aussi donner aux autres. Dans le domaine du coaching, j'appelle cela le réflexe de l'hôtesse de l'air : lorsque vous voyagez avec un enfant, vous devez d'abord mettre votre masque à oxygène et ensuite seulement celui de votre enfant. Cela ne semble pas naturel, mais c'est le meilleur ordre.



Les points d'ancrage dans votre carrière

Il y a peu de questionnaires que j'apprécie, mais il y en a un qui est éclairant : le questionnaire d'Edgar Schein sur vos ancrages de carrière. Sur la base d'un certain nombre de choix dans le questionnaire, vous obtenez une image de vos priorités de travail. Schein identifie 9 ancrages, des choses que vous trouvez plus ou moins importantes dans votre vie et donc aussi dans votre travail.

Il distingue la récompense matérielle, le pouvoir et l'influence, les valeurs et normes personnelles, la spécialisation, la créativité, les contacts sociaux, l'autonomie, la sécurité et le statut. Vous pouvez effectuer le test gratuitement sur le site <https://www.123test.nl/schein/>. Comme tout questionnaire, son résultat n'est qu'indicatif, mais il vous donne une base pour évaluer vos possibilités d'emploi actuelles et futures et pour réfléchir à ce qui vous convient vraiment.

EXERCICE

Faire le *point*

Maintenant que vous vous êtes fait une idée de ce que vous voulez dans votre vie et dans votre travail, et que vous savez à quoi doit correspondre un emploi qui fait sens, faites le point. Donnez à votre situation professionnelle actuelle une note sur une échelle de 1 à 10. 10 représente le rêve absolu, l'image globale tout à fait juste, 1 représente le contraire total.



Ces questions sont utiles :

- Où en êtes-vous aujourd'hui ?
- Pourquoi êtes-vous déjà là et pas un point plus bas ?
- Qu'est-ce qui fait que vous y êtes déjà ?
- Qu'est-ce qui s'est occupé de ça ? Qu'avez-vous fait vous-même ? D'autres personnes ont-elles joué un rôle ?
- Supposons que vous soyez un point plus haut, quelle différence cela ferait-il pour vous ? Quel serait l'avantage ?
- Et qu'est-ce qui serait plus, moins ou différent si vous étiez un point plus haut ? Qui le remarquerait, à part vous ? Que remarqueraient-ils ?

Vous avez maintenant posé les bases de votre question 'pourquoi changer quelque chose'. S'il n'y a aucun avantage à changer quelque chose dans votre vie ou votre carrière, cela ne vous donne pas assez de motivation pour prendre des décisions difficiles. Mais il y a plus. Les situations, aussi difficiles qu'elles puissent être ou sembler, ne sont presque jamais entièrement bonnes ou entièrement mauvaises. Généralement les choses qui vont bien sont plus nombreuses qu'on imagine. C'est pourquoi nous posons ces questions spécifiques. Parce que parfois on a l'impression que les situations sont toutes mauvaises et que tout devrait changer. C'est déjà un grand soulagement de constater que tout n'est pas perdu et que tout ne doit pas changer. De petits ajustements sont souvent suffisants.



Réveillez-vous !

C'est l'heure du changement !

J'ai toujours eu une vision plutôt naïve de ce qu'est une évolution de carrière normale. Vous cherchez un emploi, faites de votre mieux et votre patron est heureux. Ensuite, vous êtes promu, vous grimpez plus haut, vous pouvez donner votre avis et vous gagnez plus. Si vous tenez assez longtemps, vous êtes quelque part en haut de l'échelle et ensuite vous prenez votre retraite. Les collègues racontent des souvenirs sympas lors de votre fête de départ. Après ça, vous remplissez vos journées à jouer avec vos petits-enfants, jouer au bridge le mardi et faire du vélo le jeudi. Un jour, quand vous serez très vieux, vous mourrez après une vie longue, heureuse et épanouie.

Dans le cadre du coaching de carrière, je ne vois presque jamais des personnes pour lesquelles les choses se sont passées de cette façon. Car même si tout semble se dérouler parfaitement, l'histoire en coulisses est souvent un peu plus agitée ou chaotique que l'histoire officielle. En tant que coach de carrière, je vois surtout des personnes qui sont momentanément mal à l'aise dans leur travail, et par extension dans leur vie.

Dans notre cabinet, je travaille régulièrement avec des personnes dont la situation professionnelle leur a fait croire que l'endroit où elles se trouvent actuellement est le seul lieu où elles ont leur place. Et qu'elles devraient donc se contenter de ce qu'elles ont. Lorsque j'étais très malheureuse dans mon premier emploi, on m'a dit un nombre incalculable de fois que je devais être heureuse d'avoir un emploi. On vivait une crise consécutive à de nouveaux troubles au Moyen-Orient. Et beaucoup de mes camarades d'études n'avaient tout simplement pas pu trouver de travail. Mais moi je voulais m'éloigner de l'endroit où j'étais, car j'étais malade de mon environnement de travail. Je pleurais chaque matin, chaque soir. J'ai postulé pour des emplois, mais sans succès. Les emplois que je trouvais ne m'excitaient pas plus que celui que j'avais.

Je veux vous inviter à déconnecter deux choses : le besoin de changer quelque chose à votre situation et l'évaluation que vous faites de la réussite que vous pourriez avoir dans cette situation. Après tout, c'est la peur de ne pas trouver mieux qui nous empêche de chercher. Ou simplement de jouer avec l'idée qu'il pourrait y avoir d'autres choses dans votre vie.

Il y a plusieurs signaux qui vous indiquent qu'il est grand temps de prendre du recul et de réfléchir à de nouvelles possibilités. Ce n'est pas dangereux. Après tout, vous ne jetez rien par-dessus bord. Je ne veux pas non plus encourager quiconque à se comporter de manière imprudente. Mais je veux vous inviter à explorer les options, à goûter. Parce que rien ne vous rend plus désespéré que l'idée que votre misère actuelle est votre seule chance et votre seul destin. C'est ce qui rend les gens malades et très malheureux.

Écoutez les signaux

Votre intuition ne ment jamais. Vous êtes capable de reconnaître les signaux si vous voulez les voir. Parfois, nous ne voulons pas le faire parce que nous trouvons que cela nous confronte trop. Nous pensons que notre échec est dû à un mauvais choix. Ou que nous devrions peut-être explorer d'autres horizons et ça, c'est terrifiant. Les deux peuvent exister, votre peur et votre intuition. Mais n'ignorez pas les signaux. Ce n'est pas sans obligation. Une fois que vous avez identifié que quelque chose n'est pas juste, vous devez agir. Un statu quo est généralement inacceptable.

Tout commence par être honnête avec soi-même. Oser admettre que quelque chose ne va pas est la première étape. Même si vous ne pouvez pas mettre immédiatement le doigt dessus. Et même si votre entourage pense que vous n'avez aucune raison de vous plaindre. Vous vous en occuperez plus tard. Pour l'instant, nous allons nous concentrer entièrement sur vous, votre bien-être et votre épanouissement personnel. Peut-être venez-vous de changer d'emploi et les choses ne se passent pas comme prévu. Une de mes

clientes qui occupait un poste de haut niveau depuis des années avait fait de gros sacrifices pour l'obtenir. Puis une réorganisation était intervenue et il n'y avait plus de place pour elle. Que faire, se disait-elle. J'ai également eu une cliente qui, deux mois après le début d'une nouvelle année de travail, s'est aperçue qu'elle se sentait déjà complètement épuisée, même si elle aimait son travail. Et il y a eu la dame qui avait reçu une très bonne évaluation et qu'on qualifiait de 'très bonne dans son travail'. Mais elle n'était pas satisfaite. Parce que pour elle, cela signifiait que plus aucune croissance n'était possible et elle voulait à tout prix évoluer. N'avaient-ils pas vu son talent ? L'entreprise n'avait-elle pas pris ses ambitions au sérieux ? Et comment convaincre son patron qu'elle voulait vraiment un nouveau défi ?

Dans le cadre de l'accompagnement de carrière, je vois aussi souvent des personnes en burn-out, en voie de l'être ou en voie de guérison. Le burn-out est sérieusement effrayant. Il vous fait douter de vos valeurs, de vos normes, de vos capacités, de vos souhaits, parfois même de votre vie entière.

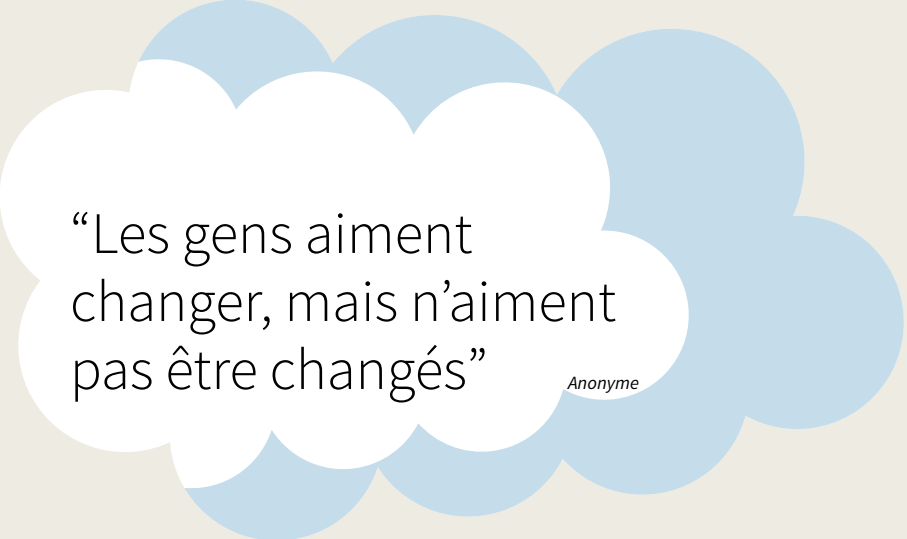
Si vous persistez trop longtemps dans une situation inconfortable, vous finirez par vous briser net. Vous dépensez plus d'énergie que vous n'en récupérez. Cela n'est pas nécessairement dû aux personnes qui vous entourent. Il peut s'agir d'un décalage entre votre schéma de valeurs et celui de votre entreprise. Ou simplement d'un travail dont le contenu ne correspond pas à vos aspirations.

Vous ne savez plus qui vous êtes

Si vous persistez trop longtemps dans quelque chose qui ne vous convient pas, vous vous retrouvez dans une sorte de fracture psychologique. Ce que vous dites et faites ne correspond pas à ce que vous ressentez. Vous pouvez continuer ainsi pendant un certain temps, mais au bout d'un moment, cela devient très fatigant et surtout aliénant. L'une de mes clientes se sentait comme ça depuis longtemps. Mais manquant de clarté sur sa situation et n'ayant pas d'options, elle a continué dans la routine qu'elle ne connaissait que trop bien. Jusqu'à ce qu'un de ses clients lui dise comment il la voyait. Elle a pleuré tout au long du chemin du retour. "Je suis devenue exactement ce que je ne voulais pas être", m'a-t-elle confié plus tard.

Un autre client avait donné des dizaines de présentations dans sa vie. Mais sur ce lieu de travail, il était mal à l'aise. Il bredouillait, recevait des commentaires négatifs et manquait d'assurance avant chaque présentation. "Ce n'est pas moi", disait-il.

J'en ai aussi fait l'expérience : 4,5 ans dans le mauvais emploi ont fait des ravages. Lorsque j'ai mis le cap sur l'orientation professionnelle, j'ai dû indiquer les dix qualités personnelles qui me correspondaient le plus. Je n'ai pas pu. Il n'y en avait pas une seule dont je pouvais dire en toute confiance "oui, c'est moi !". J'étais enthousiaste ? Je l'avais été, mais maintenant ? J'étais empathique alors ? Aucune idée. Il fut un temps où je l'étais. Et la liste était encore longue. J'ai demandé à ma mère, à mon mari et à mon fils aîné, qui avait 8 ans à l'époque, d'indiquer comment ils me caractériseraient.



“Les gens aiment
changer, mais n’aiment
pas être changés”

Anonyme

Bizarrement, ces caractéristiques d'enthousiasme, de sens social, d'empathie, émergeaient. Qu'ont-ils vu que je ne ressentais plus ? J'ai dû me reconstruire. Comment en arrive-t-on là ? L'aliénation ne se produit pas du jour au lendemain. Il s'agit d'un stade préliminaire de l'épuisement professionnel qui se glisse dans nos baskets chaque fois que nous disons "oui" tout en pensant "non". Cela demande une vigilance constante, mais aussi une vision très claire de vos "oui" et de vos "non" pour contrôler en permanence cette situation.

Une autre forme d'aliénation se manifeste par des réactions émotionnelles inhabituelles pour vous. Si vous avez soudain envie de pleurer ou si vous vous énervez alors que cela ne vous arrive jamais, il est bon d'en prendre conscience. Un train retardé devient alors un drame. Il en va de même pour les aliments brûlés ou le manque d'œufs. Cela signifie que toutes sortes de choses bouillonnent sous la surface. J'ai déjà vu des personnes très fortes devenir émotives et fondre en larmes. Certains cherchent à supprimer ce sentiment par la consommation de drogues, d'alcool ou par la recherche de sensations extrêmes. Autant de signaux qui indiquent que quelque chose s'agite et que votre résilience est affectée. Avoir la sensation que votre peau est devenue fine et qu'il n'y a plus de barrière entre vous et le monde extérieur est un signal qui ne peut être ignoré.

Perte de la confiance en soi

Outre le fait de ne plus se reconnaître, l'un des signaux les plus puissants est la perte de la confiance en soi. On m'a appris que ce n'est pas la force de

la goutte qui tombe sur la pierre, mais la fréquence de la goutte au même endroit qui fait le trou. Je reçois régulièrement des personnes qui doutent fortement de leur capacité à faire quelque chose qui leur donnera des opportunités sur le marché du travail. Si la critique frappe au bon endroit ou est donnée assez souvent, même les plus forts vacilleront. On peut voir cela à l'extérieur aussi. Ils rentrent la tête, haussent les épaules (ce qui entraîne souvent des maux de tête et des douleurs cervicales), s'habillent de vêtements très sobres. Chez les femmes, je le vois même dans le changement de maquillage. Elles sont moins coquettes. Cette évolution peut être très rapide.

Une jeune candidate à un concours de chant avait un talent fabuleux et une voix incroyablement belle. Elle était aussi très jolie. Elle a commencé la compétition pleine de confiance en elle. A juste titre, car elle était exceptionnellement douée. Mais tout le monde ne se sentait pas à l'aise avec son assurance et elle a donc fait l'objet de critiques très virulentes, inutilement virulentes, sur les médias sociaux. J'étais stupéfaite lorsque je l'ai vue à l'épisode suivant : les épaules relevées, la tête rétractée, souriant d'un air désolé, se poussant vers l'arrière. J'ai trouvé douloureux de voir comment quelqu'un qui avait autant de talent et tous les atouts pour réussir dans le showbiz pouvait être si malmenée. J'ai été particulièrement triste de voir à quel point elle était affectée et j'espère qu'elle pourra bientôt retrouver son style. Parce qu'il n'y avait rien de mal à en dire. Le monde ne peut profiter de votre talent que si vous le montrez.

Donc si vous arrêtez de croire en vous et si vous vous cachez, personne ne pourra bénéficier de vos talents.

Nuits blanches, tourbillon des pensées et épuisement

Nous n'avons pas toujours nos heures de sommeil, c'est évident. Mais il y a une différence entre dormir un peu moins de temps en temps et dormir de façon agitée et se réveiller fatigué avec l'impression de ne pas avoir dormi alors qu'il n'en est rien. C'est un signal si vous constatez que pendant votre sommeil, vous faites défiler mille et un scénario de travail. Ou si vous essayez de résoudre des questions surnoises pendant la nuit, telles que "comment m'en sortir ?" ou "que puis-je y changer ?" ou "j'ai honte, je suis un raté". Ou si vous vous réveillez plusieurs fois par nuit en pensant "Aaargh ! J'ai oublié ça !", ou "Oh non, ce mail !".

Parfois, les clients me disent aussi que leurs pensées deviennent si fortes qu'en rentrant chez eux, ils n'enregistrent plus ce que leurs proches racontent. Plus d'une fois, cela entraîne des tensions au sein de la famille. "Tu n'écoutes pas !", crient vos enfants. Ou votre partenaire vous trouve distant et désintéressé. Cette fatigue s'étend souvent à d'autres domaines de la vie. Trop fatigué pour rencontrer des amis, trop fatigué pour aller au sport, plus aucun intérêt pour l'intimité avec votre partenaire. Curieusement, nous ne faisons pas toujours ce qui est bon pour nous. Nous vérifions plus souvent nos mails, nous partons au bureau un peu plus tôt (parce qu'alors il y a moins d'embouteillages et je

peux travailler tranquillement), nous mangeons de la malbouffe, prenons trop de médicaments, nous nous couchons trop tard.

Le sommeil est crucial, n'importe quel insomniaque vous le confirmera. Il n'existe pas de règle empirique indiquant le nombre d'heures de sommeil dont vous avez besoin. Certaines personnes fonctionnent bien avec 4h, d'autres ont besoin de 10. Arianna Huffington a fait une brillante présentation TEDx dans laquelle elle parle de l'effet de la privation systématique de sommeil. Elle n'était pas dans une situation malheureuse, mais elle cherchait à aller toujours plus loin. Un jour, elle s'est évanouie devant son ordinateur, s'est cassé quelques dents, s'est fracturé la mâchoire en plusieurs endroits et a dû être recousue au-dessus de l'œil. Même pour une personne qui est bien à sa place et qui aime énormément ce qu'elle fait, le sommeil est crucial. Continuer à ne pas dormir suffisamment, c'est comme essayer de conduire sa voiture avec un réservoir vide. Vous ne pouvez donc pas vous permettre de mal dormir lorsque votre travail ne va pas bien. Nous reviendrons plus tard sur les moyens de restaurer et de maintenir votre résilience.

Vous détestez votre travail et tout ce qui s'y rapporte

Il faut être très honnête sur ce point. Pendant le burn-out d'une de mes clientes, sa thérapeute lui a demandé pourquoi elle attachait tant d'importance à l'opinion de son patron. "Vous ne respectez pas cet homme, n'est-ce pas ?" lui a-t-elle demandé. Elle a dû y réfléchir pendant des semaines. Elle était tellement habituée à dire que grâce à lui elle avait

“fait des progrès”, “beaucoup compris” et qu’elle avait “appris tant de choses de notre service”, qu’elle ne pouvait plus dire clairement si elle respectait cet homme. Après trois semaines, elle en était sûre : non. Et puis elle n’a plus pu travailler pour lui.

Je peux comprendre que vous hésitiez à répondre à cette question si vous n’avez aucune idée des alternatives. Pourtant, il est essentiel de répondre clairement à ceci : aimez-vous vraiment faire votre travail ? Si la réponse est “oui”, soyez-en conscient. Si la réponse est “non”, commencez à chercher l’endroit où vous pouvez briller. Il y a un pour chacun d’entre nous. Il peut s’agir de très petites choses, vous permettant par exemple de “façonner” votre travail. Beaucoup de nos clients cherchent un emploi qui leur convient un peu mieux, ou un emploi dans une autre entreprise, ou un emploi différent dans la même entreprise.

Mais cela peut parfois impliquer des changements radicaux. Ce n’est pas tout à fait anormal. Si vous avez été étudiant, à 18 ans vous avez dû décider de votre vie future. Cela implique d’autres choses que “aimer ça” et “être bon dans ça”. Si vous étiez bon en maths, vous pouviez devenir ingénieur. Si vous étiez bon en langues et doué d’un talent d’orateur, vous pouviez faire le droit. Le droit mène à tout, disait-on. Mais un diplôme de droit ne fait pas de vous un coiffeur. Et un ingénieur n’est pas un agriculteur biologique. Il n’est donc pas anormal qu’une fois que votre personnalité se dessine, vous deviez également réévaluer votre parcours professionnel et peut-être prendre des mesures radicales, comme aborder de nouvelles études.

Les événements majeurs de la vie peuvent aussi sérieusement ébranler votre réflexion sur ce que vous aimez faire. Avoir un enfant s’avère déclencher bien plus que des contraintes pratiques comme aller chercher et déposer les enfants à l’heure. Vous pouvez déléguer tout ce qui concerne la partie pratique si vous voulez et pouvez y consacrer beaucoup d’argent, mais vous ne pouvez pas déléguer ou externaliser vos sentiments. De nombreuses mamans et de nombreux papas souffrent de ce travail qui vous éloigne de vos proches et du temps qui passe inexorablement. Le décès d’un parent a un impact plus important que la seule perte. Et même une relation brisée ou une nouvelle relation peut remettre en question vos certitudes et tout ce que vous avez toléré jusqu’à présent.

Perte de contact avec votre environnement

Vous avez la sensation de ne plus vous intégrer à vos amis ? Tout le monde semble réussir incroyablement bien ? Vous en avez assez des messages “youpi” sur les médias sociaux ? Si vous avez l’impression qu’un fossé s’est creusé ou est en train de se creuser entre vous et votre entourage, prenez un moment pour vous arrêter. Peut-être vous cachez-vous un peu en ne rencontrant plus vos amis parce que vous ne voulez pas qu’on vous demande “comment va le travail ?”. Ou bien vous vous disputez plus souvent à la maison parce que votre partenaire en a trop entendu et vous crie “alors trouve-toi un autre emploi !”.

“Si ça ne te sert pas, laisse tomber !”

Valerie Maes, Touch of Gold



Une autre forme d'aliénation de son environnement est de fulminer contre le reste du monde. Tout le monde a tort, tout est mauvais. Les politiciens ne sont pas bons, les programmes télévisés sont stupides, les journalistes sont des menteurs,... autant de signaux que quelque chose cloche, et pas que chez les autres. Non, surtout chez vous.

Vous vous demandez ce que vous faites toute la journée

Nous passons la majeure partie de notre vie éveillée à nos activités professionnelles, du moins si c'est ce qu'on a choisi de faire. L'autre jour, je parlais à une dame qui avait décidé d'arrêter de travailler. Elle est parfaitement heureuse de ce choix. Parce que le fait d'aller travailler ne lui a jamais semblé juste. Elle voulait être disponible pour sa famille. Elle cultive ses légumes, prépare des repas végétaliens pour sa famille (l'éthique est très importante pour elle), s'occupe de ses ânes. Lorsque nous avons parlé de mon travail, elle a déclaré presque en s'excusant, qu'elle était heureuse de sa vie et qu'elle ne pensait pas manquer de quoi que ce soit. Mais que parfois, elle avait une hésitation quand elle parlait avec des gens qui travaillaient.

J'estime qu'elle est une héroïne parce que je me souviens d'elle quand elle travaillait. Ça ne lui convenait pas, c'était vraiment une lutte. Elle a donc pris une décision et vit aujourd'hui en paix avec son choix.

J'ai encadré une jeune femme qui travaillait pour son premier employeur depuis quatre ans et qui n'était plus que l'ombre d'elle-même. Elle avait fait des études solides et était très bonne dans son domaine. Parce qu'elle avait trouvé ce travail tout de suite, elle l'avait pris. Pendant quatre ans, elle a attendu de pouvoir enfin utiliser ses compétences, mais malheureusement, sa responsable ne lui a pas laissé de place. En dehors de la masse de tâches administratives dont elle s'occupait, on lui demandait parfois de faire une présentation, mais alors sa responsable l'interrompait constamment. Elle se sentait donc inutile et sa valeur ajoutée était très limitée. Elle se demandait ce qu'elle faisait là toute la journée.

Moi aussi, je me suis fortement ennuyée dans mon premier emploi. J'avais tout au plus quelques heures de travail par jour, et même ce travail n'avait pas vraiment de sens à mes yeux. Je mettais plus de temps que nécessaire à accomplir mes tâches. Mais tous les matins, je devais me lever à 6 heures pour faire un long trajet en train vers un travail qui ne consistait en rien et où les collègues se bombardaient les uns les autres avec des brimades plus créatives les unes que les autres. C'était l'enfer.

Si la raison pour laquelle vous devez vous présenter au travail n'est pas claire, il est grand temps de commencer à réfléchir à un sens et

à un emploi qui puisse y contribuer. Et d'en parler. J'ai conseillé un jeune homme qui avait quelques années d'expérience professionnelle. Il s'ennuyait à mourir au travail, mais n'en avait jamais parlé à son supérieur. Sa plus grande découverte au cours de notre cheminement a été qu'il ne devait pas attendre que quelque chose d'intéressant lui soit proposé ou croiserait spontanément son chemin, mais qu'il devait rechercher activement le lieu de travail où il pourrait faire la différence et qu'il devait aussi se sentir libre d'en parler à son employeur actuel. Qui ne tente rien n'a rien.

Votre défi dans ce voyage à travers ce livre est donc de laisser derrière vous ce qui ne vous sert plus. Comme vous le constaterez au fur et à mesure que nous travaillerons avec vos talents, votre expérience et vos qualités, rien n'est jamais perdu. Toute expérience, quel que soit le contexte, sert toujours. Mais ce n'est pas pour ça qu'il faut s'en accommoder. Notre professeur d'études du mouvement pendant mes études de musique à la LUCA School of Arts m'a dit que certaines personnes ou situations sont des panneaux indicateurs. Vous les suivez pendant un moment, ils vous aident sur votre chemin. Mais si vous vous asseyez à côté d'un panneau indicateur, vous n'atteindrez jamais votre destination. Il en va de même pour toutes les expériences dont vous voulez vous éloigner : ce sont des panneaux indicateurs.

Vous vous trouvez dans une collaboration impossible

“Les gens rejoignent une entreprise, mais quittent un patron”, dit une sagesse en matière de management. Et c'est vrai. J'ai quitté plusieurs lieux de travail parce que la coopération semblait impossible. J'ai découvert depuis que les collaborations, comme les autres relations, sont faites à 50 % par chacune des parties. Vous pouvez donc blâmer vos collègues et vos patrons, mais souvent, c'est un peu plus complexe. Quelque chose ne va pas entre vous, pas seulement avec vous ou l'autre personne. Et pour l'autre, il est tout aussi difficile de travailler avec vous. Toutefois, une collaboration impossible peut vous mettre des bâtons dans les roues et vous rendre la vie infernale. Collaborer avec certaines personnes peut être un défi de taille.

Je rencontre parfois des personnes qui travaillent pour ou avec d'autres et qui ont déjà toute une liste de collègues, de collaborateurs ou de patrons qui les ont éliminés. Une collaboration vouée à l'échec peut vraiment vous faire chuter. Faites la distinction entre un problème et une contrainte.

Un problème peut être résolu. Cela signifie qu'une solution est envisageable et que vous avez également la capacité de la mettre en pratique. Une contrainte est insoluble. Vous pouvez trouver des solutions à tous les problèmes créés par le handicap, mais vous ne pouvez pas le supprimer. Une jambe cassée est un problème. Un peu de plâtre, un peu de kiné et avec un peu de chance, vous

pourrez marcher comme avant. Si vous n'avez qu'une jambe, c'est un handicap. On peut aménager sa maison en conséquence, apprendre à conduire un fauteuil roulant, apprendre à marcher avec une prothèse, demander une carte de stationnement,... Mais on ne peut pas imaginer ou souhaiter une deuxième jambe. Si un partenariat vous rend malheureux, cela vaut vraiment la peine d'essayer de l'améliorer. Peut-être que ça va se résoudre. Si ce n'est pas le cas, il s'agit alors d'une contrainte, et donc d'un problème insoluble. Alors vous n'avez que deux options : apprendre à vivre avec, ou partir.

Votre avenir commence aujourd'hui

Pour façonner votre avenir, vous n'avez besoin que de trois choses : un rêve ou une vision de l'avenir, un plan et la confiance que vous y arriverez. Le reste est une question de technique.

Le meilleur moment du coaching, c'est lorsque quelqu'un voit soudain à nouveau des possibilités. Cela lui offre un choix et le ciel s'éclaircit. La simple idée que vous puissiez décider de poser votre candidature pour un nouveau poste ou un nouvel emploi donne généralement suffisamment d'espace pour relativiser la situation actuelle. Ce n'est pas parce que vous étudiez les options que vous démissionnez. L'exploration est la première étape, et la plus importante.

Au cours de votre exploration de nouvelles opportunités, vous rencontrerez probablement des messages qui pourraient vous dissuader d'agir. Ne vous laissez pas effrayer. Nous reviendrons plus tard sur la manière d'être résilient face aux pensées limitantes.

Parce qu'il est vraiment possible de trouver ou de créer un emploi qui vous plaise et vous donne satisfaction. En fait, certains de nos clients n'ont besoin que de 4 heures de coaching professionnel pour voir une nouvelle lumière et déployer leurs ailes. C'est ce qui fait que notre travail de coach de carrière vaut la peine et est le plus gratifiant au monde : voir les gens heureux, énergiques et à nouveau dans leur élément.



Se sentir comme un poisson dans l'eau

Trouver ce que vous voulez est une quête. En tant que coach, je n'ai pas de boule de cristal. Je ne peux pas non plus canaliser l'information. Et je ne suis pas un distributeur de 'travail idéal'. Un coach peut vous mettre sur la voie de ce que vous voulez. Le gros du travail et la traduction finale en un chemin concret seront en grande partie à votre charge, et c'est bien ainsi. Il s'agit de votre vie et vous êtes le seul à pouvoir décider en fin de compte de la voie à suivre.

Vous n'avez donc besoin que de ces 3 éléments pour façonner votre avenir : une vision de l'avenir, un plan et la confiance que vous pouvez y parvenir.

Nous avons déjà évoqué les rêves. Vous les avez peut-être transposés dans un tableau de visualisation. Dans les étapes suivantes, nous allons rendre le tableau plus concret. Tout d'abord, nous recherchons ce dont vous avez besoin pour vous sentir comme un poisson dans l'eau. Peut-être avez-vous déjà découvert des éléments grâce à votre exercice de rêve. Peut-être avez-vous également rempli les ancrages de carrière. Cela vous donne également des informations sur vos besoins.

L'exercice suivant vous aidera à orienter votre boussole dans la recherche de vos prochaines étapes idéales. Nous recherchons ici deux choses : vos qualités personnelles et ce dont vous avez besoin pour les mettre en valeur. Votre formule de réussite consiste à combiner les deux : être capable de briller dans ce que vous faites de mieux dans un environnement

qui le permet et l'encourage. Bien entendu, vous devez également savoir ce que vous ne savez pas faire. Il y a peut-être même des choses pour lesquelles vous ne pourrez jamais devenir bon. Tout le monde ne peut pas tout apprendre. Mais commençons par l'essentiel : on obtient de meilleurs résultats avec les choses que l'on sait faire et que l'on aime faire, car ce n'est pas parce que l'on sait faire quelque chose que l'on aime le faire. Il faut donc s'appuyer sur ce qui est positif.

La clarté de la combinaison de ces deux éléments vous permet également de trier les emplois, les projets et les lieux de travail afin de déterminer s'ils vous conviennent. D'habitude, nous regardons dans l'autre sens : est-ce que je corresponds au poste ? Ou alors on vous compare à un profil d'emploi. Pour renforcer votre autonomie, nous le faisons dans l'autre sens. Vous sélectionnez ce qui vous convient et vous parlez de ce dont vous avez besoin.

EXERCICE

C'est *ainsi* que vous êtes au *mieux de votre forme* !

Dans cet exercice, je vous emmène à travers toute votre carrière jusqu'à présent, et par extension à travers toute votre vie. Prenez de quoi écrire.

Décrivez au moins 3 situations que vous chérissez. Ce sont des situations que vous évoqueriez certainement, si vous deviez rédiger vos mémoires ou votre discours de départ à la retraite. Les meilleurs moments, en fait. Il peut s'agir de situations spécifiques, de moments de 'oui' ou de périodes où les choses se sont déroulées sans problème, où vous étiez totalement dans le 'flow'. Il peut également s'agir de moments où vous étiez fier de vous et de vos réalisations, ou qui vous ont marqué. Décrivez-les en utilisant la méthode STARR. C'est une méthode également utilisée dans les entretiens de sélection pour éclairer vos compétences. Vous pouvez vous entraîner avec ça.

Analysez-les comme suit :

- Situation : quelle était la situation dans laquelle ce succès s'est produit ?
- Tâches : quelle était la tâche ou l'attente ? Quel était votre rôle ?
- Activités : comment l'avez-vous géré ? Qu'avez-vous dû faire pour l'obtenir ?
- Résultats : quel a été le résultat de vos actions ?
- Réflexion : avec le recul, qu'est-ce que vous referiez certainement la prochaine fois ? Y a-t-il quelque chose que vous feriez différemment ?

Posez-vous maintenant les questions suivantes :

1. Pourquoi avez-vous choisi ces 3 situations ? Pourquoi ces personnes vous sont-elles chères et vous donnent-elles un sentiment de "oui" ? Qu'est-ce qui les a rendues spéciales ?
2. Quelle était votre magie ? Qu'avez-vous fait en particulier pour que ces situations ou périodes soient si réussies ou agréables ?
3. Y a-t-il d'autres choses qui ont aidé ? Des choses que les autres ont faites, quelque chose dans le contexte qui a contribué ?
4. Qu'est-ce que ces situations et la façon dont vous les avez réussies ou rendues mémorables disent de vos qualités ? Citez-en au moins 3, de préférence plus. Des choses pour lesquelles vous avez prouvé que vous étiez bon.

EXERCICE

Exemple

Une de mes clientes m'a dit qu'elle avait organisé sa fête de mariage dans les moindres détails, avec un scénario pour toute la journée, un groupe de musique live, tout un concept. Des années plus tard, les amis en parlaient encore, de cette fête absolument parfaite.

Ces qualités découlaient de son exemple :

- Une préparation minutieuse, ne laissant rien au hasard ;
- Une estimation réaliste du temps, parce que ça s'est vraiment passé comme ça ;
- Elle s'est assurée que tout le monde en ait pour son argent. La bienveillance et la perspicacité humaine la caractérisent.

Faites une analyse approfondie ! Ce n'est pas le moment de montrer de la fausse modestie. Vous êtes qui vous êtes.

Par ailleurs, il est tout aussi important de savoir ce que vous ne savez pas faire ou ce qui ne fonctionne pas pour vous. Nous reviendrons plus tard sur les pièges de vos qualités. Pensez à une situation que vous ne considéreriez pas comme une réussite. Il peut s'agir d'une période de fatigue, mais aussi de quelque chose qui ne s'est pas bien passé.

Posez maintenant les questions suivantes :

1. Pourquoi considérez-vous cette situation comme un échec ou un moment de vérité ? Quel sentiment éprouvez-vous à ce sujet ?
2. Si vous pouviez voyager dans le temps, que feriez-vous différemment ?
3. Quoi d'autre aurait pu aider ? Qu'est-ce qui vous a manqué ?

Un exemple.

Lorsqu'un de mes clients a sombré dans un second burn-out, il a vraiment touché le fond.

1. Pourquoi ?

- Il se sentait méconnu et souvent ignoré. Il recevait des informations incomplètes ou tardives, de sorte qu'il était de facto toujours en retard. Cela lui donnait l'impression de ne pas compter.
- Les relations interpersonnelles avec son superviseur et ses collègues étaient très difficiles. C'était à 50% de sa faute. Et aussi seulement à 50%. Une collègue avait déjà fait savoir lors de son entretien qu'elle ne voulait pas de lui. Et ça s'est vérifié.
- Du point de vue du contenu, il est resté sur sa faim. Après les défis des premières années dans son nouveau poste, c'est maintenant la routine et, surtout, beaucoup de réunions et de tableaux à produire.
- Il n'était pas d'accord avec les orientations de l'entreprise.

2. S'il pouvait voyager dans le temps, que ferait-il différemment ?

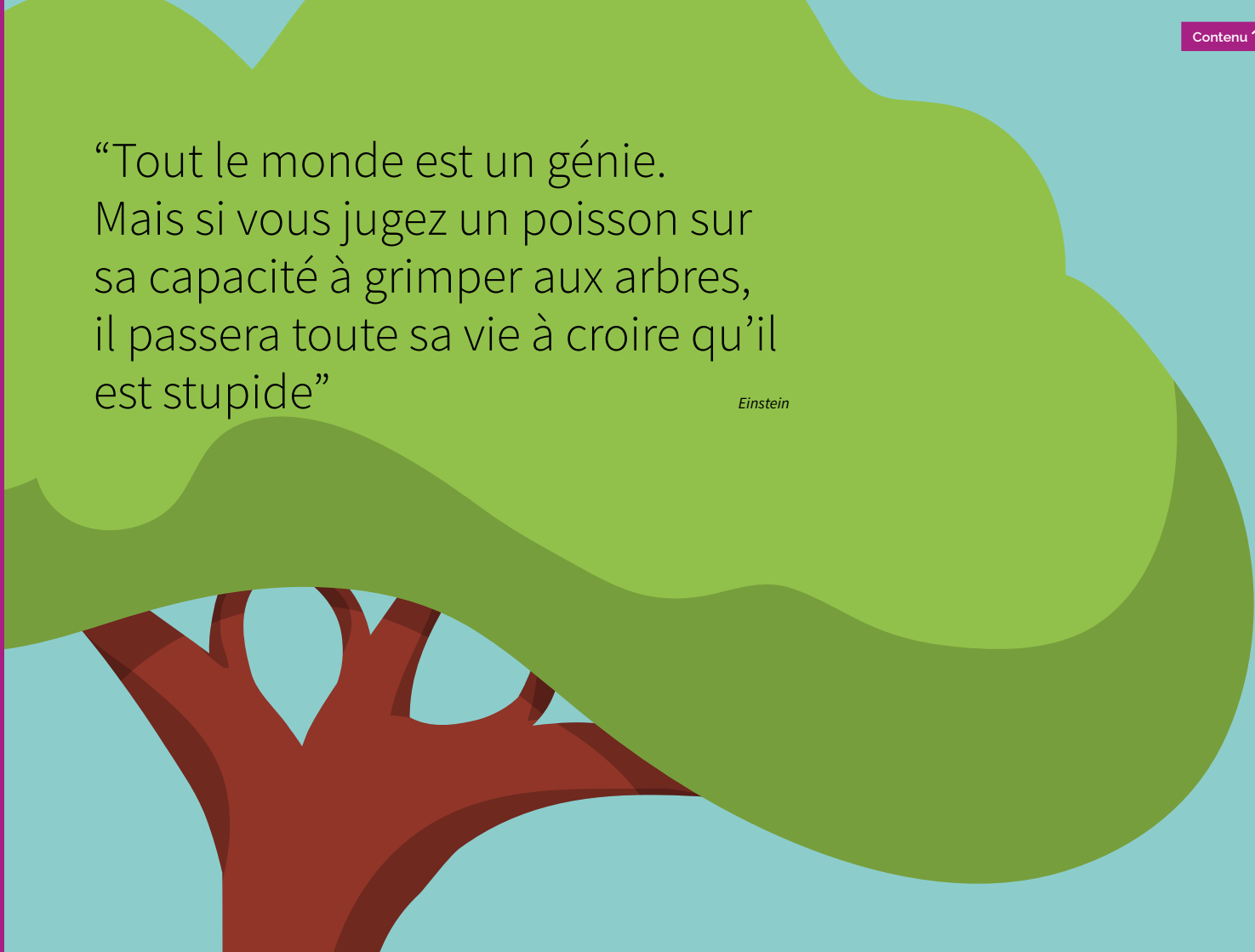
- Il s'identifierait moins à ce travail.
- Il verrait plus rapidement les choses pour ce qu'elles sont et perdrait moins d'énergie à se battre, à la fois avec les personnes et avec la politique de l'entreprise. Il tirerait des conclusions plus rapidement et travaillerait sur un plan d'avenir.
- Il s'engagerait dans des relations interpersonnelles avec moins de jugement.

3. Quoi d'autre aurait pu aider ? Qu'est-ce qui lui manquait et dont il avait besoin ?

- Conseil d'orientation, mentorat.
- Une mission ou un poste clair, qui soit aussi un défi et dans lequel il puisse être lui-même tel qu'il est (un peu chaotique, créatif, ...).
- Des modèles de rôle, d'autres modèles de carrière, un réseau solide avec des personnes extérieures à l'entreprise.

“Tout le monde est un génie.
Mais si vous jugez un poisson sur
sa capacité à grimper aux arbres,
il passera toute sa vie à croire qu’il
est stupide”

Einstein



Qu'est-ce que cela signifie pour vos emplois futurs ?

Quelles sont les qualités personnelles qui composent votre recette magique du succès ? Par succès, nous entendons que l'ensemble du dispositif fonctionne. Et qu'est-ce qu'il faut pour que vous vous épanouissiez ? Quels sont les mots-clés qui apparaissent ? Vous pourrez les utiliser plus tard comme termes de recherche lorsque vous serez en quête d'emploi ou que vous voudrez faire un travail exploratoire.

Mon client a découvert qu'il a besoin de beaucoup d'autonomie, qu'il a besoin de place pour l'humour dans son travail, qu'il a besoin de pouvoir être lui-même sans être constamment critiqué pour sa personnalité, et qu'il a besoin d'un défi. Et qu'il aimerait être vraiment impliqué.

Faut-il remplir un test pour concrétiser ?

En gros, je ne crois pas trop aux tests. Étrange peut-être pour une psychologue. Je pense qu'ils ne font souvent que confirmer ce que vous savez déjà. Il n'existe pas de test sur le marché qui, une fois que vous avez coché toutes les petites cases, vous dise "tadaaaaaaaa, c'est votre emploi idéal !". Mais il en existe de bons sur le marché qui peuvent fournir des pièces supplémentaires du puzzle. Vous trouverez ainsi plusieurs tests d'intérêt professionnel. Certains sont gratuits, comme ceux proposés par le VDAB ou sur Carrièretijger ou 123test.nl. D'autres sont payants. Ils ne sont pas tous adaptés à tous les niveaux d'emploi. Essayez-les. Toutes vos réflexions, exercices et éventuellement tests vous donneront des pièces du puzzle. Essayez maintenant de les résumer dans votre objectif de carrière.

EXERCICE

Rédigez vos *objectifs de carrière*

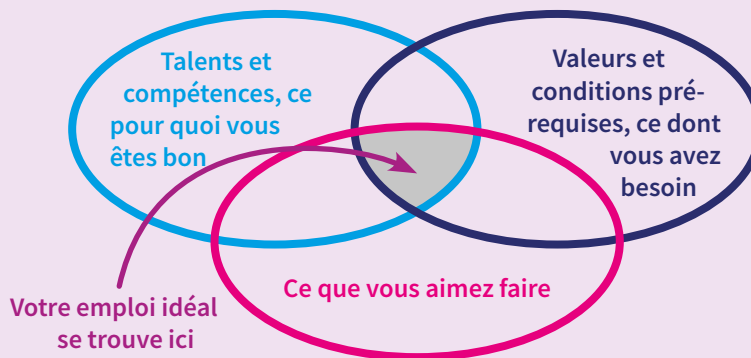
Votre objectif de carrière est une visualisation du type de travail qui vous convient.

C'est une phrase qui ressemble à ça :

“Je veux un travail dans lequel je (type d'activités) et je peux appliquer (vos qualités), dans un environnement qui (vos besoins)”.

Ne vous inquiétez pas si vous devez réécrire ce texte plusieurs fois ou s'il n'est toujours pas clair la première fois, c'est normal. Une fois qu'il est clair, il constitue également une bonne base pour votre présentation personnelle. Vous pouvez l'inclure dans votre CV (à des fins professionnelles), dans votre lettre de motivation ou lorsque vous vous adressez à des personnes au sujet de ce que vous recherchez, même s'il s'agit de votre patron actuel ou du département des RH.

Maintenant que vous savez quels sont les prérequis et quelles sont les qualités dont vous disposez, votre recherche de l'endroit où trouver cet emploi commence.



Vos qualités et vos pièges

Apprendre à vous aimer tel que vous êtes sans négliger votre évolution

Quand mes enfants étaient petits, je leur lisais des extraits de 'Petit-Bond veut voler' de Max Velthuijs. L'histoire est celle de Petit-Bond qui admire tous les animaux de la forêt. L'un sait bien cuisiner, l'autre est un bon nageur, un autre encore est un bon conteur.

Parce que Petit-Bond compare constamment et trouve qu'il n'a pas ces talents, il se sent malheureux et diminué. Parce que les autres peuvent le faire et lui, pas du tout. Jusqu'au jour où Petit-Bond rencontre un sage animal qui lui dit que s'il arrête de se comparer pour regarder ce qu'il est capable de faire, lui, il découvrira que ses talents sont tout aussi uniques que ceux des autres.



Dans notre pratique professionnelle, nous rencontrons souvent des personnes qui se sentent un peu comme Petit-Bond. Tout comme je me suis moi-même souvent sentie comme Petit-Bond au cours de ma carrière. Parce que je n'étais jamais à l'aise dans les différents emplois que j'ai occupés, et je me demandais tout le temps ce qui n'allait pas chez moi. Comment se fait-il que toutes les personnes qui m'entourent n'ont apparemment rien contre le fait de prendre le train le matin, d'aller toujours au même endroit, de travailler sur des choses auxquelles elles ne croient pas (ou suis-je la seule à ne pas y croire ?). Récemment, j'ai travaillé avec des femmes qui faisaient des choses super intéressantes dans leur carrière. Elles avaient construit une carrière et un CV formidables. Mais ça ne collait plus. Tout ce succès ne les rendait pas heureuses. Et d'une certaine manière, elles ne se sentaient pas tout à fait à la hauteur de ce qu'elles faisaient non plus. Elles aussi se demandaient ce qui leur arrivait. Et leur environnement n'a pas aidé. Avec toutes les bonnes intentions de relativiser leurs sentiments inconfortables, elles ont reçu des messages tels que "vous avez une belle carrière après tout, vous ne pouvez pas vous plaindre" ou "le travail n'est tout simplement pas amusant, mais vous pouvez vous adonner à un hobby, non ?".

En quoi êtes-vous un génie ?

Dans son livre *The Big Leap* (traduit sous le titre *Le Grand Saut*), l'auteur Gay Hendricks présente le concept de 'zone de génie'. Il a fait remarquer que tout ce que nous faisons, à titre professionnel et privé, peut être divisé en quatre zones.

La première zone est la zone d'incompétence. Il s'agit de toutes les choses que nous faisons, mais pour lesquelles nous ne sommes pas vraiment doués et pour lesquelles les autres sont peut-être meilleurs que nous. Elle contient des aptitudes ou des compétences que nous ne maîtrisons peut-être pas encore, mais que nous ne maîtriserons jamais vraiment bien. Si l'on attend en permanence de vous que vous fassiez des choses que vous ne maîtrisez pas (encore), c'est très fatigant. Soit cela fait partie de votre processus d'apprentissage, soit vous êtes au mauvais endroit.

En tant que coach, je trouve qu'il est incroyablement important de bien identifier ce que vous ne savez pas faire. Moi, par exemple, je ne suis pas du tout forte dans le travail sur les détails ou les chiffres, et encore moins dans la combinaison des deux. Donc, lorsque je travaillais dans les RH, la paie, ou l'administration de la paie, était le domaine que j'évitais soigneusement. Et ne parlons pas des calculs des régimes de retraite. Je n'ai aucune aptitude pour cela. Et pourtant, j'avais aussi (heureusement !) des collègues qui pouvaient sans effort, bien qu'avec un peu de réflexion, comprendre d'où venait ce chiffre discordant en deuxième position après la virgule.

Je n'ai pas le don, cela ne m'intéresse pas pour être parfaitement honnête, et je suis donc très heureuse quand d'autres personnes peuvent le faire et très bien. Une fois, j'ai dû procéder à des calculs de salaires pour un client, et j'avais invariablement les mains moites à cause de cela. Et si j'oubliais une case, ou si ce n'était pas juste,... Même après la formation et après cette expérience, je

suis sûre que c'est et que cela restera une de mes incompétences. Dans notre coaching nous l'appelons la zone de non-droit.

La deuxième zone est la zone de compétence. Ce sont toutes les activités que nous sommes capables de faire, mais qui pourraient tout aussi bien être faites par d'autres. Ce n'est pas facile de se démarquer de la foule dans ces conditions. Parce que ce que vous faites, c'est bien, c'est très bien, mais ce n'est pas exceptionnel. Si vous passez beaucoup de temps dans ce domaine, vous risquez de vous épuiser à essayer de vous distinguer malgré tout. Toutefois, travailler dans sa zone de compétence apporte un certain confort : ce sont des choses que vous pouvez faire, auxquelles vous ne devez pas trop réfléchir. En fonction de vos objectifs de carrière, cela peut s'avérer utile. Par exemple, une participante à un cours de formation m'a dit que dans son travail, elle n'utilisait pas réellement 50 % de ses capacités, mais que cela payait les factures et qu'elle avait également créé une ONG, une organisation de bénévolat. Elle était vraiment bien occupée avec tout cela. Elle accomplissait donc son travail pendant la journée, heureuse de la stabilité et de la prévisibilité qu'il lui procurait, elle s'est satisfaite de ce qu'elle avait à faire, et il lui restait encore assez d'énergie le soir pour son travail de responsable de l'ONG. Cependant, même une telle formule peut s'effiloche après un certain temps. Parce qu'une journée de travail peut être longue, et demande de toute façon beaucoup d'énergie, même si rationnellement, avec votre tête, vous savez que c'est un choix. Il convient donc de rester vigilant pour éviter l'ennui. Dans mon cas, il s'agit d'entretiens de sélection. Je peux le faire. Je trouve même fascinant de

voir tous ces recruteurs et je ne suis pas - à mon avis - le couteau le plus affûté du tiroir. Mais c'est possible, j'ai beaucoup d'expérience dans ce domaine. Si jamais je suis à court de travail, j'aurai toujours ça en réserve. Cela ne ferait que m'ennuyer à la longue, et rédiger des rapports après des entretiens, je trouve cela totalement 'beurk'.

La troisième zone est la zone d'excellence. Ça sonne bien, n'est-ce pas ? Cela contient toutes les choses pour lesquelles vous êtes incroyablement doué. Il est donc très tentant de gagner sa vie dans cette zone en particulier. C'est attrayant de faire des choses pour lesquelles on est très doué. C'est aussi beaucoup plus facile que de s'adonner à des activités pour lesquelles vous n'êtes pas doué. Selon l'auteur, vos amis, vos connaissances, vos patrons voudront aussi que vous restiez dans cette zone. Parce que cela vous rend, vous et vos performances, fiables et prévisibles. Toutefois, elle ne vous permet pas nécessairement de répondre à 'l'appel de votre âme'. Tout le monde n'a pas cet appel. Mais certains de nos clients l'ont. Je l'ai eu, moi. C'est ce sentiment de ne pas être complètement satisfaite, même si tout se passe bien. Le sentiment que quelque chose manque à l'appel. Le moment où vous vous demandez si c'est tout ce qu'il y a, et où vous espérez secrètement qu'il y ait 'plus'. Définir ce 'plus' n'est pas si évident. Et c'est aussi très ingrat d'en être là. Car en effet, il est si agréable de pouvoir dire que l'on peut faire des choses que l'on aime et qu'on les fait bien... C'est le signe qu'il est temps de chercher sa zone de génie.

Selon l'auteur, travailler dans sa zone de génie est le seul moyen libérateur et naturel de créer son chemin vers le succès et la satisfaction de sa vie. C'est aussi la zone à laquelle nous préférons souvent ne pas trop penser. Parce que ça semble dangereux. Il pourrait s'agir de choisir d'arrêter de faire ce qui nous fait vivre actuellement et de se tourner vers d'autres choses. Et cela semble incertain, même pour moi. En tant qu'indépendante, j'ai le luxe de choisir ce que je fais. Il faut parfois s'y habituer, car dire "non" à une mission rémunérée sans que l'agenda soit rempli à ce moment-là est toujours effrayant. Certains indépendants continueront à affirmer avec fermeté que 'vous n'avez pas le choix'. Mes collègues de Make me Fly! et moi-même refusons de croire cela : vous avez toujours le choix, même si cela peut paraître trop pointilleux pour ne pas dire capricieux à certains. Après deux burn-outs et avec une prédisposition familiale à un risque accru de développer une dépression, je me dois à moi-même mais aussi à mes proches de ne pas passer mon temps à des choses qui me rendraient malheureuse. Je repense souvent à mon ancien collègue, qui me disait : "Si je suis devenu indépendant, ce n'est pas pour faire quoi que ce soit contre ma volonté, ne serait-ce qu'un seul jour". Bien sûr, la réalité n'est pas si rose, même pour un travailleur indépendant. Mais cela m'a souvent aidé à prendre des risques, à dire "non" à quelque chose qui pouvait m'offrir la sécurité mais qui ne correspondait pas vraiment à mon cœur et mon désir. Car alors, j'aurais tout aussi bien pu continuer à travailler pour un patron et être plus ou moins sûre de mes revenus.

Dans les cours de formation, je montre souvent les résultats d'enquête de l'Institut Gallup, un institut de sondage international. Dans le monde entier,

198 000 employés de 7 939 unités opérationnelles de 36 entreprises ont été interrogés sur une seule question : "Êtes-vous amené à faire chaque jour le travail pour lequel vous êtes vraiment doué ?" Le pourcentage de personnes interrogées ayant répondu "oui" à cette question reste toujours surprenant. Même quand je pose la question dans mes cours, d'ailleurs. De temps en temps, un optimiste dit : "Ca doit faire 50 pour cent". Cette affirmation est immédiatement contredite par d'autres, qui estiment que le pourcentage se situe entre 5 et 25%. Au niveau mondial, seuls 20% des personnes interrogées répondent positivement à cette question. 20%. C'est à pleurer... Car cela signifie soit que les personnes interrogées ne connaissent pas leur don et ne sont donc pas en mesure de dire si elles l'utilisent ou non dans leurs activités quotidiennes, soit qu'elles ne peuvent pas utiliser leurs capacités, leur don, dans leur travail. Ainsi, 80% des personnes interrogées feraient, au quotidien, principalement des choses dans lesquelles elles n'ont pas l'impression d'exceller. Ou elles l'ignorent.

Quel est votre talent unique ? Quel est le talent dont vous pouvez être fier, celui que vous mettez en oeuvre facilement ?

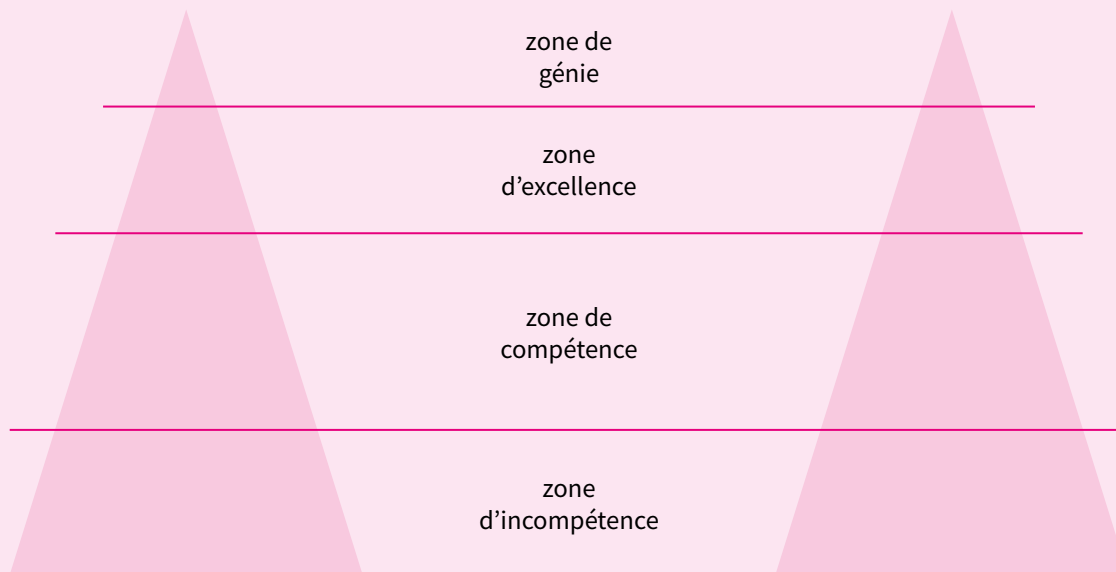
Dans le chapitre précédent, nous avons énuméré les qualités personnelles qui vous aident à réussir. Nous complétons maintenant cela avec deux autres types de qualités ou de 'compétences transférables'. Nous recherchons vos connaissances et compétences avérées. Buckingham et Clifton, dans leur livre 'Découvrez vos points forts',

EXERCICE

Définissez votre *zone de génie*

Commencez par indiquer la situation actuelle, quelles activités appartiennent à quelle zone.

Indiquez ensuite comment vous aimeriez que ce soit. Ce qui ne doit absolument pas changer, ce que vous voulez garder ? Que voulez-vous de plus, de moins ou de différent ? Que faut-il pour cela ?



font une distinction entre 2 types de connaissances : vos connaissances factuelles et vos connaissances expérientielles. On ne peut apprendre les connaissances factuelles qu'à l'école. Par exemple, vous ne pouvez pas devenir infirmière en occupant un poste administratif dans un hôpital pendant des années. Pour cela, il faut suivre des cours. Ensuite, il y a la connaissance acquise par l'expérience. C'est quelque chose qui ne s'acquiert pas à l'école. Par exemple, vous pouvez apprendre à évaluer la personnalité d'une personne en posant les bonnes questions pendant vos études en psychologie ou en ayant une solide formation aux entretiens. Mais ce n'est que par l'expérience des entretiens avec les gens que vous pouvez en apprendre le plus sur la façon dont une personne est susceptible de réagir dans l'avenir.

Dressez une liste de toutes les connaissances et compétences que vous possédez. Il peut être utile de consulter parallèlement votre CV. Passez en revue vos emplois, vos études, vos projets et demandez-vous à chaque fois : quelles connaissances en ai-je retiré ? Qu'est-ce que cela m'a appris ? Pensez également aux moments de votre carrière dont vous êtes fier. Indiquez vos formations officielles, qu'il s'agisse de formations scolaires, de cours internes en entreprise ou autres.

Comment pouvez-vous progresser ?

Et maintenant, la partie la plus difficile. La croissance se fait surtout en dehors de votre zone de confort, donc plutôt dans votre zone d'excellence et au moins dans votre zone de génie. La croissance peut également être source d'incertitude, voire de douleur. Parfois on fait des erreurs, on choisit la mauvaise piste. Si vous êtes en quête de croissance, cela fait partie du jeu. Un nouvel emploi demande

beaucoup d'énergie et il est souvent plus difficile que vous ne le pensiez au départ. Il faut s'adapter à une nouvelle culture, à un nouveau lieu de travail, apprendre à connaître de nouvelles personnes... C'est amusant mais aussi un peu fatigant et vous ne pouvez pas toujours vous reposer sur vos connaissances familières. Je vois souvent des entrepreneurs débutants qui espèrent faire une transition 'latérale', notamment en termes de revenus, mais aussi en termes de contenu. En d'autres mots, passer d'un emploi (bien rémunéré et sécurisant) à votre propre projet sans heurt et sans douleur. C'est impossible. Sauf si vous avez vraiment beaucoup de chance. Mais généralement, ce n'est pas possible. Il faut beaucoup expérimenter, essayer, échouer, consacrer de l'argent et du temps à des choses qui, de toute façon, ne fonctionneront pas. Il y aura aussi une période pendant laquelle vous pouvez combiner votre temps dans la zone de compétence à générer du cash ce qui vous permettra de financer vos expériences dans les deux autres zones avec ce que vous gagnez. Cela s'appelle investir en vous et en votre projet.

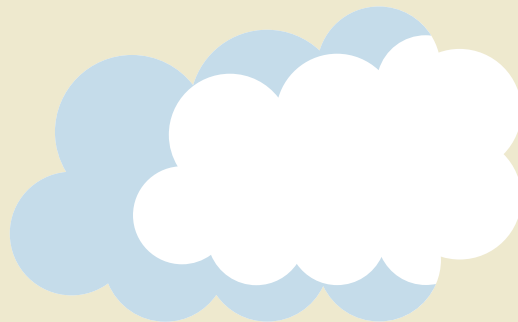
Qu'en est-il de vos côtés moins positifs ?

Mais alors, ne devriez-vous pas travailler vos faiblesses ? Vous pouvez certainement essayer d'en tirer le meilleur parti, si cela vous est utile. Mais n'appellez pas cela 'développement personnel', sauf s'il s'agit de quelque chose que vous ne connaissez pas ou dont vous n'avez pas encore l'expérience, mais que vous pouvez apprendre. S'il s'agit vraiment de vos 'faiblesses', comme par exemple mon manque total de talent pour travailler avec des nombres jusqu'à 2 chiffres après la virgule, Buckingham et Clifton parleront plutôt de contrôle des dégâts : il s'agit de s'assurer que vos faiblesses ne compromettent pas trop vos performances. Mais vous ne deviendrez probablement jamais un as dans ce domaine.



“Que feriez-vous si vous
n’aviez pas peur ?”

Spencer Johnson dans Qui a piqué mon fromage ?



“Je ne l’ai encore jamais fait, donc je pense que je peux le faire”

Fifi Brindacier

Et vos traits de caractère difficiles ? Nous en avons tous. Rien ne sert de vous maudire.

Laisser les autres vous maudire pour cela n'aide pas non plus. Que faire alors ? L'un des moyens les plus utiles pour favoriser votre épanouissement, mais aussi pour briller, par exemple, lors d'entretiens d'embauche et dans le travail avec les autres, est de penser en termes de qualités essentielles. Ce modèle a été développé par Daniel Ofman. Selon Ofman, nous avons tous un certain nombre de qualités qui nous caractérisent, tant dans la manière dont nous les montrons que dans les autres qualités que nous possédons. Mettons que vous soyez créatif, et pour vous, cela signifie faire une création à partir de briques Lego en vrac. Une autre personne peut également être créative, mais d'une manière différente, par exemple en étant capable d'improviser avec de la musique ou des mots. Vous êtes tous deux créatifs, mais d'une manière très unique. Les chances que votre top 5 soit complètement identique sont nulles. C'est pourquoi on les appelle les qualités essentielles : dans leur ensemble, elles font de nous ce que nous sommes.

Mais chaque qualité a des versions différentes. Le fondateur de la macrobiotique, George Ohsawa (qui s'appelait Nyoti Sakurazawa, avant de s'installer aux Etats-Unis) a tenté d'expliquer le yin et le yang en 7 principes universels et 12 lois du changement. Un de ces principes universels dit que tout ce qui a une face avant a aussi une face arrière. Un autre principe dit que plus l'avant est grand, plus l'arrière

est grand par conséquent. Et vice versa. Il en va de même pour nos qualités. Il y a la bonne version et il y a la moins bonne. Nous montrons la moins bonne lorsque, pour une raison quelconque, nous sommes stressés, quand nos besoins ne sont pas remplis, quand nous ne sommes pas entendus ou que nous nous sentons exclus ou en danger. Alors on augmente le volume et on en fait trop.

Appliqué aux qualités, cela ressemble à ceci. Toute qualité comporte un piège. C'est quand le 'volume' est trop fort, quand nous montrons trop de nos qualités. Nous en faisons trop ou nous ne sommes pas conscients de l'impact de notre qualité sur l'autre personne. Une personne qui aime mettre les points sur les 'i' et fournir ainsi un travail de haute qualité, pourrait, dans la version 'trop', commencer à couper les cheveux en quatre, à ralentir le travail, à être très désobligeante ou trop critique. C'est le piège. L'un est inséparable de l'autre. Pour éviter de tomber dans votre version piège, une autre qualité est nécessaire pour rester en équilibre. Il peut s'agir d'une qualité que vous maîtrisez ou d'un élément que vous devez encore apprendre. Quelqu'un qui fournit un travail de haut niveau et qui ne veut pas finir seul en chicanant toute sa vie, doit aussi être capable d'accepter que si le destinataire du travail pense que c'est bon, c'est bon et vous pouvez donc en rester là. C'est ce qu'Ofman appelle le défi. Il est difficile pour quelqu'un qui place la barre très haut de dire "ça va aller comme ça". Parce que ça peut tendre vers le laxisme et c'est justement ce dont a horreur quelqu'un qui aime bien figoler. Nous avons donc tous nos qualités et inextricablement liés à celles-ci, nos pièges.

Les commentaires sur vos pièges ressemblent souvent à “vous êtes toujours si...” ou “comme que tu es...” ou “tu es beaucoup trop...”

Il n'est pas évident alors de retrouver la qualité qui vous a conduit à cela. Si nous avons affaire à quelqu'un qui a beaucoup d'idées mais qui ne parvient jamais à concrétiser quoi que ce soit, nous ne détectons pas immédiatement qu'il s'agit d'une personne très créative (qualité : beaucoup d'idées), qui s'enlise et qui doit apprendre à terminer quelque chose, à établir un plan, à s'y tenir. Le créatif de son côté doit aussi vouloir réaliser qu'avoir beaucoup d'idées ne peut être fonctionnel que si l'on passe à l'action. Votre croissance ne consiste donc pas à désapprendre vos pièges, car ce n'est pas possible. Vous jetteriez le bébé avec l'eau du bain. Votre croissance réside dans le dosage de vos qualités, l'apprentissage et l'application de vos défis, afin qu'ils s'équilibrent et que les deux qualités soient fonctionnelles.

Appliquer à votre carrière

Il est toujours judicieux de garder à l'esprit le lien entre qualité, écueil, défi et allergie. Il vous sera utile lors des entretiens d'embauche où l'on vous pose la question classique de vos forces et de vos faiblesses. Faites vous-même le lien, donnez des exemples de la façon dont vous les gérez (c'est-à-dire parlez de la façon dont vous appliquez votre défi pour rester du côté de la force). Il est utile de pouvoir recevoir les commentaires de vos clients ou de votre patron et d'en tirer des informations sur ce que vous pouvez faire de plus, de moins ou de différent,

ou sur ce que vous devez continuer à faire. Vos défis vous aident à grandir en tant que personne. La croissance ne consiste pas à désapprendre vos écueils. La croissance consiste à équilibrer vos qualités et à les appliquer au bon moment et à la bonne dose. Enfin, en utilisant ce modèle, j'ai souvent trouvé les raisons pour lesquelles la coopération était si facile avec l'un (mon défi est votre qualité) et si difficile avec un autre.

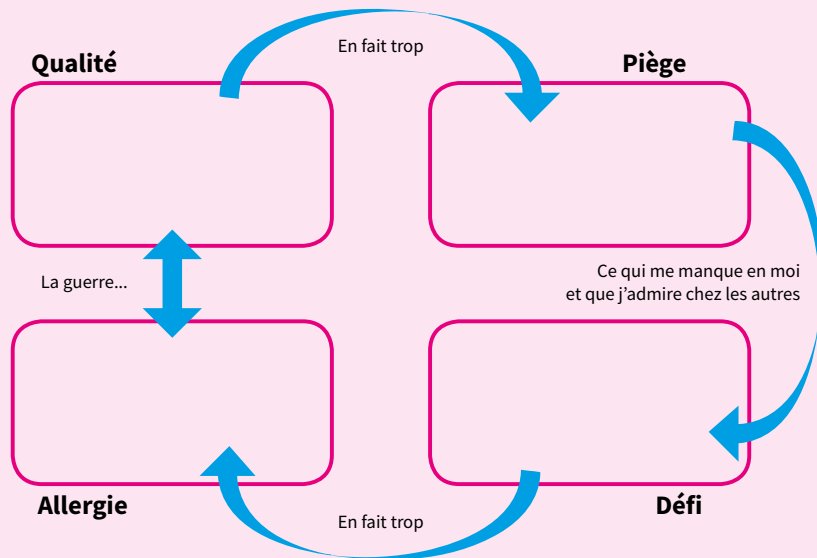
Une collaboration difficile est souvent due au fait que l'on n'est pas capable de voir la valeur de la qualité de l'autre. Souvent, des personnes qui semblent être allergiques l'une à l'autre sont, en théorie, extrêmement complémentaires. Elles pourraient être les maîtres d'apprentissage l'une de l'autre. Plus un créatif est confronté à une personne qui sait très bien mettre des limites et qui dit donc plus souvent “non” que “oui”, plus le créatif émettra d'autres idées et plus l'autre dira “non”. Au bout d'un moment, ils ne pourront plus se supporter.

Dans une collaboration difficile, essayez de ne pas rester bloqué dans votre “c'est moi qui ai raison”. Plus vous insistez, plus l'autre résistera. Essayez de voir la qualité et la complémentarité. Et parfois, cela aide de réaliser que vous êtes très différents et qu'avoir raison n'est pas le problème. Vous êtes simplement très différents et cela restera toujours un défi.

EXERCICE

Notez 5 qualités personnelles et faites le quadrant.

Conseil : si vous avez du mal à nommer vous-même vos qualités intrinsèques, faites un tour d'horizon. C'est un exercice amusant à faire à table avec vos amis. Nommez la qualité que vous admirez chez l'autre. Ou encore : "Si vous deviez nommer ma caractéristique la plus positive, quelle serait-elle ?". Soyez concret lorsque vous complétez votre quadrant : ne vous limitez pas à nommer la qualité (par exemple, énoncer votre opinion honnêtement) mais donnez également des exemples de la manière dont vous appliquez cette qualité.



d'après Daniel Ofman

Trouvez votre créneau !

Si vous êtes à la recherche de nouvelles perspectives, vous avez trois pistes possibles pour trouver votre créneau ou votre nouvelle voie.

Si vous travaillez actuellement pour un employeur, il est utile d'explorer les possibilités qui pourraient vous être offertes en interne. Si vous voulez ou devez trouver un autre employeur, examinez les options sur le marché ouvert de l'emploi et sur votre réseau. Enfin, il y a la possibilité de faire vous-même ce que vous ne trouvez pas et de créer votre propre entreprise ou de travailler en freelance. En ce qui concerne la création de votre propre entreprise, j'y reviendrai plus tard dans ce livre. En outre, à moins que vous n'ayez déjà un emploi très concret en tête, le fait de chercher un emploi vous inspirera de nouvelles possibilités. Et vous fermerez également certaines options.



EXERCICE

Concrétiser son emploi idéal - *séduit ou pas ?*

Les exercices précédents vous ont permis de déduire un certain nombre de mots-clés ou de termes de recherche. Si vous êtes à la recherche de votre prochaine étape, surfez régulièrement, j'entends par là de préférence une à deux fois par semaine, sur un site d'offres d'emploi. Vous pouvez effectuer des recherches sur Google, le Forem, Actiris, Monster, Vacature, Jobat, Stepstone et LinkedIn, ainsi que sur des sites spécialisés tels que ResearchGate, les sites des associations professionnelles, etc. Le but n'est pas forcément de postuler directement, à moins que vous ne trouviez l'emploi de vos rêves. L'objectif à ce stade est d'avoir une bonne idée de ce que vous voulez viser. Parce que ne pas tirer est toujours mauvais, mais mal viser n'est jamais bon. Commencez donc par déterminer votre cible. Utilisez le modèle suivant pour ce faire :

Regardez les offres d'emploi basées sur vos mots-clés. Écoutez votre tête, votre cœur et vos tripes. A chaque offre d'emploi, posez-vous la question suivante : *séduit ou pas ?* Est-ce que ça m'excite ou pas ? Notez quelque part, dans un carnet ou dans des archives numériques, pourquoi.

Gardez un œil critique sur vous-même. Si vous dites "non", est-ce parce que le contenu du poste ne vous attire pas, parce que l'entreprise ou l'organisation ne vous attire pas, parce que le poste et/ou l'entreprise ne correspondent pas à vos valeurs, parce que la distance pose problème, ou parce que vous doutez de vos chances ? Dans ce dernier cas : la question ne se pose pas maintenant. Vous essayez simplement de découvrir vos centres d'intérêt.

Donnez une place aux emplois que vous trouvez, tels qu'ils se présentent "sur le papier" :

- Liste A : En plein dans le mille. Pour cet emploi-là, vous bondissez de votre lit.
- Liste B : possible. Pas d'objections, mais ce n'est pas le job de votre vie. Vous trouvez acceptables les concessions que vous devez faire.
- Liste C : un emploi temporaire. C'est un emploi que vous n'acceptez que par nécessité, pour combler un vide dans votre portefeuille ou votre CV, ou parce qu'il vous donne une chance de revenir dans le jeu après une longue absence, ou encore parce que vous n'attendez rien de plus de votre travail. C'est bon. Il ne faut pas que ce soit avec une grande réticence, car alors ce serait un "non".
- Zone "No go" : les emplois dont vous ne voulez absolument pas, même pour un million. C'est comme ça.

Même si vous souhaitez vous lancer dans une activité indépendante ou créer votre propre entreprise, cet exercice est utile. En effet, le travail indépendant rapporte rarement assez d'argent dès le premier jour pour en vivre. Je recommande toujours, en plus des activités 'en plein dans le mille', si vous ne pouvez pas en vivre tout de suite, de vous constituer une liste B d'activités qui vous permettront de générer une source de revenus. Il peut s'agir d'un emploi à temps partiel ou d'une activité indépendante. Lorsque j'ai commencé à travailler à mon compte, mon rêve immédiat était de gagner ma vie en tant que formatrice et coach et d'écrire. C'est ce que je fais maintenant. En effet, après environ six ans, je peux constituer une grande partie de mes revenus grâce au coaching. Avec l'écriture, on ne gagne pas forcément beaucoup d'argent, et on ne devient pas riche. Dans la plupart des cas, écrire un livre vous coûte de l'argent et aussi du temps. C'est un investissement que vous faites parce que vous l'appréciez vraiment et parce qu'il vous rapproche de vos objectifs. Comparez cela à quelqu'un qui veut s'assurer d'un certain revenu parce qu'il a des chevaux; les chevaux coûtent cher. Pendant les deux premières années, j'ai gagné ma vie principalement en tant que professionnelle indépendante en RH. C'est là que mon expérience a été la mieux utilisée à l'époque. Pour moi, c'était une solution de plan B : mettre mon expérience dans quelque chose qui me plaisait assez, mais qui n'était pas un coup de coeur. J'ai pris plaisir à le faire, j'ai eu la chance d'avoir une très belle mission et un client fantastique, cela m'a donné une grande expérience et des satisfactions grâce à ce que j'ai pu réaliser. Au bout de six ans, je n'avais plus besoin de ces missions. En tant que travailleuse indépendante, je reste toujours prudente. À un moment

donné, il faut oser dire "non" à votre liste B et prendre des risques dans la liste A. Et on peut toujours y retourner. Je me suis toujours promis que si les choses tournaient mal, je chercherais un emploi. Je me le promets toujours (et à ma famille !).

Ce que vous devez savoir sur les offres d'emploi

Pendant mes années de RH, j'ai rédigé de nombreuses offres d'emploi. Du point de vue du candidat ou du chercheur plus ou moins actif, on dirait que les entreprises savent exactement ce qu'elles veulent et que le texte le reflète avec précision. Ce n'est pas la réalité. Il y a plusieurs raisons à cela. Une offre d'emploi est un problème qui doit être résolu. Il y a du travail qui ne se fait pas tant qu'un nouvel employé n'est pas en place. Le travail reste là, ou crée une surcharge de travail pour les collègues déjà présents (ils s'arrachent les cheveux). En tant que gestionnaire ou entreprise, vous cherchez une solution. Toute la sélection des candidats tourne autour de cette seule question : ce candidat est-il la solution à notre problème ? Selon le poste à pourvoir, les responsables craignent parfois que les candidats soient trop peu nombreux. Il en résulte une description assez large contenant un certain nombre d'options. Au cours du processus de sélection, le profil sera ensuite affiné, plus précis. Après tout, un cadre ou un responsable RH n'est pas un voyant extra-lucide.

En outre, un poste vacant n'est pas une donnée statique. Il s'écoule souvent un certain temps entre la conception de l'offre d'emploi et le dépôt des premières candidatures. Entre-temps, la vie ne s'arrête pas. Des collaborateurs quittent

l'entreprise, s'absentent pendant un certain temps, la stratégie commerciale change, le marché se modifie... Il est donc très possible qu'au moment où vous vous présentez comme candidat, le contexte ne corresponde plus tout à fait.

De même, le choix des candidats qui se présentent détermine le profil final de celui ou celle qui sera embauché. En effet, aucun candidat ne correspond à 100% au poste vacant. Lors de l'examen des CV et des lettres de motivation et pendant les entretiens, vous, en tant qu'entreprise, êtes souvent confronté à de nouvelles idées et opportunités, par exemple grâce à l'expérience spécifique d'un candidat. Vous êtes même prêt à accepter certaines lacunes dans l'expérience ou les connaissances du candidat si vous êtes convaincu que le reste est largement suffisant et que la volonté ou la capacité d'apprendre est bonne. Cela veut dire que les candidats eux-mêmes influencent donc aussi le profil final de la personne engagée.

Et enfin, il y a l'effet 'mouton à cinq pattes', une description de poste dont vous êtes sûr que le candidat qui répond à toutes ces exigences n'existe pas. En tant que manager, vous espérez alors trouver un 'mouton à quatre pattes', et, si le talent ne se manifeste pas, peut-être même à trois pattes.

Repérez l'emploi fait pour vous

Il n'est donc pas indispensable que le candidat coche toutes les cases d'une offre d'emploi avant de pouvoir y répondre. Votre première tâche consiste à déterminer quelles sont les exigences incontournables. Parfois, elles sont

explicites et très claires, mais pas systématiquement. En théorie, si une offre d'emploi vous attire et que vous répondez aux critères absolus, vous pouvez y aller si vous atteignez approximativement 60%. Vous devrez pouvoir en donner des exemples pour vous-même (et plus tard pour votre CV, votre lettre de motivation et vos entretiens).

Si je considère notre équipe, il est certain que tous ne remplissaient pas la totalité des conditions requises. Et pourtant, nous les avons pris en considération et sommes très heureux de leur présence. Dans certains domaines, un enseignement complémentaire ou une formation spécifique sont nécessaires, et cela peut se faire. Si vous ne savez pas exactement à quelles exigences vous devez absolument répondre ou même en quoi consiste le poste, prenez contact. Il est préférable d'appeler plutôt que d'envoyer un mail, à moins que vous ne puissiez joindre personne. S'il s'agit d'un premier contact : vous pouvez poser des questions, vous présenter brièvement et dire pourquoi le poste vous intéresse. La personne qui vous parle évalue si vous êtes la solution à son problème et si vous serez apprécié. Parce que les entreprises ne recrutent pas des profils : les gens recrutent des gens.

Dans la pratique, j'ai remarqué que de nombreux candidats potentiels s'excluent d'avance parce qu'ils ont peur de ne pas répondre aux exigences. C'est dommage, car de cette façon, vous manquez des opportunités sans avoir essayé. Quelle est la pire chose qui puisse vous arriver si vous postulez et que vous recevez un "non" ? Je n'ai jamais vu un candidat se faire tuer pour ça. Tout

au plus votre ego souffrira. Et bien sûr, vous aurez mal, surtout si vous avez déjà essuyé de nombreux refus. N'abandonnez pas. Cela signifie soit que quelque chose n'est pas juste dans le processus (votre CV est-il vraiment correct ? Votre lettre de motivation est-elle bonne ? Etes-vous aux taquets ? Comment se passent vos entretiens ?), ou que vous n'avez simplement pas eu de chance. Ne supposez pas que vous êtes simplement malchanceux avant d'avoir vérifié les autres critères. C'est pourquoi il faut toujours demander du feedback. Faites-le de manière constructive et non agressive. Lorsque je recrutais moi-même, cela ne me dérangeait pas que les candidats me demandent ce que je leur conseillerais pour avoir plus de chances d'obtenir un emploi similaire à l'avenir.

Explorer le marché intérieur

Si vous travaillez actuellement pour un employeur, il est utile de discuter de vos besoins et de voir s'il existe des possibilités au sein de l'entreprise. Voyez qui pourrait être votre meilleur interlocuteur pour cela. Parfois, il s'agit simplement de votre supérieur hiérarchique, mais cela peut aussi être votre responsable des ressources humaines ou le directeur commercial si vous travaillez dans une petite entreprise. Dans les grandes entreprises, il existe un marché ouvert actif. Vous trouvez des opportunités sur l'intranet et pouvez postuler. Cela signifie que vous serez en concurrence avec d'autres candidats (internes). Vous en saurez plus à ce sujet dans le prochain chapitre. Les employés des grandes entreprises me font parfois remarquer que ces postes ont déjà été "vendus" lorsqu'ils apparaissent sur l'intranet. C'est possible. Si vous avez le sentiment que vous allez gaspiller votre temps et votre énergie, contactez le

titulaire du poste vacant et demandez si un choix a déjà été fait, sans entrer dans les détails. Le feedback est un cadeau... Écoutez la réponse. Et préparez-vous à vous présenter quand même. Là encore, la règle s'applique : ne pas tirer c'est toujours rater la cible.

Il existe également une possibilité de 'jobcrafting', qui consiste à ajuster votre travail jusqu'à ce qu'il fonctionne mieux. Vous le faites en concertation avec votre supérieur hiérarchique, parfois même avec l'ensemble de l'équipe. L'objectif du jobcrafting est que vous vous sentiez mieux dans votre travail et dans votre peau, et que vous puissiez ainsi mieux contribuer aux objectifs de l'organisation. Un gagnant-gagnant, en d'autres termes. Il y a différentes théories sur ce qu'il faut supprimer à ce moment-là. Certaines choses à prendre en considération :

- Vos relations : avec qui travaillez-vous, à l'intérieur et à l'extérieur de votre département ?
- Le contenu de votre tâche : quels domaines vous donnent de l'énergie et quels sont ceux qui la minent ?
- Votre régime de travail.
- Comment vous voyez votre travail.
- Le degré de défi que représente votre travail.
- Les opportunités d'apprentissage.
- ...



Le jobcrafting n'est pas encore largement adopté sur le lieu de travail. Toutes les entreprises n'y sont pas encore ouvertes. Tant que vous apportez une histoire constructive qui fonctionne mieux pour vous, votre organisation et vos collègues, vous pouvez créer des ouvertures.

Si vous souhaitez changer de poste au sein de l'entreprise, il y a souvent des postes qui n'apparaissent pas sur l'intranet et pour lesquels il faut être sollicité. Si votre employeur ne sait pas que vous attendez une telle opportunité, il ne vous le demandera pas non plus. Une évaluation annuelle ou une réunion de développement est un bon moment pour aborder ce sujet. Faites-le de manière constructive. Parlez de ce que vous appréciez, de vos talents, mais aussi de ce que vous voulez en plus ou de vos objectifs. Cela fonctionne bien mieux que si vous vous plaignez de ce que vous n'aimez plus. Parlez des solutions possibles. Préparez-vous à une telle conversation et examinez toutes les pistes que vous pouvez déjà entrevoir. Un mentor au sein de l'entreprise peut également vous aider. Il s'agit de quelqu'un qui connaît très bien l'entreprise et qui se trouve à un niveau plus élevé que vous, de préférence en dehors de votre département, et qui est prêt à investir en vous. Si vous n'avez pas de mentor ou si vous n'avez aucune idée de la manière dont vous pouvez vous lancer dans le jobcrafting ou de la manière dont vous pouvez le présenter, un coach de carrière peut vous aider.

Vous vous préparez à une conversation avec un mentor en formulant les questions que vous vous posez. Par exemple : quelles sont les autres

possibilités qui existent et comment se qualifier pour certaines choses. Mais aussi comment votre mentor pourrait vous aider. S'agit-il de conseils, de visibilité, de contacts, de partage de votre propre expérience ? Un mentor peut également vous ouvrir son réseau, mais il ne le fera que s'il est sûr de vous, c'est-à-dire si vous lui prouvez votre fiabilité et votre loyauté et si vous vous démenez. Sachez également qu'une nouvelle opportunité, si elle a pu être créée pour vous, ne se présentera pas demain, et qu'il vous faudra faire preuve de patience. N'hésitez pas à y revenir avec votre supérieur si vous avez discuté des possibilités lors d'une réunion pour voir comment les choses évoluent, sans être trop exigeant ou insistant. Préparez-vous à ce qu'un "non" puisse également être une réponse. Ce pourrait être le moment d'explorer le marché extérieur.

Le marché extérieur : où sont les emplois ?

Je dois très souvent faire remarquer aux employés des grandes boîtes qu'il y a une vie en dehors des murs de l'entreprise. Il existe de nombreux lieux et médias où vous pouvez trouver des emplois sur le marché extérieur :

- Google.
- Jobboards. En Belgique, les plus importants sont Vacature.com et Références.be, Jobat.be, Monster (également international), Stepstone, vdab.be, activis.be, forem.be, 11.be pour le secteur des ONG, ResearchGate pour les emplois dans le milieu universitaire et la recherche.
- LinkedIn : le meilleur support pour les emplois de bureau et aussi si vous voulez travailler à l'international.

- Site internet et la vitrine des bureaux d'intérim.
- Selon le secteur, il suffit d'entrer et de se proposer spontanément. C'est courant dans les magasins et l'horeca.
- Le site internet des entreprises ou des organisations où vous aimeriez vraiment travailler.
- Twitter.
- Facebook.
- Bluesteps : c'est un site payant où, pour environ 300 \$, vous pouvez être détecté avec votre profil par des chasseurs de têtes internationaux pour des emplois dont le salaire est supérieur à 100k par an.
- Les salons de l'emploi, avec plus ou moins de succès.
- ...

Vous pouvez créer un profil sur tous les sites d'emploi et un 'agent de messagerie'. Celui-ci vous fournit régulièrement des liens vers des emplois qui pourraient vous convenir. Cela prend un certain temps. Selon le niveau d'emploi auquel vous postulez, certaines canaux fonctionnent mieux que d'autres. Testez le système, voyez quels emplois apparaissent lorsque vous saisissez vos mots-clés.

Si vous recherchez activement quelque chose de nouveau, il est indispensable de consulter quotidiennement les sites d'offres d'emploi et d'assurer le suivi de vos candidatures. Vous y consacrez facilement une demi-heure par jour une fois que vous avez créé vos profils, sans compter les entretiens.

Certains emplois ne sont jamais publiés. Si vous souhaitez enseigner dans un centre d'éducation permanente ou dans une école, sachez qu'ils ne publient jamais de poste vacant et ne recrutent que dans la réserve de candidats spontanés. Pour l'éducation communautaire, vous devez vous inscrire dans la base de données pour être trouvé. Appelez de temps en temps l'école que vous aimez, après avoir fait une demande spontanée, cela peut être utile. Ceci s'applique également pour certaines entreprises. Les candidatures spontanées ne sont souvent pas rentables à court terme. Dans les grandes entreprises, le plus souvent, cela ne paie pas. Là, votre profil disparaît dans une vaste base de données qui n'est pas toujours consultée lorsqu'il y a un poste vacant. Une recherche dans une base de données prend souvent beaucoup de temps et ne donne pas grand-chose (de nombreux candidats travaillent entre-temps ailleurs). C'est pourquoi les recruteurs sautent parfois cette étape.

Comment se faire aider par son réseau ?

Outre l'aspect agréable du contact social, votre réseau remplit trois autres fonctions selon les chercheurs Brian Uzzi et Shannon Dunlap. Il vous donne accès à :

- des connaissances et des compétences plus variées que les vôtres.
- des informations privilégiées. C'est une information qui n'est imprimée nulle part. Comme ce projet qui va démarrer dans quelques mois, par exemple, ou le remplacement prochain de la personne qui va partir en congé de maternité.
- des faveurs. Les faveurs vous sont accordées si vous en accordez aux autres.



Dans votre recherche d'un nouvel emploi, meilleur ou différent, et aussi si vous voulez mettre votre propre entreprise en évidence, ces trois éléments vous seront utiles. Si vous voulez savoir quelles sont les possibilités offertes dans une entreprise, voyez qui vous y connaissez. Vous pouvez le faire par vous-même ou utiliser LinkedIn. LinkedIn ou des sites spécialisés comme ResearchGate conserveront vos coordonnées pour vous.

Il n'est pas nécessaire de mettre à jour en permanence votre carnet d'adresses. Conserver les cartes de visite professionnelles n'a guère de sens, les gens changent de société, d'emploi ou d'adresse électronique si rapidement que les coordonnées imprimées sont vite périmées.

Un réseau, ça se construit comme une assurance. Vous ne savez jamais quand cela sera utile, et cela vaut pour les personnes qui travaillent en réseau avec vous. C'est tout à fait normal. En outre, à partir d'une certaine expérience ou d'un certain niveau d'emploi, vous avez plus de chances de trouver une nouvelle opportunité grâce à votre réseau que sur le marché du travail. Parce que votre réseau vous connaît et c'est un avantage. Un processus de candidature est, d'une certaine manière, un processus de vente. Vous devez franchir ces trois étapes avant même de pouvoir parler d'une éventuelle collaboration : le cycle connaître, aimer et faire confiance, connu dans le domaine de la vente. A titre de comparaison : si vous ne connaissez pas un produit, vous ne l'achèterez pas. Si vous le connaissez mais si n'avez aucune affinité avec le produit, vous ne l'achèterez pas non plus. Il doit donc y avoir un

lien ou une affiliation avec votre schéma de valeurs. Si vous êtes un défenseur des droits des animaux, vous n'achetez peut-être pas de produits cosmétiques testés sur des animaux. Enfin, il faut être convaincu que ce produit est la solution à votre problème. Si je ne suis pas sûre que ce pot de crème anti-rides rendra ma peau aussi lisse que celle d'un bébé pendant la nuit, je ne dépenserai probablement pas 80 euros pour l'acheter.

Un processus de candidature à un emploi se déroule de la même manière. Tout comme le fait de choisir quelqu'un pour une promotion, d'ailleurs. Si les gens ne vous connaissent pas, la préférence va à quelqu'un qu'ils connaissent. Donc un employeur potentiel recherche des points de référence. S'il n'y a pas de lien avec les valeurs de la personne qui recrute, le processus est terminé. Dans ma propre équipe, il est essentiel que les gens aient une attitude positive et, surtout, qu'ils puissent penser en termes de possibilités. Les candidats ayant un comportement de victime et qui ne prennent pas la responsabilité de leur sort, sont éliminés. Et votre futur employeur ou client doit avoir confiance en vos capacités et doit être persuadé que vous résoudrez le problème en remplissant le poste vacant. Les chances de succès sont beaucoup plus élevées si vous ne commencez pas 'à froid', c'est-à-dire si les gens vous connaissent déjà et savent ce que vous pouvez faire, ou si quelqu'un de votre réseau qu'ils connaissent vous connaît et sait de quoi vous êtes capable. C'est aussi la valeur d'une bonne recommandation.

Développer et activer son réseau

Vous ne savez pas si vous avez un réseau ? Bien sûr que oui ! Tout le monde fait partie de plusieurs réseaux, vous aussi. Vous vivez dans une rue avec d'autres personnes, vous êtes peut-être membre d'un club sportif, si vous avez des enfants, ils vont à l'école quelque part, vous avez fréquenté une école primaire et secondaire quelque part, vous avez peut-être suivi un enseignement supérieur. Vous êtes peut-être membre d'un syndicat ou d'un club de loisirs ou encore d'un lieu où vous avez vos habitudes, comme votre café ou votre restaurant préféré.

Dans chaque endroit que vous fréquentez, où vous apprenez à connaître des gens et où l'on apprend à vous connaître, votre réseau s'agrandit. Si vous suivez un enseignement ou un cours, vous construisez simultanément votre réseau. Après cela, il s'agit de se retrouver en restant en contact de manière active ou passive. Ensuite, il y a les réceptions et les véritables possibilités de réseautage, ainsi que les communautés en ligne telles que Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, etc.

Vous pouvez activer votre réseau en posant des questions. Souvent, les gens sont vraiment prêts à vous aider si vous leur demandez. Recherchez qui vous connaissez dans une certaine entreprise et allez prendre un café. Déclarez d'emblée votre intention, surtout s'il s'agit d'une personne occupée ou qui ne vous connaît pas encore. Si vous me dites "Je pense que nous devrions

nous rencontrer un de ces jours" ce n'est pas suffisant pour moi pour bloquer mon agenda. Je me demande alors "qu'est-ce que j'y gagne" ou "qu'est-ce que vous attendez de moi". Je suis heureuse d'aider d'autres personnes à aller de l'avant si je le peux, à condition que je sache qu'il s'agira de cela et que je n'aie pas à libérer mon agenda pour quelque chose dont je ne sais pas pourquoi la question m'est posée. Alors soyez ouvert à ce sujet. Une telle invitation fonctionne encore mieux si les deux parties y trouvent leur compte.

N'attendez pas de résultats immédiats de votre mise en réseau. Même si vous vous connaissez un peu mieux. D'autres personnes n'ont peut-être pas la solution pour vous.

Mais elles pourraient être en mesure de vous mettre sur la bonne voie. Ne soyez pas trop pointilleux quant aux personnes avec lesquelles vous souhaitez établir un réseau. Tous les contacts peuvent être utiles, car ils diversifient votre réseau et donc les connaissances et contacts disponibles, et ils vous donnent potentiellement accès à plus d'informations. Utiliser votre réseau dans la gestion de votre carrière peut fonctionner de plusieurs manières : en vous informant ou en vous donnant des conseils, en vous introduisant, en vous reflétant, en vous inspirant,...

EXERCICE

Visez *suffisamment haut*

Décidez vous-même ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas. Les exercices précédents vous ont appris quels sont les compromis que vous n'accepterez pas. D'ailleurs en général, on ne sait si l'on doit faire un compromis sur quelque chose que lorsqu'on a eu l'occasion d'en discuter. Alors ne faites pas de suppositions gratuites. La liste peut être longue, car nous n'aimons pas nous défaire de ce que nous avons.

Notez à quoi vous tenez absolument et mettez-vous au défi : est-ce vraiment crucial pour vous ? Y a-t-il une marge de manoeuvre ? Quelle est-elle ? Quelle est votre limite inférieure ?

- **Le salaire**

Cela vaut-il la peine de sacrifier quelque chose si c'est le maximum que vous pouvez obtenir dans les négociations et que vous voulez vraiment le poste ? Y perdriez-vous vraiment en qualité de vie si vous faisiez cela ? Et quel est votre limite inférieure ? Je remarque que les gens ressentent souvent une résistance. Bien sûr, personne ne souhaite avoir moins. Mais généralement, c'est un pack : un emploi bien rémunéré s'accompagne souvent d'un engagement supplémentaire ou se trouve dans un lieu peu accessible. Ou vous travaillez dans une grande entreprise internationale. Cela apporte en soi des opportunités, mais aussi beaucoup de soucis, comme des décisions prises loin de votre sphère d'influence. J'ai moi-même subi une baisse de salaire à chaque changement. Mais j'ai pu la rattraper plus tard. Bon, d'accord, j'admets que j'étais une mauvaise négociatrice. Mais je n'aurais pas eu ces emplois si j'avais été intransigeante.

- **La sécurité**

En général, le contraire de la sécurité est qu'il faut accepter un certain nombre de choses : une façon de travailler, une philosophie d'entreprise, les personnes avec lesquelles vous travaillez. Êtes-vous prêt à avoir moins de sécurité si, en échange, vous obtenez un meilleur emploi, un meilleur potentiel d'évolution ou plus de liberté ? Selon le coach Ali Brown, la seule sécurité que vous avez n'est pas un emploi ou un employeur, mais la certitude que, si vous deviez tout perdre, vous pouvez tout reconstruire. Le problème aussi : est-ce que vos insécurités ou vos doutes sur une nouvelle voie potentielle sont basés sur ce que vous pensez ou sur des choses que vous connaissez avec certitude ?

- **La flexibilité**

Qu'êtes-vous prêt à abandonner ou non ? Travaillez-vous actuellement à temps partiel et le poste serait-il à temps plein ? Êtes-vous honnêtement à l'aise avec ça ? Et quelle serait la compensation ? Comment allez-vous vous organiser si ces moments de liberté disparaissent ? Il est intéressant de savoir que de nombreux employeurs - pour des raisons qui nous échappent - exigent souvent un

nouveau travailleur à temps plein. Cela ne signifie pas nécessairement qu'un temps de travail à 80 % n'est pas négociable. Osez demander. Qui ne risque rien n'a rien.

- **La distance domicile-travail**

Êtes-vous prêt à vous éloigner ou à passer plus de temps sur la route ? Testez cela pendant votre phase de candidature. Faites le parcours comme si vous vous rendiez au travail en respectant l'horaire et demandez-vous très honnêtement si vous êtes prêt à le faire. Un de mes clients a participé à un examen à Bruxelles et rien que le trajet jusqu'à cet examen était une horreur. C'est un très bon test. Ce travail n'est pas pour vous.

- **Vos avantages accumulés**

Une question épineuse pour certains, surtout si vous travaillez depuis longtemps dans la même entreprise. On ne l'appelle pas la cage dorée pour rien... Le compromis que vous faites est de savoir si vous êtes prêt à rester à bord, même si vous n'êtes pas emballé, en échange d'un paquet d'argent qui vous sera versé lorsque vous atteindrez l'âge de la retraite (vivant). Vos craintes sont-elles réelles dans ce contexte ? Si une personne de 35 ans me dit qu'elle préfère rester dans l'entreprise pour ne pas perdre les droits acquis, elle pourrait aussi perdre 30 ans de bonheur de carrière ailleurs.

- **Responsabilité et autonomie**

Êtes-vous prêt à accepter un poste de subalterne si vous avez actuellement un poste de cadre ? Ce n'est pas simple. Certains clients me disent qu'ils ont parfois du mal à accepter de ne plus pouvoir prendre eux-mêmes les décisions qu'ils étaient autorisés à prendre auparavant. Réfléchissez-y bien. Pourquoi le faire ? Parce que vous avez peur de ne pas trouver autre chose, ou parce que cela vous rapproche de vos objectifs ? Et à quel niveau cette fonction doit-elle se situer ? Vous pouvez également choisir très consciemment un travail avec moins de responsabilités. Je connais plusieurs personnes qui ont fait ça après un burn-out. Même dans ce cas, elles ont du mal à sauter le pas. Faites un choix honnête, conscient et, surtout, positif.

Il existe beaucoup d'autres facteurs. Examinez votre liste d'impératifs et vérifiez si les emplois que vous trouvez ou le projet que vous souhaitez mettre en œuvre contiennent ces exigences. Considérez honnêtement si ce serait insupportable de faire des compromis sur d'autres points. Trouver un travail qui vous paye exactement autant ou plus que maintenant, où vous ne laissez pas vos sécurités derrière vous, que vous aimez faire, où vous travaillez avec d'autres personnes dans une entreprise qui correspond à vos valeurs,... cela fait beaucoup d'impératifs, ce n'est pas impossible mais cela peut limiter le nombre d'options de repli. Créer votre propre entreprise vous garantit le meilleur contenu, mais il faut travailler d'arrache-pied et investir vos propres deniers avant de pouvoir en vivre.

Peut-on être exigeant quand on veut changer d'emploi ?

Tout vous est permis et je conseille à tout le monde de viser assez haut. Ne vous mettez pas tout de suite en mode 'soldes et démarques' et considérez l'ensemble de la situation. Souvent, les clients de l'orientation professionnelle me disent avec fermeté qu'ils sont perdants. Ma question est alors la suivante : "Est-ce vrai ? Qui vous a dit ça ?" Vous n'en serez pas sûr avant d'avoir exploré correctement le marché ou d'avoir reçu une offre qui est malheureusement beaucoup plus basse que votre offre actuelle (après l'avoir négociée !). Je connais aussi pas mal de gens qui ont pu s'améliorer en changeant de travail. Si des sacrifices sont encore nécessaires pour avoir cet emploi que vous désirez vraiment, réfléchissez aux éléments qui sont négociables pour vous. Pour certains, c'est le salaire, pour d'autres la flexibilité, le statut, la sécurité, la distance,...

Pouvez-vous changer complètement de cap ?

Et maintenant soyons totalement audacieux. Et si vous vouliez faire quelque chose de complètement différent ? L'informaticien qui veut devenir agriculteur biologique, le spécialiste en marketing qui veut se transformer en infirmier ou sage-femme, l'avocate qui veut créer des vêtements, la collaboratrice administrative qui se voit enseignante, l'assistant de gestion qui veut ouvrir un bar, le garagiste qui opte pour un bed&breakfast à l'étranger... est-ce possible ? Oui, c'est possible. Mais pas d'un coup de baguette magique.

Si votre nouvelle orientation est une profession en pénurie, allez dans un centre d'emploi. Actiris et le Forem offrent une allocation pour vous aider à mener à bien vos études.

Dans d'autres cas, il s'agira de calculer et de consulter vos proches. Votre compagne ou compagnon travaille ? Vous êtes célibataire ? De toute façon vous devrez calculer jusqu'où vous irez, à combien doit s'élever votre revenu minimum, si vous pourriez être en mesure de rembourser votre maison plus longtemps ou plus rapidement, comment réduire vos dépenses mensuelles, à quel point il est précieux pour vous de pouvoir partir en vacances à l'étranger et si vous seriez disposé à vous en passer pendant un certain nombre d'années,...

Le fait est qu'on ne fait pas d'omelette sans casser des œufs. Si vous gardez votre activité actuelle, aucun changement n'interviendra. Si votre nouvelle orientation nécessite un diplôme ou des études, et que vous souhaitez vraiment changer de voie, alors cela ne se fera pas automatiquement. Une réorientation complète demande mûre réflexion.

Considérez cela comme un investissement dans votre vie future. Même si vous avez 50 ans maintenant vous pourrez profiter de votre nouvel avenir pendant encore 15 ans, et peut-être même plus.



Allez-y !

Les deux plus grands écueils que je vois chez les candidats à un emploi sont soit qu'ils ne répondent pas à des emplois pour lesquels ils sont réellement qualifiés parce qu'ils ont une mauvaise opinion d'eux-mêmes, soit parce qu'ils n'ont pas l'art de se présenter. Donc avant de supposer que vous êtes trop âgé ou que les gens ne voudront tout simplement pas de vous, assurez-vous d'être bien préparé et d'avoir tous les atouts en main pour tirer le meilleur parti de vos possibilités.

Vous êtes en concurrence sur le marché du travail

Qu'il s'agisse d'une promotion ou d'un nouvel emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, vous êtes dans une position concurrentielle. Ceux qui se défendent mal ou ne se différencient pas suffisamment, sont éliminés. L'autre jour, à un salon de l'emploi, j'ai rencontré une graphiste. Elle s'était récemment reconvertie et n'avait pas beaucoup de vrais jobs en tant que graphiste, ou du moins c'est ce qu'elle s'imaginait. Elle m'a dit qu'elle n'avait pas été choisie lors du dernier entretien d'embauche parce qu'il y avait 400 candidats et elle trouvait logique, compte tenu de son expérience limitée, de ne pas avoir été invitée à un entretien. Quand j'ai examiné son CV, cela me semblait normal. Parce qu'au-delà des simples faits, elle avait montré très peu de choses. C'est dommage, car elle avait des tonnes d'expérience en tant que bénévole, même en tant que graphiste. Ainsi, elle pouvait présenter efficacement des projets de référence et avait un portfolio. Elle n'avait rien dit à ce sujet. Elle avait mentionné son site internet parmi ses informations personnelles et estimait que les gens devaient simplement aller voir son site. J'ai moi-même passé suffisamment de temps en tant que recruteuse sur l'autre rive. Et je l'aurais certainement invitée si elle avait mentionné ses projets et ses chevaux de bataille. Je n'aurais exploré son site que si j'avais été fascinée par son CV.

Vous êtes en compétition et on n'attrape pas les mouches avec du vinaigre. C'est le moment de s'assurer que les bonnes personnes savent ce que vous êtes capable de faire. La modestie est une belle qualité mais ne peut pas toujours vous aider. Vous ne devez pas brandir vos succès comme un drapeau mais il faut tout de même qu'on les connaisse. Ce n'est pas le moment de vous rendre invisible. Vous

devrez donc sortir tous vos atouts. Et vous devez avoir envie d'en mettre plein la vue. Si vous attendez depuis longtemps une promotion ou si vous êtes en recherche et que vous êtes souvent éliminé, vous pourriez vous décourager. Cela se voit dans la candidature ou l'attitude de quelqu'un. Différenciez-vous et montrez de quoi vous êtes capable. Pour ce faire, vous devez vous forger une solide réputation professionnelle à l'intérieur ou à l'extérieur de votre entreprise, et en ayant un CV et un profil LinkedIn attrayants tant pour les opportunités internes qu'externes.

Votre réputation professionnelle

Vous la construisez en travaillant sur 3 éléments : de bons résultats, la visibilité de ces résultats et le rôle que vous jouez, ainsi que la confiance qu'on vous porte. C'est déjà beaucoup.

Commençons par le plus simple : obtenir de bons résultats passe par un certain nombre de choses. C'est beaucoup plus facile si vous êtes complètement dans votre élément, si vous faites ce que vous aimez faire. Même dans un contexte complexe et difficile, vous obtiendrez de meilleurs résultats si vous pouvez utiliser tout ce pour quoi vous êtes doué. Ce sont les domaines dans votre zone d'excellence ou votre zone de génie. Créer de la visibilité est souvent plus difficile. Nous sommes élevés dans la modestie. Nous apprenons très tôt que la vanité n'est pas une vertu. En outre, vous ne devez pas montrer votre réussite de manière ostentatoire. "Pour vivre heureux, vivons caché", disait mon beau-père. Parce que le succès suscite parfois l'offense et crée la jalousie. Et c'est là que réside ce difficile équilibre. J'entends souvent des gens se plaindre, ils sont très frustrés,

du fait que leur patron n'a apparemment aucune idée de ce qu'ils font. Cela les met en colère, c'est comme si leur patron s'en fiche. Ce n'est généralement pas le cas. La plupart des patrons s'intéressent à votre travail, mais ils ne le voient pas toujours. Si vous voulez vraiment obtenir du crédit, vous devez vous assurer que ceux qui devraient savoir, soient effectivement au courant. Et cela signifie, une fois de plus, qu'il faut parfois être explicite. Assurez-vous que, en dehors des évaluations et des entretiens de fonctionnement, vous avez des mises à jour régulières avec votre responsable. Une demi-heure peut suffire si vous la préparez bien. Vous passez en revue ce que vous avez réalisé au cours de la période précédente et vous parlez de vos projets pour la période à venir. Cela permet également à votre responsable de procéder à des ajustements là où ils le souhaite. L'appréciation n'en sera que plus grande. Votre responsable saura ce qu'il ou elle peut attendre de vous. Et vice-versa. Parfois, il est également nécessaire que d'autres personnes dans l'organisation sachent ce que vous faites. Cela pourrait être le "patron du patron" ou des clients internes. Prenez soin de vos relations publiques, assurez-vous qu'ils vous voient de temps en temps et que vous êtes à l'écoute de leurs besoins. Comment être apprécié si l'on ne vous connaît pas ?

Si cette opportunité de sortir de votre case n'est pas immédiatement disponible ou si vous n'avez pas l'accès aux autres, les projets interdépartementaux sont souvent une excellente occasion d'accroître votre visibilité. Les gens vous voient au travail et peuvent vous associer à quelque chose. Cela signifie aussi que vous pourriez préférer ne pas être associé à certaines choses. Soyez sélectif dans vos choix.

La confiance se construit à travers ce que vous fournissez, mais surtout à travers l'intégrité de vos contacts et ce que les gens retiennent à votre sujet à des moments où les caméras ne tournent pas. Êtes-vous cohérent dans vos déclarations ? Les gens entendent-ils un message univoque ? Quelqu'un qui assure à son manager que tout va bien tout en parlant négativement à ses collègues ou collaborateurs n'agit pas de manière cohérente et ne se montre pas fiable.

Les autres membres de l'organisation peuvent également vous faire progresser. Des effets magiques peuvent se produire lorsque des collègues vous recommandent pour un projet ou une opportunité. Tout va beaucoup plus vite. Ils ne le feront que si l'on pense aussi à eux et que s'ils vous considèrent comme un ou une partenaire fiable.

Comment rédiger un CV au top

Même si vous postulez pour un emploi au sein de votre propre entreprise ou organisation, je vous recommande de vous présenter pour le poste de manière aussi professionnelle que si vous étiez externe. Cela inclut un CV professionnel et une lettre de motivation solide. Après tout, les candidats externes à ce poste font la même chose. Une actualisation annuelle de votre CV donne également une bonne idée de votre 'valeur marchande'. Et renforce votre confiance en vous. Ainsi, vous êtes toujours prêt lorsque l'occasion rêvée se présente. C'est d'ailleurs une autre raison pour laquelle les gens manquent des opportunités : parce que leur CV n'est tout simplement pas à jour et qu'ils ne prennent pas le temps de l'actualiser.

EXERCICE

Qui sont vos *supporters* ?

Etablissez une liste de toutes les personnes qui vous entourent professionnellement : votre patron, vos collègues, les collègues d'autres départements, les RH,... Et aussi les clients, fournisseurs, amis du réseau,...

Préparez aussi 3 colonnes :

Colonne 1

Dans la colonne 1, vous indiquez lesquels d'entre eux devraient savoir ce que vous faites et quel est votre rôle dans la réussite de la mission. Cela ne signifie pas que vous revendiquez tout le mérite pour ce travail, mais seulement pour la partie à laquelle vous avez contribué.

Colonne 2

Combien de fois les voyez-vous, quel type de contact avez-vous avec eux ? Savent-ils ce qu'ils doivent savoir ? Est-ce trop peu, juste assez, ou trop ?

Colonne 3

Quelle action pouvez-vous y associer en fonction de votre objectif professionnel ? Les voir plus souvent, maintenir le contact, les voir moins souvent ?

Ce que vous devez savoir sur votre CV

- Votre CV ne reste stable qu'à 90% à chaque candidature. Le reste est du réglage en fonction de l'emploi auquel vous postulez. Demandez-vous à l'avance sur quel sujet vous aimeriez être appelé ou sollicité et adaptez votre CV en conséquence.
- Selon les recherches, les lecteurs se font une opinion sur votre CV dans les 6 secondes. Rendez-le attrayant et pertinent !
- Selon une étude, 93 % des recruteurs vérifient votre profil LinkedIn.
- La plupart des CV sont lus sur écran. Assurez-vous que les éléments les plus intéressants soient bien visibles et allez droit au but.
- Il y a autant d'opinions que de recruteurs. Vous ne serez pas en mesure de les convaincre tous. Ils ne seront d'ailleurs pas tous d'accord avec ces conseils.

Ce qui me bloque lorsque je reçois un CV

En tant que coach de carrière, c'est souvent l'un des points de conclusion les plus importants : comment rédiger un CV qui va droit au but. Si je compare les tendances par rapport à mon entrée sur le marché du travail en 1992, peu de choses ont changé. Le candidat qui vise le mieux, atteint le but le plus facilement. En termes de mise en page, les choses sont devenues un peu plus modernes.

Mais le changement le plus important que j'aie remarqué au cours de ces dernières années, du côté de l'employeur, c'est que nous voulons vraiment

savoir en un coup d'oeil qui vous êtes, ce que vous avez à offrir, pourquoi vous êtes celui ou celle que nous recherchons.

C'est pourquoi nous pensons qu'il est très important d'apprendre aux gens comment créer un CV qui leur permet de se mettre en valeur. Chaque recruteur, manager ou professionnel des RH a ses propres règles d'or. J'en étais un pendant plus de 20 ans, et je partage avec vous mes 7 déceptions rédhibitoires et comment vous pouvez les éviter.

- **Déception #1** - Dans les CV traditionnels que nous rédigeons il y a 20 ans, nous commençons par une énumération plutôt inintéressante de données personnelles, y compris notre lieu et date de naissance. Vous ne disposez que d'une demi-page pour faire une première impression. Pourquoi ? Parce que la plupart des CV sont lus électroniquement et que je vois à peu près une demi-page lorsque j'ouvre votre CV sur mon écran. Rendez-le intéressant ! Où et quand vous êtes né n'a aucun d'intérêt. Dans une phase ultérieure, c'est utile et nécessaire et pour certains jobs, mais pas pour la plupart des emplois. De plus, c'est une porte ouverte vers une discrimination non désirée. Si vous ne voulez pas donner l'impression de cacher quelque chose, mentionnez votre date de naissance en page 2 si vous le souhaitez vraiment.
- **Déception #2** - Je n'ai pas besoin de vignettes pour votre nom et votre adresse. Dans les années '80 et '90, vous commenciez votre CV par le titre

en grosses lettres. 'curriculum vitae', puis mettiez des vignettes comme: nom, prénom, adresse. Encore une fois, souvenez-vous que vous n'avez qu'une demi-page pour faire une première impression. Allez vers le plus utile. Enlevez le titre et mettez l'essentiel de vos coordonnées quelque part en haut de la page.

- **Déception #3** - Je ne veux pas savoir quelle était votre école maternelle. Vraiment pas. Et à moins que vous ne postuliez pour un emploi d'enseignant, ne parlez pas non plus de votre école primaire. Le nom de votre école secondaire n'est pertinent que si vous n'avez pas fait d'études supérieures, et alors limitez-vous à vos options. Mentionner votre parcours scolaire me dit soit que vous n'avez rien d'intéressant à dire, soit que vous n'êtes pas capable de distinguer l'essentiel du secondaire.
- **Déception #4** - Si vous avez fait quelque chose de très intéressant et de pertinent au cours des années écoulées, dites-le tout de suite ! Si vous voulez vous vendre pour ce que vous avez à offrir, indiquez-le sur la première demi-page. Comment ? En commençant par les choses les plus récentes en premier. Et en incluant un objectif professionnel, un titre personnel (votre argumentaire éclair) et vos compétences essentielles. Et incluez un exemple pour que je sache où trouver des informations encore plus intéressantes dans votre CV. Mettez-moi sur la bonne voie.
- **Déception #5** - Ne vous attendez pas à ce que je saisisse pourquoi vous êtes celui ou celle que nous cherchons parce que je pourrais le comprendre à partir du contexte. Les recruteurs expérimentés ont généralement une très large vue sur les organisations, les emplois et les requis. Et pourtant, dans certains cas, il n'est pas évident de déterminer si tel ou tel candidat est 'le bon' pour le job en question. C'est donc là votre principale tâche en tant que candidat : indiquer les compétences que vous avez acquises et qui font de vous la personne que nous recherchons en fournissant des exemples pertinents. Ne supposez pas que nous saurons qu'un chercheur est aussi un gestionnaire d'équipe et un motivateur ou qu'un professionnel de l'audit possède d'excellentes compétences en matière de négociation. Prouvez-le. Faites vos devoirs : établissez les liens avec les compétences recherchées.
- **Déception #6** - N'envoyez jamais un CV en Word. Cela m'agace au plus haut point, autant qu'une mise en page incohérente, trop de polices différentes ou une disposition bâclée. Environ 70% des CV que je reçois sont en Word et les indications de mise en page sont toujours présentes. Cela rend votre CV très difficile à lire, je peux immédiatement voir où vous avez eu un espace en trop ou en moins et cela ne donne pas une impression très professionnelle. En outre, différentes versions de Word gâchent votre mise en page, même si vous avez essayé de la rendre jolie. Convertissez toujours votre CV en pdf, sauf si l'entreprise insiste absolument pour avoir un document Word.

- **Déception #7** - Ne vous présentez jamais à la troisième personne. Quand je travaillais dans un cabinet de conseil, tous nos CV étaient à la troisième personne. C'était plus ou moins logique, car c'est l'entreprise qui vous présentait comme un candidat potentiel. Dans les demandes d'emploi, ça ne marche pas. En fait, ça donne l'impression d'une personnalité perturbée si vous écrivez sur vous-même à la troisième personne.

En plein dans le mille !

- Commencez de manière concise par vos coordonnées. Ce que j'ai vraiment besoin de savoir c'est qui vous êtes et comment je peux vous joindre, indiquez donc simplement une adresse e-mail et un numéro de portable. Evitez d'utiliser l'adresse électronique familiale ou l'adresse de votre compagne ou compagnon pour poser votre candidature. Et vérifiez votre message vocal. "Je ne suis pas là, tralala !" c'était possible quand vous étiez à l'école, mais plus maintenant lorsque vous postulez à un emploi.
- En haut du message, mettez un slogan ou un objectif professionnel (votre argumentaire condensé): qui êtes-vous, que pouvez-vous faire et que recherchez-vous ? Sachez que selon certaines études, 60 % des lecteurs ne lisent pas votre lettre, alors établissez ici le lien avec l'offre d'emploi.
- Mentionnez quelques compétences de base : 3 à 5 compétences dont vous disposez pour l'emploi auquel vous postulez et donnez un bref exemple qui prouve que vous maîtrisez cette compétence. Quelques exemples.
 - People Management : dans mon rôle de chef d'équipe des services à la clientèle à l'entreprise X, j'étais responsable de la gestion quotidienne d'une équipe de 5 personnes du service clientèle et d'un assistant
 - Orientation client : en tant qu'aide ménagère, je trouve important que les familles chez qui je travaille puissent me faire confiance et être satisfaites de mon passage.
 - Bonne plume : des amis et des membres de ma famille me demandent souvent d'écrire des textes personnels et de circonstance pour toutes sortes d'événements. Je fais régulièrement des comptes-rendus de notre match de foot hebdomadaire (et vous pouvez même ajouter un lien si cela peut être lu en ligne).
- Vient ensuite votre histoire professionnelle ou votre expérience de travail.
 - Dans l'ordre chronologique inverse, le plus récent en premier, le plus pertinent en détail.
 - Indiquez votre fonction, la date, l'entreprise et/ou le département.
 - Ne décrivez pas vos fonctions mais vos responsabilités et vos réalisations sauf si vous postulez pour un poste de soutien où le 'faire' est important.
 - Utilisez des chiffres s'ils sont significatifs (nombre de personnes que vous avez dirigées, votre budget, ...).
- Vos diplômes et certificats.
 - Ne mentionnez que votre dernier diplôme obtenu (ou les études entamées), l'établissement d'enseignement et les dates.
 - Votre mémoire de fin d'études s'il est récent ou toujours pertinent.

- La formation en entreprise, la plus pertinente (vous voulez montrer que vous continuez d'apprendre). Exception faite pour les personnes occupant un poste en IT ou les candidats dans les domaines techniques très pointus. Dans ce cas, il peut être judicieux d'inclure une liste complète des formations spécifiques dans une annexe séparée.
- Compétences linguistiques et informatiques.
 - Indiquez vos compétences dans quelle langue (langage de tous les jours, discussion d'affaires, ...) Pas de tableau, sauf demande explicite.
 - Compétences informatiques : pertinentes et utiles. Pour les professionnels de l'informatique, vous pourriez ajouter une 3ème page en annexe.
- Divers ou personnel.
 - Autres choses que vous voulez dire sur vous-même. Si vous le souhaitez, vous pouvez indiquer ici votre état civil, votre âge, vos enfants,... Ce n'est pas indispensable. Dans certains pays comme les États-Unis, il est même interdit de demander votre âge car cela peut entraîner une discrimination.
 - Affiliations : décidez vous-même de ce qui est pertinent, soit par le contenu ou par l'expérience qu'elle vous a apportée.
 - Vos hobbies : vous pouvez les indiquer mais ce n'est pas obligatoires. Certains recruteurs ont cela en horreur. Mais ça vous rend plus humain. A ce stade c'est vous qui décidez de ce que vous souhaitez révéler de votre personnalité.

Quelques conseils supplémentaires

- Rédigez votre CV dans la langue de l'annonce. Vous voulez montrer que vous maîtrisez la langue dans laquelle vous allez travailler. Montrez-le tout de suite. Écrivez votre lettre ou votre courriel dans la langue de l'annonce et, de préférence, faites-la relire par quelqu'un qui maîtrise parfaitement cette langue
- Soignez la mise en page. La mise en page que vous choisissez est en lien avec votre personnalité, le message que vous voulez faire passer et le poste auquel vous postulez. Si vous posez votre candidature à un poste de communication ou à un emploi de graphiste, ou encore spécialiste du marketing, elle peut être beaucoup plus déjantée et originale qu'un CV classique, pour lequel la plupart des éléments suivants s'appliquent.
- Votre CV s'intitule 'curriculum vitae' ? Enlevez ça. Indiquez plutôt dans votre note de bas de page 'CV Paul Pirson', la date de la dernière mise à jour et le numéro de page.
- Moins, c'est plus ! 2 pages suffisent largement.
- Soyez clair, assurez-vous que le texte soit suffisamment aéré, utilisez un maximum de 2 types et tailles de police. Utilisez un maximum de 2 types de puces pour les questions principales et secondaires et restez sobre. Sauf si vous postulez pour un poste de graphiste ou une fonction artistique : dans ce cas, allez-y à fond les ballons pour montrer de quoi vous êtes capable tout en restant dans le bon goût.

- Utilisez des puces plutôt que des phrases complètes et alignez les mots sur 3 lignes au maximum. Assurez-vous qu'il y ait une logique.
- La photo fait l'objet de nombreux débats. Certains recruteurs la souhaitent, d'autres pas. En ce qui me concerne, il n'y a pas de problème à voir une photo sur un CV. Il donne à votre CV un 'visage', vous devenez plus humain et plus facile à retenir. Si vous utilisez une photo, assurez-vous qu'elle reflète votre apparence au travail. C'est encore mieux si vous avez l'air sympathique et si la photo est récente. Si vous craignez d'être victime de discrimination pour une raison quelconque en raison de votre apparence (couleur de la peau, cheveux gris,...), laissez-la de côté.
- Si votre prénom et votre nom prêtent à confusion, mettez votre nom de famille en majuscules. Si votre prénom ne permet pas de déterminer si vous êtes une femme ou un homme, donnez la précision nécessaire. Gardez à l'esprit que si vous postulez à l'étranger, les prénoms d'ici sont moins connus là-bas et il n'est donc pas toujours évident de savoir si vous êtes un 'il' ou une 'elle'. Ce n'est pas indispensable pour la sélection, mais c'est tellement ennuyeux pour le recruteur quand il s'agit d'envoyer un courriel poli et qu'il ignore s'il s'agit de 'Chère Madame', 'Chère Mademoiselle' ou 'Cher Monsieur'.
- Assurez-vous de disposer d'une adresse électronique professionnellement acceptable. Hotmail ne pose pas de problème, bien que certains recruteurs préfèrent actuellement gmail ou un nom de domaine, mais assurez-vous que le nom est décent (évitez 'grossebête@hotmail.com').

Ne le faites jamais. Vraiment, jamais.

- Mentir ou essayer frénétiquement de cacher les trous dans votre CV. Un mensonge se détecte rapidement et relègue immédiatement votre CV à la poubelle. Partez du principe que 'vous êtes comme vous êtes'.
- Évitez les abréviations, le jargon ou la soupe à l'alphabet ("J'étais en charge du département DPS CSDD"). Expliquez-les dans un langage compréhensible, à moins qu'il ne s'agisse de termes couramment utilisés dans votre secteur ou votre industrie.
- Écrire des fautes d'orthographe ou de syntaxe. Faites relire votre CV plusieurs fois !
- Énoncer des absurdités ("J'ai une bonne connaissance de l'internet").
- Ne jamais, vraiment jamais, postuler à partir de l'adresse électronique de votre compagne ou compagnon ou de l'ensemble de la famille. N'utilisez l'e-mail de votre entreprise que pour des candidatures internes.

Votre CV n'est qu'un moyen de vous rapprocher de votre prochaine étape. Songez aussi à construire de manière proactive votre réseau professionnel. Connectez-vous et restez en contact avec vos anciens collègues et responsables, fournisseurs, clients,... Votre réputation est souvent plus forte que ce que votre CV papier peut révéler.

Et la lettre ?

On me demande souvent si une candidature à un emploi doit absolument être accompagnée d'une lettre. Oui, absolument. Bien que les recherches montrent que seulement 40% des recruteurs lisent réellement la lettre (moi je la lis toujours), il est important de montrer que vous faites un effort pour le poste. Et vous prouvez cet effort de deux manières : en explicitant un tant soit peu votre candidature, et en fournissant un CV impeccable.

Une lettre de motivation (dans la pratique, il s'agira d'un courriel) contient trois éléments :

1. Le poste pour lequel vous postulez ;
2. Un paragraphe sur votre parcours et vos centres d'intérêt. C'est le moment de présenter brièvement vos principaux atouts pour ce poste. Cela me permet de comprendre pourquoi je dois cliquer pour ouvrir votre CV ;
3. Que vous êtes impatient d'expliquer votre candidature.

Il n'en faut pas plus, mais certainement pas moins. Il y a plusieurs choses que vous ne devez vraiment pas faire :

- Ecrire des fautes.
- Mentionner un intitulé de poste erronné (attention au copié-collé !).
- Mentionner une entreprise qui n'a rien à voir (idem, c'est vraiment arrivé).
- Être négatif. J'ai reçu un jour une lettre de quelqu'un qui, dans le deuxième paragraphe, écrivait qu'il en était à la énième restructuration en ajoutant encore d'autres plaintes. Ce n'est pas très attrayant.
- Vous vous tirez une balle dans le pied à l'avance en disant, par exemple, que vous "souhaitez travailler à 80%". C'est pour plus tard, après votre premier entretien. Alors seulement vous pourrez mettre vos cartes sur la table. Actuellement, vous devez encore arriver au stade où ils auront envie de vous rencontrer.
- Conclure par "n'hésitez plus, le candidat idéal c'est moi !". C'est une erreur monumentale. Vous n'avez aucune idée de la qualité des autres candidats ni du nombre de lettres de motivation que j'ai reçues (pour 1 poste, j'en ai eu 239 et ce n'était même pas le record).

Gardez un ton professionnel, positif et attrayant. Le seul but de votre courriel ou de votre lettre est de me donner envie de regarder votre CV et de vous inviter.

Chère Madame Janssens,

C'est avec un grand intérêt que j'ai lu sur votre site internet votre annonce pour un préposé au service à la clientèle .

Après avoir obtenu un diplôme de bachelor en marketing en 2004, j'ai travaillé comme assistant marketing et commercial chez Vandezande, une société spécialisée dans la construction d'ossatures en bois. Cela m'a permis d'acquérir une première expérience professionnelle avec des clients dans le secteur de la construction. J'ai appris comment informer efficacement mes interlocuteurs au téléphone. En outre, j'étais chargé de rédiger des messages sur les réseaux sociaux. Après cette expérience, j'ai eu l'occasion de travailler en tant que représentant commercial junior. Cela a renforcé mes compétences en matière de vente directe. J'ai trouvé le contact avec les clients vraiment enrichissant. J'ai aussi expérimenté que le volet interne des ventes, le suivi des actions commerciales, la saisie des commandes des clients et la finalisation administrative des dossiers des clients m'offrent le plus de satisfactions. C'est pourquoi je suis intéressé par votre poste vacant. Il combine tout ce que je recherche : contact avec le client, contact avec les responsables des ventes et le traitement correct des commandes et des problèmes. Cette opportunité me permettrait de mettre à profit les compétences que j'ai acquises au fil de mon expérience pour les appliquer dans un poste où la convivialité et la compréhension de la clientèle sont des éléments essentiels. Vous trouverez plus de détails sur mon expérience dans mon CV.

Je serais heureux d'éclaircir ma candidature lors d'un entretien personnel et j'attends votre réponse avec impatience.

Cordialement,

Gaston Dupont

Le suivi

Si vous postulez activement à un emploi, vous avez toujours une longueur d'avance. Le secret est dans le suivi ! J'entends souvent les gens se plaindre qu'ils n'obtiennent pratiquement aucune réponse à leurs candidatures. C'est en partie de leur faute. Si vous postulez 'en vrac', c'est-à-dire si vous envoyez 50 lettres ou courriels et CV identiques, c'est ce que vous provoquez : une réponse standard 'en vrac'. Avec un peu de chance. Je suis tout à fait d'accord pour dire que chaque demandeur devrait recevoir une réponse. Mais tous les employeurs ou agences de recrutement ne sont pas équipés pour être en mesure de le faire efficacement, même s'ils le souhaitent. Facilitez-leur le travail.

Ne pas démarrez pas à froid. Si vous avez l'occasion d'appeler quelqu'un pour lui poser de bonnes questions de fond sur le poste, faites-le. Gardez votre argumentaire, c'est-à-dire une très courte présentation de vous, sous la main, et la motivation expliquant pourquoi le poste vous intéresse. Cela fait peur à de nombreux candidats mais ça marche. Avec les candidats qui ont fait ça, j'ai toujours attendu avec impatience l'arrivée de leur candidature. Je me suis immédiatement intéressée à leur CV. En fait, j'ai moi-même réussi, dans mes 2 derniers emplois, de cette façon à m'introduire parmi les candidats, même si mon futur employeur était déjà à un stade assez avancé avec certains postulants. Bien que je ne sois pas du tout courageuse au téléphone. Alors assurez-vous d'être prêt. L'homme au téléphone m'a dit : "D'accord, mais il faut que je dispose de votre CV dans une heure, sinon, il sera trop tard". Et il l'a eu dans les 20 minutes. Parce que mon CV était prêt. Et j'ai eu le poste.

Et puis il y a le suivi. Ne lâchez pas trop vite. Si vous voulez vraiment ce job, vous devez un peu lui courir après. Si après 10 jours calendrier vous n'avez toujours pas de réponse, donnez un coup de fil. Préférez un appel à l'envoi d'un e-mail, d'ailleurs. Demandez s'ils ont bien reçu votre candidature et quel est le délai pour avoir des nouvelles. En tant que recruteuse, il m'est arrivé plusieurs fois de vouloir appeler quelqu'un au lieu d'envoyer un courriel, mais une semaine ça passe vite, et cela a donc pris plus de temps que prévu pour que ce candidat reçoive une réponse. Les candidats qui m'appelaient et qui se présentaient bien pouvaient venir tout de suite pour un entretien. Si vous avez postulé par courriel, il n'est pas impossible que votre message soit parti dans les spams. Dommage, non ? Essayez 3 fois, et si vous n'arrivez pas à joindre quelqu'un ou si vous n'obtenez pas de réponse, classez votre candidature. Clôturez ce dossier et passez au suivant.

Conservez une trace de vos candidatures avec les avis de vacance correspondants. Cela peut se faire physiquement ou électroniquement. Les descriptions de poste disparaissent automatiquement du web et vous en aurez évidemment besoin pour préparer vos entretiens. Si vous êtes un demandeur d'emploi, c'est également votre matériel de preuve pour votre superviseur. Dans ce résumé, vous incluez les colonnes suivantes :

- Le poste pour lequel vous postulez ;
- L'entreprise ;
- Personne de contact et coordonnées (si vous les avez) ;
- La date de votre candidature. Conservez également votre lettre ou votre courriel, ainsi que le CV exactement comme vous l'avez envoyé ;

- Date de suivi. C'est dans 10 jours (dans Excel vous pouvez faire un réglage automatique) ;
- Etat de la question ;
- Remarques.

Postuler prend du temps, mais c'est payant. Plus vous serez actif et concentré, plus vite vous pourrez décrocher l'emploi désiré.

Chouette, vous avez décroché un entretien !

Les entretiens d'embauche sont assez excitants. Parfois aussi un peu effrayants. Il y a une masse d'informations, de conseils et d'astuces disponibles sur internet à propos de ce qu'il faut faire et ne pas faire, comment se préparer, etc. Je me limiterai ici à quelques éléments de base.

- Commencez par une bonne préparation. Le strict minimum pour une conversation, c'est de savoir ce que fait l'entreprise ou l'organisation, ses ambitions, ses missions, ses points de vue,... qui sont ses clients, etc.
- Intéressez-vous à la fonction. Relisez l'offre d'emploi. Si vous pouvez contacter quelqu'un qui a fait ce travail ou qui le connaît, faites-le. Vous pourriez découvrir quelles sont les personnes que vous connaissez au sein de l'entreprise et les contacter si vous les connaissez suffisamment bien. LinkedIn vous aide à retrouver ces personnes.
- Vérifiez avec qui se déroulera l'entretien et quel est son rôle dans ou pour l'entreprise.
- Préparez des questions. Il n'y a rien de plus irritant pour votre interlocuteur que de ne pas entendre de questions intéressantes pendant l'entretien. Si, durant l'entretien, toutes vos questions reçoivent une réponse spontanée, précisez-le et dites que vous aviez préparé des questions et qu'elles ont toutes reçu une réponse. Vous pouvez également dire quelles étaient vos questions. Cela montre votre intérêt. L'entreprise voudra aller plus loin si vous montrez votre réel intérêt.
- Restez patient. Dans certaines organisations, vous devrez raconter votre histoire plusieurs fois. C'est inefficace, mais c'est parfois comme ça. Ce n'est pas le moment d'être critique à l'égard du processus d'interview ou de l'enquêteur. Il faut faire avec.
- Connaissez votre CV sur le bout des doigts et faites ressortir une motivation claire. Si vous n'arrivez pas à citer votre CV par cœur, il suffit d'en prendre une copie pour vous-même et une autre pour l'interviewer.
- Préparez vos réponses aux questions les plus fréquemment posées.

Vous pouvez vous préparer aux questions auxquelles vous devez vous attendre dans tous les cas lors d'un entretien. Elles sont très courantes.

“Présentez-vous.”

Ça peut paraître étrange de commencer par ça, mais cette demande est simplement destinée à briser la glace et à vous aider à vous lancer. Abordez la question de manière intelligente. Ne livrez pas un monologue de 20 minutes dans lequel vous remontez à la préhistoire. Vous perdrez complètement votre interlocuteur ainsi que son intérêt pour vous. Décrivez brièvement qui vous êtes, précisez les 3 éléments suivants que l'on voudra toujours savoir sur vous et qui sont également les plus pertinents pour ce poste (il peut s'agir de vos études, de ce qui vous a essentiellement occupé ces dernières années, les entreprises ou les secteurs dans lesquels vous avez de l'expérience), et pourquoi vous êtes heureux d'avoir cet entretien, c'est-à-dire pourquoi vous êtes intéressé. Ne vous perdez pas dans des descriptions factuelles avec beaucoup de détails à ce stade. Vous pourrez le faire plus tard. Votre interlocuteur vous indiquera sûrement ce qu'il souhaite savoir de plus.

“Pourquoi avez-vous postulé pour cette fonction ?”

C'est une question très logique. C'est un bon moment pour développer votre motivation. Montrez que votre candidature est un choix positif. Qu'est-ce qui vous a enthousiasmé ? Qu'est-ce qui vous a poussé à postuler ? Postuler à un emploi, c'est un peu comme un rendez-vous : vous voulez être choisi parce que

vous êtes attirant, pas parce que vous prenez la place de quelqu'un d'autre ou parce que vous semblez faire l'affaire.

Il en va de même pour les candidatures à un emploi. Un employeur veut que vous choisissiez pour lui et pour ce travail.

“Pourquoi voulez-vous travailler pour notre entreprise ?”

C'est le moment de montrer le lien entre vos valeurs et la politique de l'entreprise. Vous recherchez la croissance, des collègues agréables, des possibilités de développement, des défis,... ? Qu'est-ce qui vous attire chez cet employeur ? Soyez explicite. J'ai eu une candidate qui était juste un peu trop spontanée. Quand je lui ai demandé pourquoi elle voulait rejoindre notre équipe, elle a répondu “que cela faisait un moment qu'elle n'avait plus regardé le site et qu'elle ne se souvenait plus très bien”. À ce moment-là, en tant que candidat, vous êtes déjà presque condamné. Je lui ai donné une seconde chance en lui demandant de me dire sans entrer dans les détails ce qui l'a marquée et la réponse était “rien”. Ce qui a immédiatement mis fin à la conversation.

“Que recherchez-vous chez un patron ? Qu'attendez-vous d'un employeur ? Et de vos collègues ?”

Ces questions sont utilisées pour sonder ce qui peut correspondre entre vous. C'est aussi le moment pour vous faire une idée. Plus précisément, vous indiquez ce dont vous avez besoin pour donner le meilleur de vous-même. Nous avons fait des exercices à ce sujet. Vous avez besoin d'autonomie, de concertation,

de structure, de défis, d'appréciation... ? C'est le moment d'en parler. Soyez attentif à la réponse que l'on vous donne. Si vous obtenez de nombreuses réponses qui commencent par "mais", comme dans "mais supposons que votre responsable...", cela indique que quelque chose ne va pas. Soyez vigilant, le retour d'information est un cadeau. Osez poser des questions en retour, comme "Qu'attendez-vous de vos collaborateurs" ou "Comment décririez-vous la collaboration dans l'équipe ?". Vous pouvez également demander "Pourquoi les gens aiment-ils travailler ici ?" dans le but de sonder la culture de l'entreprise.

"Comment vous voyez-vous dans 5 ou 10 ans ?"

Question délicate. Je n'ai jamais eu de bonne réponse à cette question, à part "10 ans de plus et j'espère que vous ne le remarquerez pas trop". C'est une question utile si vous ne vous focalisez pas trop sur un poste spécifique. Parlez de la façon dont vous voulez vous voir évoluer. Voulez-vous éventuellement diriger, ou plutôt avoir une spécialisation ? Voulez-vous avoir la chance de profiter de cours de formation ? Vous espérez obtenir un Master aux frais de l'entreprise ? Êtes-vous intéressé d'aller à l'étranger ? Vous pouvez mettre toutes ces choses sur la table. Encore une fois les réactions que vous recevez sont un bon test pour savoir si cet emploi va vous offrir ce dont vous avez besoin.

"Quels sont vos points les plus positifs ?"

Que vous expliquiez un bon ou un moins bon côté de vous-même, utilisez toujours des exemples concrets qui montrent clairement ce que vous voulez dire. Certains mots comme 'respectueux' ou 'perfectionniste' sont des mots bateaux,

des termes qui donnent lieu à de multiples interprétations et, partant, à des malentendus. Après de nombreux entretiens, il n'est vraiment pas intéressant d'entendre que les candidats sont flexibles, loyaux et résistants au stress. C'est le moment d'établir un lien entre votre candidature, le poste vacant et l'entreprise. Précédemment nous avons travaillé avec le modèle d'Ofman, c'est le moment de le sortir de votre chapeau. Et aussi de faire le lien avec vos succès précédents. Vous pourriez dire qu'une de vos forces c'est de fournir un travail solide. Que vous préparez toujours bien vos dossiers et que si vous êtes absent et que vos collègues doivent assurer le suivi de votre travail, vous collez des notes sur le dossier avec un état de la question ou que vous les informez à l'avance.

"Quels sont vos points négatifs ?"

C'est une question que je ne pose plus jamais, car je pense que ce n'est pas une bonne question. Ce que vous voulez vraiment savoir en tant qu'enquêteur, c'est si la personne se connaît, si elle est perspicace et si elle possède le sens des réalités. C'est là que vous ramenez votre analyse d'Ofman : parlez des pièges d'une qualité et, surtout, de ce que vous avez appris sur la façon d'y faire face, c'est-à-dire votre défi. Personne n'a que des aspects positifs.

"De quoi êtes-vous le plus fier dans votre carrière ?"

Encore une fois, c'est un moment pour à la fois briller et faire le lien avec l'emploi et l'entreprise. Vous pouvez vous inspirer de l'exercice que nous avons fait plus tôt, dans lequel vous avez analysé les succès. Surtout, faites en sorte qu'ils soient pertinents pour le poste.



“Vous postulez ailleurs ?”

Avec cette question, l'enquêteur veut savoir, d'une part, dans quelle mesure vous êtes actif, c'est-à-dire si vous voulez vraiment quitter votre emploi actuel, si vous voulez vraiment un emploi, ou si vous agissez de manière systématique. S'ils veulent vraiment vous avoir à bord, c'est aussi un test de réalité : pourrions-nous 'harponner' ce candidat ? Si vous n'avez pas d'emploi actuellement, quelle qu'en soit la raison, il est normal de postuler à plusieurs endroits à la fois ou que vous indiquiez que vous recherchez quelque chose de très spécifique et que vous postulez avec parcimonie (ce qui vous a amené à eux). Si vous avez actuellement un emploi, alors toute une série de candidatures est le signe que vous voulez partir ou que vous êtes un peu désespéré. Vous n'êtes pas obligé de mentionner le nombre de candidatures lorsqu'on vous pose cette question. Vous n'êtes pas non plus tenu de dire où vous posez votre candidature (même si des les enquêteurs posent des questions à ce sujet). Toutefois vous pouvez éventuellement indiquer le type de poste pour lequel vous êtes dans la course.

“Pourquoi avez-vous quitté la société X ?”

C'est l'une de ces questions pièges. Toujours parler de l'entreprise où vous êtes allé et pourquoi vous vouliez y aller, plutôt que de dire pourquoi vous êtes parti. Ne dénigrez pas non plus votre ancienne entreprise, votre ancien supérieur ou votre ancienne équipe, même s'ils sont la cause de votre départ. S'il est néanmoins nécessaire de dire quelque chose s'il s'agit d'un licenciement, restez aussi positif que possible ou indiquez simplement la raison pour laquelle la

collaboration a été interrompue, par exemple une réorganisation, une coupe budgétaire, le travail qui a changé et qui ne convenait plus,...

“Je vois que vous avez pris une année supplémentaire pour vos études. Qu'est-il arrivé ?”

Ça ne me dérange pas qu'un candidat ait raté une année. Je veux surtout savoir ce que cette personne a appris de cette expérience. Prend-il ou prend-elle la responsabilité de ses mauvais choix ou pour avoir trop profité de la vie estudiantine, ou est-ce qu'il ou elle reporte la faute sur quelqu'un d'autre ? Votre réponse à cette question en dit long sur la façon dont vous gérez les obstacles, et ils se présenteront sans aucun doute à vous. Si vous avez du mal à vous souvenir de la chronologie de votre parcours, n'hésitez pas à vous munir de votre CV.

“Supposons que vous ayez une autre offre demain, comment déciderez-vous de l'opportunité à choisir ?”

C'est le moment de mettre vos “incontournables” sur la table. Vous pouvez également retourner la question, à savoir : quels seront les facteurs décisifs pour le choix final du candidat ou de la candidate ?

“Quelles sont vos prétentions salariales ?”

C'est là qu'il faut être honnête. Dites ce que vous attendez. Si vous souhaitez au moins ce que vous gagnez maintenant, assurez-vous d'avoir une ventilation complète de votre situation actuelle, y compris les avantages, notamment une indemnité pour votre trajet domicile-travail, téléphone portable, ordinateur

portable, indemnités, voiture, plan de pension, chèques-repas (et de quelle valeur).... Dites aussi ce que vous voulez. Vous voulez améliorer l'ordinaire ? Dites combien vous espérez gagner. C'est là que se trouve la marge de négociation pour l'enquêteur. À ce stade, l'entreprise veut surtout savoir si elle peut se permettre de vous embaucher. Et parfois, elle veut aussi savoir si votre emploi actuel est suffisamment proche du niveau de responsabilité du nouveau poste.

Que faites-vous des questions inattendues ou des questions qui vous choquent ? Demandez pourquoi l'interviewer pose cette question. Vous êtes libre de vous abstenir de répondre à certaines questions. Une enquêtrice m'a demandé un jour "quels étaient mes projets". Quand j'ai dit "trouver du travail et débiter ma carrière", elle a demandé "oui, mais vous avez un petit ami, non ? Quels sont les vos projets au niveau de la famille ?". Cette question est illégale et ne fait pas preuve de savoir-vivre. Par ailleurs elle implique une discrimination. J'ai répondu que c'était beaucoup trop tôt pour ce genre de projets. Mais vous pouvez parfaitement dire que vous ne souhaitez pas y répondre et que ces questions ne sont pas pertinentes. Si vous n'êtes pas sélectionné à cause de cela, eh bien tant mieux. Vous pourriez ne pas vouloir travailler pour un employeur qui se préoccupe de votre planning familial. Si la question est posée par un bureau de sélection et que vous voulez vraiment le poste vous pourriez alors envisager de contacter le client et lui expliquer ce qui s'est passé. A vous de décider si vous voulez y mettre cette énergie. Un entretien est aussi une occasion pour vous, en tant que candidat, de vous faire une idée : est-ce que cette entreprise correspond à vos valeurs, pouvez-vous vous sentir chez vous ici, pourrez-vous

être vous-même et donner le meilleur de vous-même, aimeriez-vous travailler avec ces personnes tous les jours ? Si ce n'est pas le cas, alors vous trouverez autre chose et ce sera mieux. Ne quittez pas le bâtiment avant de savoir quelles seront les prochaines étapes et dans quel délai vous pourrez obtenir des nouvelles. Conseil supplémentaire : si vous avez eu une conversation très agréable et que vous espérez une suite, envoyez un message dans les 24 heures suivant l'entretien pour remercier votre interlocuteur pour le temps qu'il vous a consacré. Indiquez que vous êtes encore plus enthousiaste qu'avant et que vous espérez des nouvelles rapides. Vous marquerez toujours des points.

Évaluations

Certaines entreprises utilisent des centres d'évaluation. Un bon centre d'évaluation prédit de façon très réaliste vos résultats dans votre nouveau travail. L'embauche comporte des risques. Cela prend beaucoup de temps et cela coûte cher de trouver et de former un candidat. Les entreprises veulent donc évaluer et limiter ce risque autant que possible. Les centres d'évaluation peuvent fournir davantage d'éléments pour étayer la décision.

L'épreuve du centre d'évaluation peut être assez difficile pour le candidat. Si vous êtes dans la phase de recherche d'emploi active, le énième test peut aussi devenir un peu irritant. Vous êtes toujours libre de participer ou non à une sélection, sauf si vous devez fournir des preuves au Forem ou à Actiris que vous vous démenez vraiment. Alors vous n'y échappez pas. Soyez bien reposé avant de commencer. Une évaluation peut contenir de nombreux éléments. Vous pouvez vous y préparer. Je vous recommande de le faire effectivement (même si le bureau d'évaluation dit que vous n'êtes pas obligé de le faire), surtout si cela fait longtemps que vous n'avez pas participé à des sélections. On dit qu'on ne peut pas s'exercer aux tests, mais ce n'est pas tout à fait vrai selon mon expérience. Vous trouverez plusieurs tests gratuits sur internet. Cherchez sur Google. Pendant mes années de RH, j'ai participé à la coévaluation et à l'organisation de dizaines de centres d'évaluation.

Voici ce que vous pourriez rencontrer :

- Tests

- Raisonnement verbal : comprenez-vous ce qui est écrit dans un texte et pouvez-vous le restituer sans donner votre propre interprétation ?
- Raisonnement numérique : il s'agit d'une arithmétique de base, mais aussi d'une approche plus statistique, comme l'analyse des tendances.
- Raisonnement abstrait : compléter des séries, trouver des schémas.
- Test d'organisation : il s'agit souvent d'un test pratique où vous devez établir un planning qui comprend des données contradictoires.
- Test de concentration : c'est un test qui mesure votre capacité à vous concentrer et à mémoriser des instructions. Être bien reposé, c'est un avantage.
- Épreuve administrative : épreuve au cours de laquelle vous devez effectuer un certain nombre de tâches, telles que la comparaison de listes, la détection et la correction des erreurs,...

- Questionnaires

- Questionnaires sur le leadership : ils tentent de donner un aperçu de vos préférences en matière de leadership. Il s'agit d'un instantané, car dans ce domaine vous pouvez apprendre si vous le voulez.
- Questionnaires de personnalité : ils tentent de donner un aperçu de vos motivations et votre attitude de base.
- Les questionnaires de motivation : ils tentent de faire la lumière sur ce qui vous motive et vous dé motive. Il s'agit d'une indication d'une

correspondance ou d'un manque de correspondance avec le futur environnement de travail.

- Tests pratiques

- Un exercice de boîte aux lettres : le scénario est souvent comme suit. Vous reprenez le travail d'une personne qui n'est plus là et vous avez une pile de courrier ou d'autres affaires non terminées. Vous arrivez le week-end ou le premier jour et vous devez établir un plan d'approche. Cet exercice permet d'évaluer si vous pouvez distinguer l'essentiel des questions secondaires, si vous pouvez vous organiser, si vous êtes orienté vers la tâche ou vers les personnes ou les deux.
- Un exercice de présentation : peut porter sur un sujet préparé (vous le savez à l'avance) ou sur un sujet aléatoire. Vous disposez d'un temps limité pour préparer, donner votre point de vue et répondre aux questions. La valeur de l'exercice dépend de sa pertinence et des compétences de l'évaluateur : présenter ou faire valoir votre point de vue est-ce une compétence cruciale dans la nouvelle fonction ? Dans ce cas il s'agit d'une simulation pertinente. Cela renseigne sur comment quelqu'un retombe sur ses pattes, mais pour moi cet exercice a un peu trop d'avantages pour celui qui improvise facilement et qui est plus extraverti. On peut en rencontrer.
- Une discussion de groupe : cet exercice vise à voir votre comportement et vos capacités à résoudre des problèmes en groupe. C'est en

quelque sorte un exercice d'équilibre. D'une part, vous ne voulez pas paraître arrogant et dominant dans l'exercice, d'autre part, vous voulez montrer ce que vous pouvez faire pour l'entreprise. Voyez quel espace vous pouvez trouver, en gardant à l'esprit le profil que l'on recherche. Ne vous comportez pas comme vous ne le feriez jamais. Si vous faites ça, le poste ne vous conviendra pas.

- Un entretien de mauvaise nouvelle : si vous postulez à un poste de direction, cela fait souvent partie du lot. Vous devez vous adresser à un employé dont les performances ou le comportement ne répondent pas aux attentes. Il s'agit de voir si vous êtes clair ou diplomatique, si vous êtes empathique, si vous avez du répondant, si vous êtes capable de vous adapter aux nouvelles informations,...
- Un entretien : il peut s'agir d'un entretien classique. Souvent, c'est aussi le moment de demander un retour sur les résultats de vos tests.

Passer par un centre d'évaluation prend beaucoup de temps et aussi beaucoup d'énergie. Vous avez légalement le droit de connaître les résultats et d'obtenir un retour d'information.

Demandez-le si on ne vous l'offre pas spontanément, c'est une excellente opportunité d'apprentissage. Vous pouvez ne pas être d'accord avec tout ce qui figure dans les résultats. C'est tout à fait acceptable. Les résultats sont fondés sur un instantané et sont donc parfois un peu hors contexte. Un



évaluateur sensé est capable de bien gérer cela. Certains, et c'est regrettable, adoptent une approche plus mécanique. Prenez du recul et gardez ce qui est utile. Si vous recevez un feedback d'une évaluation que vous avez déjà entendu, travaillez ces données. Ça dit quelque chose sur les schémas comportementaux qui vous empêchent d'avancer et qu'un coach compétent peut vous aider à corriger.

Négociier votre salaire

Je ne suis pas une grande négociatrice. Je n'ai jamais vraiment négocié mon salaire quand j'avais une proposition. Il ne m'était jamais venu à l'esprit que c'était possible et que c'était ce qui se fait. "Le marché du travail est un marché, c'est là que tu négocies", m'a-t-on dit un jour. Et c'est vrai, cela dépend du secteur. Dans le secteur public, il y a peu de choses à négocier. Il faut prendre les choses comme elles sont. Vous pouvez obtenir plus d'années d'ancienneté qu'auparavant et, ici et là, une indemnité de frais est possible dans certains cas mais en dehors de ça, il n'y a plus de marge. Dans le secteur privé, il y en a. Lorsque j'ai recruté des personnes pour un client il y a des années, j'ai constaté que les candidats qui ont négocié gagnaient effectivement beaucoup plus dès le début. C'était aussi le point de vue de mon client. Il disait que je ne devrais pas parler d'un salaire trop élevé dès le départ, "car les candidats négocient toujours de toute façon et alors nous n'avons plus de marge". J'ai pensé que c'était injuste, j'essaie toujours de faire une proposition salariale correcte qui ne soit ni blessante ni décevante. Mais c'est comme ça qu'on a fait. J'ai vu des choses folles se produire. L'assistant

qui négociait près de 30% supplémentaires, le responsable qui obtenait un téléphone portable, un ordinateur portable et une allocation par-dessus le marché. Même si je pensais que les limites étaient un peu dépassées, mon client n'était pas de cet avis. C'était juste la façon dont c'était supposé se passer. Le candidat lui-même avait estimé que, étant donné que la nouvelle fonction nécessitait de négocier avec des partenaires externes, c'était la preuve qu'il était apte à occuper ce poste. Je ne l'avais pas vu sous cet angle. La négociation est donc possible. Cela ne peut se faire que dans le stade où ils ont vraiment envie de vous engager. Après, il est trop tard.

Comme point de départ, prenez d'un côté ce que vous gagnez actuellement et de l'autre ce que vous souhaitez obtenir. Il existe bel et bien des situations où vous pouvez travailler pour un salaire inférieur, par exemple si votre nouveau poste se situe à un échelon inférieur ou si vous aviez une voiture de fonction dans une entreprise et que vous ne l'aurez pas dans l'entreprise suivante. C'est un trou financier qu'aucun employeur ne peut combler. C'est à prendre ou à laisser... Dans les cas où vous voulez une amélioration, vous pouvez comparer votre salaire avec un certain nombre d'outils sur internet. Les sites de carrière tels que [Vacature.com](https://www.vacature.com) et [Jobat.be](https://www.jobat.be) collectent des données sur les salaires annuels et les traitent dans une base de données qui vous permet de comparer selon certains critères. Donc vous mettez ça sur la table. C'est à votre futur employeur de faire de son mieux. Habituellement, vous pouvez y revenir une fois ou deux, jusqu'à ce que vous receviez le message que c'est la meilleure et dernière offre, à prendre ou à laisser.

Mettez sur la table les choses dont vous savez que, dans quelques mois, lorsque vous vous serez habitué à la nouvelle situation, elles pourraient vous déranger. Parlez-en dès le début plutôt que d'aller trouver votre responsable des RH pour demander plus de sous, parce que ça, c'est gênant et fait une mauvaise impression.

Avez-vous tendance à ne pas négocier mais à dire “oui” tout de suite, même si l'offre n'est pas celle que vous espériez ? Moi j'avais une grande réticence pour négocier. Je craignais que les gens me trouvent exigeante, arrogante ou ne touchant plus terre ou que mon nouvel employeur laisserait tomber tout de suite. Vous pouvez toujours demander à la première offre si c'est négociable. Gagnez du temps, indiquez que vous voulez y réfléchir pendant un certain temps et convenez du moment où la réponse devra tomber.

Définissez également votre position d'éloignement, c'est-à-dire le moment où vous tournez le dos et partez. Si vous recevez une offre qui ne vous rend pas vraiment heureux et ne laisse aucune place à la négociation ou qui exerce une pression déraisonnable pour une décision rapide, alors mieux vaut peut-être ne pas poursuivre. Vous avez ce choix. Il y a en effet des candidats qui refusent une offre. Cela concerne à la fois le contenu de l'offre et la façon dont elle a été faite. S'il y a de l'irritation dans la négociation, cela en dit long sur l'attitude de l'entreprise vis-à-vis des choses que vous demandez et vous renseigne également sur l'ambiance de votre future collaboration.

Faire face aux rejets

Personne n'aime recevoir un “non” ou être recalé, sauf pour ce travail que vous ne vouliez pas vraiment de toute façon. Pourtant, nous avons notre amour-propre. Je suis convaincu que si c'est “non”, c'est en général une bonne chose. Les endroits où je n'ai pas été recrutée n'étaient, quand j'y repense, pas vraiment pour moi. Un refus peut intervenir à différents stades du processus.

Situation 1 :

Vous postulez et vous n'avez aucune nouvelle. Silence radio total. Ne vous en tenez pas là, Appelez-les ou envoyez-leur un courriel. Demandez si votre candidature est bien arrivée et quand vous pouvez espérer avoir des nouvelles. Vous pourrez alors soit obtenir une prolongation, soit convenir que vous allez rappeler, ou vous recevrez un refus verbal à l'avance. Ce n'est pas sympa, mais demandez une explication. Posez une bonne question comme celle-ci : “Bien sûr, ce n'est pas agréable à entendre, mais je respecte votre décision. Il est important pour moi d'augmenter mes chances d'obtenir un tel poste à l'avenir. Y a-t-il des choses que vous me conseilleriez de faire différemment ?”. Les gens adorent donner des conseils. Une moins bonne question est “Pourquoi pas ? Je réponds pourtant à tous les critères de votre offre d'emploi ?”. Si vous recevez des commentaires, ne soyez pas sur la défensive, pas de “oui mais...”. On passe au suivant.

Situation 2 :

Vous recevez un courriel poli avec, au paragraphe 2, la phrase “Nous regrettons de devoir vous informer...”. Le rejet standard, pour ainsi dire. Si vous voulez vraiment savoir, appeler et poser les mêmes questions. Cela s’applique également aux candidatures internes. Si vous avez l’occasion de rendre visite à la personne qui a examiné votre candidature, faites-le. Restez poli et posez vos questions dans le souci d’apprendre ou de clarifier vos aspirations futures.

Situation 3 :

Vous avez passé un entretien, vous étiez censé être contacté et soudain vous n’avez plus de nouvelles. Bizarre, mais ça arrive. Parfois, cela donne une indication de la complexité de la structure interne de l’entreprise. Même stratégie : décrochez le téléphone et renseignez-vous. Ça ne veut pas forcément dire non. Tenez bon encore un peu. Mais confirmez votre intérêt. Vous pouvez également effectuer cette dernière démarche par courriel si vous ne parvenez pas à joindre quelqu’un.

Situation 4 :

Vous avez passé un entretien et vous n’êtes pas arrivé en numéro 1. Plus vous êtes proche de la ligne d’arrivée, plus vous voulez le poste et donc plus la déception est grande. Si l’employeur se montre aimable, cela se fait par téléphone. Vous pouvez alors poser des questions. Et parfois, un courriel standard vous est envoyé. C’est une douche très froide. Encore une fois :

demandez des explications. Il est déjà arrivé que le numéro 1 abandonne et que le numéro 2 soit recruté au bout du compte. Alors ne gâchez pas tout. Et le monde est petit. Vous pouvez vous sentir libre de réaffirmer votre intérêt et d’exprimer votre déception. Après cela : passez à autre chose.

Promotions

Parfois, les promotions viennent naturellement parce que vous faites du bon travail et que vous êtes loyal envers votre employeur. Alors vous avez de la chance. Soit vous travaillez dans le secteur public où les promotions sont presque automatiques, ou bien vous devez passer un concours et en sortir premier. Dans les autres cas, vous devrez soigner votre visibilité. Dans un contexte très variable, c’est tout un défi, et parfois complètement impossible. Une dame m’a confié qu’elle avait eu cinq patrons en quatre ans. Il est impossible de constituer un lien de confiance assez fort avec eux pour aller de l’avant, et n’imaginez même pas qu’ils vont vous défendre. Ils n’ont pas le temps pour ça.

Le fait est que si vous ne dites pas que vous êtes prêt pour l’étape suivante, vos supérieurs ne peuvent pas s’en douter. Il faut donc être explicite de temps en temps. En outre à partir d’un certain niveau d’emploi, avoir un groupe de fans et de supporters qui vous donnent une réputation positive est cruciale. Outre des résultats brillants il est important d’entretenir votre réseau, tout comme il est important de briller dans les moments importants. Vous n’aurez pas toujours l’occasion de rencontrer les patrons

de votre patron, par exemple. Parfois, ils sont très éloignés. Ils ne vous connaissent donc que de loin. Et pourquoi soutiendraient-ils quelqu'un qu'il ne connaissent que de loin ? On n'aime que ce qu'on connaît. Si vous avez l'occasion d'assister à un événement officiel et de parler au patron de vos patrons, c'est le moment de vous montrer sous votre meilleur jour. Mais ne vous faites pas remarquer de manière inappropriée.

S'il y a un "meet & greet", présentez-vous. Exercez-vous à l'avance si vous ne vous sentez pas à l'aise avec ça. Dites qui vous êtes, quel est votre rôle dans l'entreprise et que vous êtes heureux de le ou la rencontrer. Il n'en faut pas plus. Ce n'est pas le moment de vider votre sac à propos de tout ce qui vous frustre, même si le contact est plus informel et que vous prenez un verre au bar ensemble. Vous serez évalué afin de déterminer si vous êtes prêt et si vous faites preuve de suffisamment de loyauté pour franchir l'étape suivante. Mon coach de vente disait toujours : "Chaque conversation est une conversation de vente."

Il n'existe pas de formule magique pour les promotions. Mais ce qui compte, ce sont les éléments suivants :

- être régulier et donc fiable dans les bonnes performances utiles à l'entreprise, qui apportent une valeur ajoutée ;

- une attitude loyale et positive ;
- le désir bien connu de tous de monter en grade ;
- des personnes prêtes à vous soutenir dans cette démarche. Un mentor peut vous conseiller à ce sujet.

L'adhésion des autres est souvent une caractéristique recherchée par les 'leaders'. Comment vous obtenez vos résultats, la manière dont vous faites participer les autres et dont vous les traitez dans le processus, tout cela est aussi très important.



Etre résilient face aux obstacles sur votre chemin

La planification de votre carrière est une chose dont je parle toujours avec beaucoup de prudence parce qu'il est impossible de planifier à long terme de toute façon. Trop de facteurs entrent en jeu. Je préfère parler de ce que vous aimeriez réaliser, de la manière dont vous avez judicieusement occupé le temps. Et vous pouvez aussi vous autoriser à poursuivre des objectifs. Vous pouvez être ambitieux dans tous les domaines et dans toutes les directions. Vous n'avez besoin de la permission de personne.

Ainsi, une personne titulaire d'un diplôme universitaire peut postuler pour un travail exécutif ou un travail manuel. Un ouvrier peut caresser l'ambition de devenir manager ou chef d'entreprise. Les femmes peuvent ne pas avoir d'enfant et les hommes peuvent rester à la maison pour prendre soin de la famille. C'est vous qui décidez, en concertation avec vos proches le cas échéant. Être heureux peut aussi être une ambition. Obtenir le meilleur score possible et participer à la course est également OK. Votre carrière peut prendre la forme que vous voulez, tant qu'elle vous convient.

Lorsque j'ai écrit ce livre pour la première fois en 2016, nous n'aurions pas pu imaginer ce qui nous tomberait dessus en 2020 et dans les années suivantes ni les bouleversements que cela entraînerait dans le monde du travail. Les événements majeurs de la vie aussi, comme une nouvelle relation, une relation qui prend fin, l'agrandissement de la famille, le décès d'un parent,... peuvent avoir un impact sur ce que vous trouvez important dans le travail et la vie.

Voici quelques situations où nous nous compliquons parfois inutilement la vie.

Vous voulez sauver le monde tout seul

Il y a des tas de façons de se mettre des bâtons dans les roues. Bien souvent il existe un rapport avec nos croyances limitantes. Mais également avec notre attitude et la croyance que c'est le seul comportement correct dans cette situation, et nous sommes incapables de nous en rendre compte. Avec un peu de chance vous aurez un retour d'information qui peut vous mettre sur la

bonne voie. Bien que ce feedback ne prendra pas nécessairement la forme que vous souhaitez et n'arrivera pas au moment où cela vous conviendra. Une des façons dont nous nous mettons des bâtons dans les roues c'est en faisant de l'obstruction. Estimez-vous que c'est votre rôle de faire surgir le lapin magique de votre chapeau dans vos projets ? Si c'est le cas, vous pourriez tout aussi bien être celui ou celle qui bloque le processus.

Un exemple. Lorsque je travaillais dans un cabinet de conseil, il n'était pas clair pour moi quels étaient les critères sur lesquels j'étais jugée. J'étais très jeune et plutôt ambitieuse. Je voulais absolument montrer que j'avais de bonnes idées. Je travaillais donc de longues heures sur un projet, sans m'asseoir avec les autres et j'espérais qu'au bout du compte, je serais capable de présenter une perle, un vrai bijou. Cependant, mes perles ont rarement été acceptées. Généralement, mon patron prenait mon travail, disait "mh-mh", le mettait de côté et disait : "Eh bien, qu'allons-nous faire..." et recommençait tout le processus au départ d'une feuille blanche. Ça m'a choquée à chaque fois. N'avait-il pas vu les efforts que j'avais déployés ? Des années plus tard, j'ai réalisé que j'aurais pu gérer ça différemment. J'aurais sans doute été mieux accueillie si j'avais montré moins de zèle à vouloir marquer des points. Me mettre autour de la table avec les autres, discuter, voir qui d'autre pouvait se joindre aux échanges avant de commencer à écrire. J'aurais gagné du temps.

Par ailleurs, à partir d'un certain moment de votre carrière, vous n'êtes plus seulement jugé sur votre capacité à trouver des solutions intelligentes, mais il

sera tout aussi nécessaire d'être capable de trouver des solutions en synergie avec les autres. Vous ne pouvez pas résoudre les grands défis organisationnels tout seul. N'obstruez donc pas votre propre chemin en croyant que c'est vous qui devez sauver le monde.

Vous donnez trop de pouvoir à votre patron, collaborateurs ou collègues

En tant qu'adultes, nous n'avons besoin de l'approbation ou du consentement de personne. Personne n'a besoin non plus de nous légitimer en tant qu'êtres humains, bien que certains cadres ont du mal à faire la distinction entre porter un jugement sur vos réalisations, sur le processus que vous avez utilisé pour y parvenir et votre attitude au travail d'une part, et votre personnalité, de l'autre. Sur la première partie, un patron peut porter un jugement, et vous aussi d'ailleurs. Cela fait partie du retour d'information. Sur la seconde, personne ne peut porter de jugement. C'est une affaire entre vous et votre conscience. Vous êtes adulte et pouvez donc prendre vos décisions dont vous supportez également les conséquences.

Le retour d'information devient délicat lorsqu'il est personnel. Un participante à un cours de formation s'est entendu dire par son supérieur 'qu'elle était très peu professionnelle et qu'il serait préférable qu'elle se choisisse une autre voie, qu'elle n'était clairement pas faite pour une carrière dans la recherche'. Heureusement, la participante pensait le contraire. Elle n'a pas modifié ses plans.

Parce qu'objectivement, elle était en possession de tout ce qu'il fallait pour y arriver, tout autant que ses concurrents. Ce qui a fait le plus mal, c'est que son supérieur n'avait pas dit qu'elle se comportait de manière non professionnelle, mais qu'elle était non professionnelle. Il s'agit de la personne. Cela ressemble à 'vous n'avez pas les épaules'. C'est blessant. C'est ce genre de retour, qu'il vienne d'en haut, d'en bas ou d'à côté de vous qui rend les gens très peu sûrs d'eux.

Essayez de vérifier quelle était votre attitude, ce qui n'a rien à voir avec votre personnalité, qui a pu donner lieu à cette conclusion sur votre personne. Est-ce que vous êtes au clair avec cela, auriez-vous pu agir autrement ?

Comment recevez-vous un tel commentaire ? Les uns sont plus sensibles que les autres. Ce qui glisse sur la carapace de l'un s'incruste longtemps, des jours voire des mois, chez l'autre. Faites la distinction et ne donnez pas trop de pouvoir à votre entourage. Tout le monde est libre de vous donner son avis sur ce que vous faites et sur la façon dont vous l'avez fait. Le reste, ce ne sont que des opinions. Les personnes qui vous entourent sont parfaitement autorisées à les avoir, tout comme vous êtes autorisé à avoir une opinion sur ce qu'ils font et comment ils le font. Vous n'avez pas besoin d'être d'accord avec eux, et ils n'ont pas besoin d'être d'accord avec vous.

Un de mes clients s'est battu pendant des années contre son patron qui trouvait que son langage était 'non professionnel'. Ça l'avait touché.

N'hésitez pas à me dire
ce que j'ai fait ou n'ai pas fait,
et aussi ce que vous en pensez,
mais ne confondez pas les deux.

Si vous voulez créer la confusion,
je peux vous expliquer comment faire :
ne faites pas de distinction entre ce que je fais
et comment vous y réagissez.

Dites-moi que vous êtes déçu
de ce que je n'ai pas encore fait,
mais me traiter d'irresponsable
ne me motivera pas.

Vous pouvez me dire que vous vous sentez blessé
si je ne réponds pas à vos avances,
mais si vous me dites que je suis froid et insensible,
vous n'améliorerez pas vos chances futures.

Oui, vous pouvez me dire
ce que j'ai fait ou n'ai pas fait,
et aussi ce que vous en pensez,
mais ne confondez pas les deux.

*Poème de Marshall B. Rosenberg tiré de 'La communication non violente au quotidien'.
(édité par Jouvence)*

Parce que ‘non professionnel’ est pour lui quelque chose de très grave. Quand il a demandé plus de détails, son patron lui a dit qu’il estimait que c’était son langage qui n’était assez professionnel. Il préférait un style plus professionnel. Mon client a ressenti cela comme un rejet de sa personnalité. Il était haut en couleur et s’exprimait de manière très pittoresque. C’était sa façon d’être. A partir de là il s’est appliqué à communiquer avec le moins d’émotion possible, non plus ‘de personne à personne’ mais de manière neutre et strictement professionnelle. Tout le monde croyait qu’il était malade ou qu’il avait vécu quelque chose de très grave. Les collègues, y compris ceux d’autres services, étaient venus lui demander s’il allait bien. Tout cela lui a fait perdre confiance en lui et il a commencé à faire des choses bizarres ou des choses qui ne lui ressemblaient pas du tout.

Vous pouvez être en désaccord sur la façon dont les choses devraient être faites, et vous pouvez même être d’avis que la manière de faire de l’autre ne correspond pas à la façon dont vous souhaitez que cela soit fait. Cela peut conduire à la conclusion que la collaboration est au mieux un défi et au pire impossible. Mais cela ne dit vraiment rien sur votre valeur en tant qu’être humain. Seulement sur un décalage entre vos schémas de valeurs et vos opinions.

Vous faites des hypothèses sans les vérifier

Vous pouvez également vous laisser considérablement freiner dans vos actions par les croyances que vous véhiculez. Un petit échantillon de ce que j’entends souvent :

- Je ne peux pas changer de travail parce que je dois payer ma maison ;

- Je ne peux pas changer d’emploi car je suis le seul soutien de famille et ne peux pas prendre ce risque ;
- Au-delà de 40 (50) ans, ce n’est plus possible ;
- Il n’y a tout simplement pas de travail pour moi ;
- Il faut être un homme pour faire carrière ici ;
- Ils ne voudront jamais travailler avec une petite crevette comme moi ;
- Je n’ai pas suffisamment d’expérience ;
- On ne peut pas tout avoir dans la vie ;
- Travailler n’est tout simplement pas amusant ;
- Si vous vous ennuyez au travail, vous pouvez pratiquer un passe-temps en dehors ;
- On ne doit jamais dire non à son patron ;
- Je ne vais pas postuler pour ce travail parce que je pense que ça va être super ennuyeux ;
- Je ne serai jamais capable de faire ça ;
- Il ne faut pas rêver, il faut garder les pieds sur terre ;
- ...

Souvent, nous anticipons les catastrophes. Ou nous croyons ce que les autres nous disent sans l’avoir essayé nous-mêmes. Faites confiance à votre propre jugement et vérifiez si ce que vous pensez est effectivement vrai. Basez votre jugement sur les faits. Si vous n’avez pas postulé pour un emploi, cela signifie que vous n’avez pas tenté votre chance. Ne pensez qu’à une seule catastrophe à la fois. Ce n’est pas parce que vous posez votre candidature pour un autre emploi que vous êtes de facto sous les ponts avec votre famille.



“Que regretteriez-vous dans 10 ans, si vous n’aviez pas essayé ?”

James Roché

Il y aura beaucoup d'étapes intermédiaires. Vous pensez qu'un travail va être ennuyeux ? Assistez à un entretien. Vous découvrirez par vous-même. Ou parlez à quelqu'un qui a travaillé là. Cherchez des informations. Le manque d'expérience peut être une réalité. Mais vérifiez toujours. Demandez un retour d'information.

Certains candidats que je rencontre manquent en effet d'expérience. Je leur dis quelle est l'expérience qui leur manque, pourquoi leur situation n'est pas encore mûre et aussi ce qu'ils pourraient entreprendre. Parfois il s'agit de suivre un cours de formation. Je suis alors très surprise quand le candidat annonce : "Mais je ne vais pas y aller parce que c'est très cher et je ne suis pas sûr que cela va me servir à quelque chose". Pour moi cela signifie qu'il n'a pas envie de faire des efforts et non "je n'ai pas assez d'expérience, vous voyez, ils ne veulent pas de moi."

J'en connais aussi qui continuent à étudier et à suivre des cours mais qui ne passent pas à l'action "parce qu'ils ne savent pas encore tout". Parfois, il faut juste faire le saut. Ce n'est pas dans la salle de cours qu'on peut le faire. Vous devrez de toutes façons essayer.. Vérifiez votre jugement. Vous pourriez avoir raison mais vous pourriez avoir tout faux et vous aurez raté des occasions.

Impatience

On reproche aux jeunes générations d'être impatientes et vite convaincues qu'elles maîtrisent un sujet. Elles ont alors envie de passer à autre chose. Les

promotions ne viennent jamais quand on les veut, d'après mon expérience. Soit elles viennent trop tôt, et il faut faire des acrobaties pour être à la hauteur, ce qui peut engendrer des nuits blanches. Soit elles arrivent trop tard, comme les carabiniers d'Offenbach. Les promotions ne tombent pas du ciel, ne sont pas automatiques et n'arrivent pas non plus parce que vous avez accompli un très beau travail.

En dehors du travail bien fait, il est important que les personnes qui devraient savoir que vous êtes prêt pour l'étape suivante, soient effectivement au courant de votre situation. Elles ne peuvent pas s'en rendre compte simplement en observant vos attitudes, encore faut-il que vous leur en parliez.

Les femmes en particulier sous-estiment parfois l'intérêt d'une déclaration explicite de leurs ambitions au bon moment et à la bonne personne. Ou elles craignent d'être présomptueuses ou encore de se donner trop d'importance. Et pourtant, il faut parfois être explicite sur ses attentes.

Soyez aussi un peu patient. Parce que si une promotion signifie passer à une nouvelle fonction, celle-ci ne tombera pas non plus du ciel. Il s'agit d'être prêt et d'être considéré comme un candidat au bon moment. Cela peut prendre un certain temps. Alors ne vous attendez pas à ce que votre entreprise vous propose une solution toute faite spécialement pour vous. Une de mes clientes avait appris qu'elle était qualifiée pour une promotion (alors qu'elle avait été très explicite à ce sujet parce qu'elle avait été déçue l'année précédente) mais

qu'il y avait une liste d'attente. Il n'y a rien d'autre à faire à ce stade, sauf se mettre d'accord et attendre votre tour ou tenter votre chance ailleurs.

Être trop hésitant

Par ailleurs, être trop patient ou trop procrastinateur peut aussi vous tuer. Dans certaines entreprises, l'approche attentiste est parfois perçue comme un manque d'intérêt. Plus votre entreprise est macho, plus vous devrez saisir votre chance et ne pas attendre gentiment votre tour. Parce qu'il ne viendra pas. D'une part, soyez explicite au bon moment et d'autre part, sachez vous rendre visible. Par exemple, en jouant un rôle de premier de cordée dans un projet particulier. Cela dépend beaucoup du type d'entreprise. Dans certaines, se mettre en valeur comme candidat pour un projet ou une mission spéciale est mal vu, alors que dans d'autres, c'est juste ce qu'il faut faire pour être vu et pris au sérieux.

Observez comment cela fonctionne pour vous. Qui sont les décideurs ? Vous connaissent-ils ? Que savent-ils de vous ? Qui leur donne ces informations ? Qu'est-ce qui est important pour eux ?

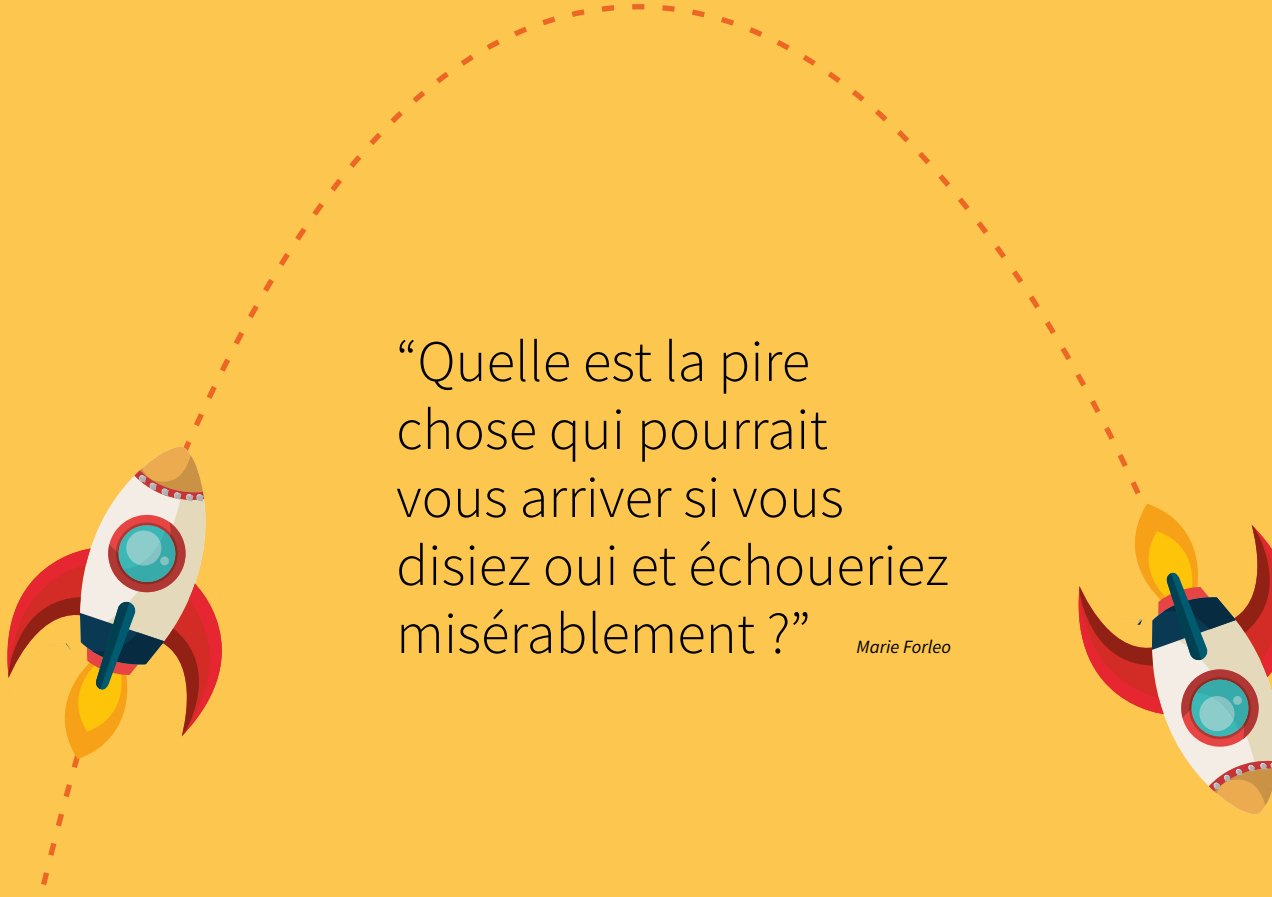
Et puis il y a les écueils. Dans certains cas, ce que vous espérez, ce nouveau rôle, plus de responsabilités, une promotion, ça ne viendra jamais.

Lorsque j'ai interviewé Anke Ulens, PDG du groupe Copus, pour mon premier livre, elle m'a dit qu'elle avait accéléré sa carrière en empruntant plusieurs fois

les 'escaliers extérieurs'. En plus de faire le meilleur travail possible au sein de l'organisation où elle était alors en poste, elle cherchait aussi activement à l'extérieur un poste avec plus de défis, de responsabilités et d'autonomie. Cela s'est avéré produire des résultats plus rapidement que d'attendre patiemment. Toutes les entreprises ne parviennent pas à évaluer correctement la valeur marchande de leurs employés et à voir leur potentiel au-delà du poste qu'ils occupent actuellement. Un tiers externe examine votre CV avec un regard différent et se laisse plus vite impressionner.

S'effacer sans tenter sa chance

Christel Verschaeren, responsable des RH chez Digipolis, est une de ces femmes qui a vraiment construit une grande carrière. Et pourtant, il s'en est fallu d'un cheveu. Un jour, on lui a demandé de passer à l'étape suivante de sa carrière. À l'époque, elle était seule avec une petite fille de six ans. Son nouveau rôle, en tant que Executive Assistant du directeur général d'IBM Belgique, supposait qu'elle soit au bureau à Bruxelles très tôt pour ne rentrer que tard le soir. Elle avait été sélectionnée pour ce poste, c'était donc une opportunité unique. Quand on lui a proposé le job, elle est rentrée chez elle en voiture, y a réfléchi, est revenue le lendemain et a dit à son directeur qu'elle ne pouvait pas accepter le poste. Elle avait sa fille et ne pouvait pas combiner son rôle de maman avec cette fonction. Elle ne pouvait pas envisager de ne pas voir sa fille autrement qu'endormie en semaine.



“Quelle est la pire chose qui pourrait vous arriver si vous disiez oui et échoueriez misérablement ?”

Marie Forleo

Le directeur ne pouvait pas accepter cela. Il pouvait entendre que la petite fille était importante, mais pas que la candidate puisse dire non à cause d'elle. Il lui a demandé de quoi elle avait besoin pour dire oui. Elle n'avait pas vu venir cette question et n'avait pas de réponse. Elle y a réfléchi et a posé ses conditions, notamment qu'elle puisse déposer sa fille à l'école avant de se rendre à Bruxelles, rentrer à temps pour la récupérer, continuer à travailler à la maison et organiser du télétravail. Ce fut accepté. Et c'est ce qui s'est passé. Toutes les personnes qui ont pris ce poste après Christel ont également pu travailler de manière flexible à partir de ce moment-là. Elle n'occuperait pas le poste qu'elle a aujourd'hui si son patron avait accepté son refus à l'époque.

Moi aussi, je me suis découragée à un moment donné. J'étais retournée à l'école après mes deux premières années de travail pour étudier la musique. Mais je devais également subvenir à mes besoins financiers (je recevais une petite allocation de mes parents pour laquelle je leur étais très reconnaissante, et mon mari - mon petit ami à l'époque - travaillait déjà) et j'ai donc cherché un emploi en freelance parallèlement à mes études. J'ai postulé pour un poste de recruteur. Pendant l'entretien, mon collègue m'a demandé pourquoi j'étais "le candidat le mieux placé pour la fonction". J'ai répondu très honnêtement que je ne l'étais pas de toute façon puisque je ne voulais pas du tout venir travailler à plein temps et que je ne voulais pas être employée. Surpris, il m'a demandé, à juste titre, pourquoi j'étais là. Je lui ai dit que j'espérais travailler en tant que freelance. Et c'était

possible. J'ai travaillé pour eux un jour par semaine pendant un an en tant qu'indépendante et ce fut une très bonne expérience. J'en ai gardé de bons contacts. Ne dites pas non trop vite et ne faites pas de suppositions. Qui ne tente rien n'a rien.

Se décrédibiliser

La modestie est une belle qualité, mais si vous en faites trop, cela joue surtout en votre défaveur. Comment gérez-vous les compliments ?

Recevoir un retour négatif est difficile, mais recevoir un retour positif est un art. Nous avons rapidement tendance à minimiser en compliment, car nous avons appris qu'il faut être modeste et ne pas se mettre en avant. Si quelqu'un vous dit que vous portez une jolie robe ou des bottes magnifiques, dites simplement "merci" et ne racontez pas qu'elles étaient en solde et que ça fait trois ans que vous les portez.

Si vous recevez des compliments lors d'une présentation cruciale, ne dites pas "ce n'était pas bien difficile". Après tout, si vous faites quelque chose de particulier, il est normal d'être remarqué et si vous voulez que les autres continuent à s'en apercevoir, ne minimisez pas vos efforts, sauf si vous voulez briller par l'aisance avec laquelle vous gérez ces choses.

Une autre façon de se décrédibiliser est de s'adresser à soi-même de manière négative.



“Il est bien plus efficace de libérer le désirable que de combattre l’indésirable”

Tinneke Liefhebber

“Ils ne vont jamais me demander ça de toute façon” ou “En général, j’ai toujours de la malchance” ou “Ah oui, je vais encore tout gâcher” ne vous aident pas à avancer. Traquez vos pensées dévalorisantes et vérifiez si elles correspondent à la réalité ou si elles expriment simplement votre besoin d’être réconforté ou autre chose. Parlez plutôt de votre besoin. De réconfort ? D’un peu d’aide ? De feedback positif ? Quelqu’un qui vous donne raison ? Parlez de préférence de ce que vous souhaitez et pas de ce que vous ne voulez pas.

S’excuser trop souvent ou sans raison

Désolé, mais je pense que j’ai raison. Désolé de m’imposer, je me trompe peut-être, mais n’y a-t-il pas là une erreur ? Désolé, mais je ne peux pas le mercredi après-midi parce que je ne travaille pas à ce moment-là. Désolé que mon prix soit si élevé. Désolé d’exister...

Cela vous semble familier ? Si vous êtes sûr de vous, vous n’avez pas besoin de vous excuser. Vous ne devez vous excuser que si vous avez fait quelque chose de travers et que vous êtes sincère.

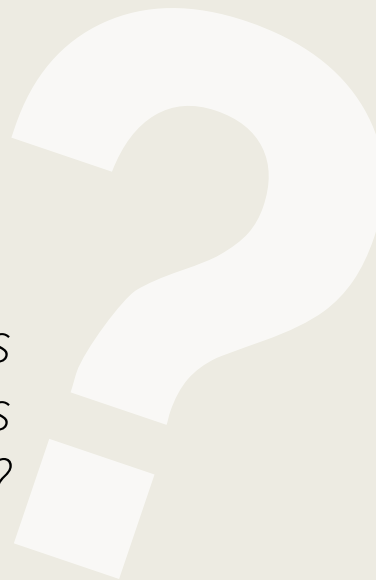
S’excuser sans raison vous rend moins fort en tant que leader, mais aussi en tant qu’être humain. Et les gens qui veulent être aimés par tout le monde répètent ces mots à longueur de journée. Cela devient gênant, y compris pour votre entourage. Vous vous rendez tout petit. Parce que derrière les mots, cela signifie que vous ne pouvez pas revendiquer votre place, que vous n’avez pas ce

droit. Vous avez autant le droit à l’espace et à la lumière du jour que tout autre être humain. Ne pas vous excuser à tort vous renforce. Quand vous dirigez une équipe, c’est ce que les gens veulent voir : que vous savez ce que vous faites. Arrêtez de vous excuser quand il n’y a pas de raison.

Attacher trop d’importance à l’opinion des autres

Chacun a le droit d’avoir une opinion. Vous êtes libre de l’accepter ou non. L’une de mes clientes avait perdu son emploi dans une réorganisation. Elle sortait d’un burn-out et pouvait prendre du temps pour elle. Elle bénéficiait d’indemnités. Les années précédentes elle avait beaucoup travaillé, avait fait ce que l’entreprise attendait d’elle. Elle aimait son job et s’y était jetée à corps perdu. Après sa perte d’emploi, il était temps pour autre chose. Elle a d’abord eu une période de désintoxication et de rétablissement. Parce que le burn-out est un état physique et mental d’épuisement et il faut simplement du temps et beaucoup de repos pour que votre corps puisse recharger les batteries. Elle avait décidé d’utiliser le temps dont elle disposait pour récupérer, retrouver d’anciennes passions, comme ses activités créatives, et de se réorienter. Elle se faisait aider. Et cela s’est bien passé. Son enthousiasme revenait. Petit à petit, elle a eu envie de travailler et d’être active à nouveau. Ce qui ne lui était d’aucun secours, c’étaient les commentaires bien intentionnés d’amis, de connaissances et de la famille. La première chose qu’ils demandaient invariablement était “et tu as déjà trouvé du travail ?”. Dès qu’elle entendait cette question elle se sentait mal. Je lui ai conseillé d’entamer une analyse ABC.

*De quoi ne vous
excuserez-vous
plus jamais ?*



EXERCICE

ABC

L'analyse ABC est une technique de la PNL, la programmation neurolinguistique. Cette technique est très utile lorsque vous vous sentez mal à cause de quelque chose qui s'est produit ou qui a été dit et que vous êtes très troublé par cette situation. L'exercice est également appelé RET (Rational-Emotional Therapy) ou REA (Rational-Emotional Analysis).

Faites cet exercice dans un endroit calme. Prenez une feuille de papier ou un cahier. Assurez-vous que vos notes restent privées. Personne n'a besoin de les trouver ou de les lire. Analysez la situation en suivant les étapes suivantes.

- A. Décrivez la situation de manière factuelle, sans interprétation. Exemple : “J’arrive à une soirée, je dis bonjour à X et il demande “comment ça va, tu as retrouvé un travail ?”. Je dis “non et je ne cherche pas, d’ailleurs, j’ai encore le temps” et alors X dit “oui mais, ça ne va pas s’arranger si tu ne cherches pas”. Je ris jaune, puis je vois Y et je vais le saluer. Ensuite, je me sers quelque chose à manger, je prends un verre, je discute avec quelques personnes, mais je ne reste pas trop longtemps. Mon envie de faire la fête a disparu.

- B. Maintenant vous décrivez toutes vos pensées sur la situation, sans censure. Si vous pensez “tu vois bien, j’aurais dû avoir un travail depuis longtemps, je suis un raté”, ou “celui-là me trouve ridicule”, vous l’écrivez comme ça vient. Utilisez une ligne pour chaque pensée.

- C. Dans cette étape, vous faites 2 colonnes. Dans la colonne de gauche, indiquez ce que vous faisiez au moment de l’incident, dans la colonne de droite, mettez ce que vous ressentez ou avez ressenti à ce sujet.
 - J ignore X, je discute un peu avec certaines personnes, mais je reste en retrait. J’évite toute question sur le travail et aussi sur comment je vais. Je dis que je “fais des pas dans la bonne direction” et qu’ils auront probablement d’autres nouvelles bientôt. Je pars plus tôt, je n’ai pas dansé. J’ai aussi évité d’autres personnes. Je prends un verre de vin supplémentaire pour me consoler. Sur le chemin du retour, je pleure dans ma voiture.
 - Ce que je ressens, c’est de la tristesse, de la honte. Je me sens inférieur. Un paria, comme si je n’étais pas à ma place. Je me sens en échec et solitaire.

Place à la véritable analyse. Ce que nous ressentons finalement à propos de la situation (C, deuxième partie), vient de ce que nous pensons de la situation (B).

Maintenant, questionnez chaque pensée sous deux angles :

- *Cette pensée est-elle logique ? Oui ou non (n'hésitez pas à être sévère). Oui signifie que le raisonnement est correct et logique. Non signifie que vous avez peut-être manqué de nuance.*
- *Cette pensée est-elle la vérité ? La vérité signifie que c'est avéré, noir sur blanc, ou scientifiquement prouvé. Ce n'est pas "je pense que c'est vrai", mais c'est une vérité scientifiquement établie, officielle ou légale.*

Si la réponse aux deux questions est "oui", alors votre évaluation de la situation est correcte et vous vous sentez mal à juste titre. Si l'une ou l'autre des réponses est "non", voyez si d'autres interprétations sont possibles. Est-ce que X a vraiment fait ça pour que je me sente mal, ou est-ce qu'il avait simplement de bonnes intentions ? Sur quel point vous jugez-vous et/ou jugez-vous l'autre personne ? Et cela vous aide-t-il ? Aider signifie "cela me fait me sentir mieux", ne pas aider signifie "cela me fait me sentir plus mal". Si cette pensée ne vous aide pas, trouvez-en une autre. Et voyez ce qui se passe. Dans l'étape suivante, vous pouvez également réfléchir à la manière de gérer la situation la prochaine fois. Par exemple, vous pouvez dire "non, pas encore, mais pourrais-je venir consulter ton carnet d'adresses quand je serai prête ?" ou bien "Je collectionne les références, je peux te citer ?".

Collaborations toxiques

Une pierre d'achoppement majeure qui n'est qu'en partie sous votre contrôle est la collaboration qui ne fonctionne pas. Imaginez : vous êtes parfaitement heureux dans votre travail et soudain voilà que déboule dans votre vie ce nouveau collègue ou patron et votre existence se transforme en un enfer quotidien. En règle générale, dans une relation, y compris une relation de travail, vous êtes chacun responsable à 50 % de la réussite de votre collaboration. C'est toujours mon point de départ. Malheureusement, il y a aussi des gens qui ont un besoin pathologique de pouvoir, de contrôle et d'impact et qui utilisent le harcèlement comme un divertissement. Cela existe vraiment. J'appelle ça des situations de travail toxiques. Ce sont précisément des situations où il est inutile d'essayer de les corriger. Si vous restez trop longtemps, cela déformera votre cadre de référence. Vous ne savez plus très bien si vous avez raison ou pas. Si votre façon de penser est la bonne ou pas. Parfois, on commence à croire que ce qui se passe est juste. C'est ce qu'on appelle le syndrome de la "femme au foyer battue", un syndrome qui survient chez les victimes de violences domestiques, qui après un certain temps croient qu'elles méritent leur sort et que l'agresseur ne peut rien y faire. Qu'elles-mêmes en sont la cause.

C'est le moment pour moi, en tant que coach, de brandir un très grand miroir ! Et de souligner que de telles pratiques sont très néfastes. Que certains comportements au travail ne sont vraiment pas acceptables et que l'autre personne franchit des limites. Quand vous pouvez identifier ça, vous pouvez

vous en libérer. Il existe des lois sur le harcèlement et autres comportements inappropriés. Faire valoir ses droits dans une telle situation n'est pas toujours évident. Essayez d'abord de parler à l'auteur et donnez-lui un message clair qu'il ou elle doit arrêter. Si l'auteur est votre patron, alors cela devient difficile. Souvent, les gens ont peur d'être renvoyés s'ils disent "stop". Vous pouvez également vous adresser à la personne de confiance interne ou externe. Souvent, le fait de pouvoir raconter son histoire soulage. La personne de confiance ne peut cependant pas faire grand-chose d'autre qu'écouter, ouvrir un dossier ou vous conseiller à moins que vous ne lui demandiez de faire de la médiation. La médiation peut être très puissante et devrait intervenir quand la situation n'est pas encore désespérée. Toutefois, une situation peut devenir intenable et la médiation n'aura pas d'effet. N'attendez donc pas trop longtemps. En dernier recours, vous pouvez également déposer une plainte. Cela peut se faire officiellement par l'intermédiaire du conseiller en prévention externe. L'aspect désagréable du dépôt d'une plainte est que la situation ne restera pas sous les radars, et en tant que victime vous serez marqué au sein de l'entreprise pour le reste de votre carrière. Mais parfois, c'est le bon choix. Quelle que soit l'option que vous choisissiez, passez à l'action et évitez que vos valeurs soient entamées. Certaines personnes sont capables de survivre pendant des années dans une collaboration infecte. Elles peuvent très bien gérer ça et ne pas se laisser gâcher la vie, même si le plaisir au travail en pâtit. D'autres en sont incapables. Ce n'est pas un signe de faiblesse, ça dit juste que ce n'est pas pour vous. Il est parfois préférable de chercher un meilleur lieu de travail.

Une des femmes que j'ai coachées avait compris très rapidement dans notre collaboration que tout allait bien pour elle, mais que son responsable était un peu perturbé. Et que la situation ne changerait pas tant que ce responsable serait là. Cette personne bénéficiait du soutien de sa hiérarchie. Il se fait que certaines personnes sont assez rusées pour se montrer agréables envers leurs supérieurs et détestables envers leurs subalternes. Elle a cherché un autre emploi et est très heureuse. Je l'ai vue reprendre des couleurs et retrouver son énergie. Partir était vraiment la meilleure option. Et elle a pu largement améliorer sa situation.

Ne pas s'adapter aux nouvelles circonstances

Rien n'est éternel. Quand l'hiver arrive, vous ne portez plus vos shorts et vos sandales. Vous portez des vêtements d'hiver. Alors pourquoi agissons-nous autrement au travail ?

Vous allez avoir un nouveau patron ? Y a-t-il un rachat ou une restructuration dans l'air ? Prenez un moment pour réfléchir à ce que ce changement implique. Dans la plupart des cas cela signifie que vous ne pouvez pas continuer comme vous le faisiez auparavant. Sur une acquisition, une fusion ou une restructuration, les projets en cours sont généralement soumis à un examen. Il se pourrait même que votre projet tombe à l'eau, même si beaucoup de temps et d'argent y ont déjà été consacrés. Cela provoque parfois de la résistance. Vous vous dites "Mais comment peuvent-ils arrêter mon projet ?".

La résistance au changement est normale. Persister dans la résistance c'est contreproductif. Cela vous demande des tonnes d'énergie et vous procure une mauvaise réputation.

Il y a aussi d'autres changements qui peuvent tout chambouler. Avoir son premier enfant, par exemple. Vous ne pouvez pas imaginer comment vous réagirez à cette situation la première fois. Ce n'est que lorsque le bébé est là que vous réalisez l'ampleur du changement dans votre vie. Un bébé a un impact considérable. Vous n'êtes plus aussi libre et décontracté pour travailler aussi longtemps que vous le souhaitez, ou de dire spontanément "ce soir, on sort". Vous pouvez toutefois vous organiser pour cela si vous le souhaitez. Vous pouvez vous mettre d'accord avec votre partenaire, demander de l'aide à un membre de votre famille ou engager une baby-sitter si vous souhaitez sortir ou travailler plus tard. Voyager est également moins évident, mais cela reste possible. Un bébé a également un impact sérieux sur vos normes et valeurs. Les choses que vous considériez autrefois comme importantes et que vous auriez défendues bec et ongles peuvent maintenant vous sembler insignifiantes. Enfin, l'arrivée d'un bébé a également des répercussions émotionnelles. Non seulement j'ai dû apprendre à mieux gérer mon temps quand j'ai eu mon premier petit garçon mais je voulais aussi prendre du temps pour mon enfant. Je voulais avoir de l'espace pour donner le bain sans la contrainte du téléphone. Je ne voulais plus de réunions en soirée qui auraient tout aussi bien pu avoir lieu pendant la journée. Je ne voulais plus non plus plus de réunions au petit déjeuner, et je

n'en veux toujours pas. Je ne le fais pas. Je peux agir ainsi maintenant, parce que j'ai choisi une voie où j'ai généralement ce choix (pas quand je donne des cours de formation, alors je dois partir très tôt). J'ai aussi choisi cette voie parce que je ne supporte pas de ne pas voir ma famille le matin à cause de mon travail. Donc avoir des enfants a changé beaucoup de choses pour moi et cela m'a pris un certain temps d'adaptation et m'a valu un premier burn-out avant que je ne réalise que je devais changer quelque chose.

Lorsque vos enfants sont très jeunes, vous êtes dans ce que j'appelle 'les années folles'. Tout arrive en même temps. Votre compagne ou compagnon déploie ses ailes professionnellement, vous faites construire ou vous rénovez une maison et vous avez des enfants en bas âge. Ça fait beaucoup. Pourtant cette période passe très vite, même si on ne le ressent pas comme ça quand on est en plein dedans. Mes deux enfants sont maintenant adultes et quitteront sans doute bientôt la maison. Est-ce possible, me dis-je, je viens à peine de commencer. Alors, sachez que ce temps passe très vite. Si vous travaillez 40 ans, il représente environ 1/3 ou la moitié de votre carrière. N'essayez pas de tout réaliser en même temps dans cette période (à moins que votre contexte ne permette vraiment pas de faire autrement, auquel cas vous devrez vous contenter de très peu de sommeil).

Il y a d'autres changements dans une vie qui vous incitent à reconsidérer les choses. Une nouvelle relation, un divorce, un proche qui disparaît ou qui a besoin d'être très entouré, une maladie qui vous frappe,... Ce sont les choses de la vie qui nécessitent des ajustements. Le changement apporte aussi des

troubles pendant un certain temps qu'il faut apprendre à accepter. Au bout du compte l'équilibre reviendra.

Ne pas vouloir s'engager dans la politique

La politique reste un sujet difficile. Les femmes en particulier semblent avoir du mal dans ce domaine. Plus vous êtes convaincu que le jeu doit être joué équitablement et que vous ne devez être jugé que sur vos résultats et vos mérites - et de préférence uniquement sur ceux que vous avez réalisées par vous-même - plus vous détestez la politique.

Mais ce n'est pas ainsi que le monde fonctionne. A partir d'un certain point, vous n'arrivez plus à tout faire tout seul, même si vous travaillez 24 heures sur 24. Vous avez donc besoin des autres. Le mot politique a plusieurs synonymes, tels que approche, plan d'action, gestion. S'engager en politique signifie influencer pour atteindre un certain résultat. Ce n'est pas nécessairement négatif. Si c'est négatif c'est de la 'politique sale', et les résultats représentent des avantages pour certains et des pertes pour d'autres.

Mais il existe aussi la version propre et constructive à laquelle quasi tout le monde participe. Chaque fois que vous rendez un service à quelqu'un, vous faites de la politique. Si vous recommandez quelqu'un parce que vous avez été satisfait, vous faites de la politique. Vous renforcez votre réseau et l'intérêt réciproque de chacun et recevez de l'appréciation.

“Il ne pleut jamais
quand vous le
souhaitez.”

Norah Jones



Dans le monde du travail, s'engager dans une politique constructive signifie 3 choses : développer un réseau solide, où donner et recevoir sont aussi importants l'un que l'autre, construire une réputation positive et cohérente, et oser influencer, ce qui ne signifie pas manipuler, mais trouver des supporters si nécessaire.

Pour construire un réseau solide vous établissez non seulement des relations en fonction de vos sympathies, mais aussi en prenant en considération un point de vue fonctionnel. Qui a son mot à dire sur quoi ? En quoi cela est-il important pour vous ? Qui doit connaître votre existence et votre contribution, et qui vaut-il mieux éviter ? La solidité de votre réseau est déterminée par la force des relations. Une relation forte est fondée sur la confiance et la dépendance mutuelle. Osez demander et, surtout, osez donner. La confiance est quelque chose qui exige de faire des tests. Vous pouvez vraiment faire confiance à quelqu'un si il ou elle respecte les accords et vous soutient comme promis au moment voulu. Si quelqu'un ne tient pas parole, cela peut être une coïncidence. En coaching, j'utilise toujours la règle du 1-2-3 : une seule occurrence d'un comportement inattendu peut être le hasard. Deux fois c'est bizarre. Trois fois, c'est trop. Il s'agit alors d'un modèle de comportement. Cela rend aussi quelqu'un prévisible. Vous pouvez être déçu par certaines personnes qui trahissent votre confiance. Ce n'est pas sympa. Mais l'important est de le savoir et de voir la situation pour ce qu'elle est. Cela aussi c'est de la politique : connaître ses 'ennemis', savoir ce que l'on peut et ne peut pas en attendre et agir en conséquence.

Ensuite, il y a votre image. 'Je suis comme je suis' vous rend très authentique mais aussi vulnérable. N'hésitez pas à jouer avec votre réputation. Si les autres vous considèrent comme trop jeune, essayez de paraître un peu plus adulte et gardez vos vêtements d'adolescent dans le placard pour le week-end. Si les autres vous voient comme trop menaçant et que cela vous gêne, travaillez votre sourire mais aussi votre empathie (de préférence sincère). Habillez-vous de manière moins stricte. Adaptez-vous aux situations. Et sachez quand vous devez visiblement marquer des points. Votre image est également déterminée par votre comportement. Vous donnez trop d'explications ? Vous dites trop souvent "désolé, désolé, désolé" ? Vous vous mettez en colère ? Vous refusez de prendre un verre avec des collègues ? Tout cela détermine votre réputation et donc la qualité de la collaboration.

Une question très difficile pour certaines personnes, souvent pour les femmes, est le comportement des autres et d'oser influencer les décisions. Faire un peu de lobbying. Il n'est pas nécessaire pour toutes les fonctions, mais dans certaines fonctions, vous ne pouvez pas y échapper. Soit vous apprenez à jouer avec, soit ça tourne mal. Apprendre à jouer le jeu, ne signifie pas que vous devez franchir vos limites morales. Influencer n'est pas forcément négatif, persuader c'est aussi influencer.

Se faire passer pour une victime de sa propre vie

Une condition sine qua non pour une belle trajectoire dans votre vie et votre carrière, c'est d'accepter vos responsabilités. Bien sûr, on peut avoir de la

malchance, bien sûr, on ne contrôle pas tout. Mais plus vous incriminez les autres ou la situation pour ce que vous ressentez, moins vous avez de contrôle. Une victime a le sentiment qu'elle n'a pas d'autre choix que de subir.

Mais il s'agit d'une habitude. Vous pouvez vous en défaire. A mon avis, vous avez toujours des choix à faire, et oui, les choix ont aussi des conséquences. L'autre jour, une participante à un cours de formation s'est mise très en colère contre moi parce que je ne comprenais pas que dans sa situation professionnelle, elle n'avait d'autre choix que d'endurer ce qui lui arrivait. Je n'étais pas d'accord. Je voulais bien concéder que si l'on ne peut rien changer, votre seule option est de subir et de tenter de ne pas se faire laminer. Mais vous avez toujours le choix de ne pas rester. Vous pouvez poser votre candidature en interne si vous ne pouvez ou ne voulez pas lâcher vos acquis. Vous pouvez également postuler en externe. Alors on me dit souvent que ce n'est pas si simple, que l'on ne quitte pas la sécurité de son emploi comme ça, qu'il y a la maison à rembourser... Et que j'en parle à mon aise puisque je suis indépendante. Un travailleur indépendant ne vit pas dans la facilité, croyez-moi. Les soucis concernant notre activité nous empêchent souvent de dormir. Le chiffre d'affaires ne tombe pas du ciel. D'ailleurs, les indépendants aussi se posent parfois en victimes. 'Je n'ai pas le choix, je dois travailler, je suis indépendant'. Là non plus, je ne suis pas d'accord. C'est moi qui détermine le volume de mon travail. Je ne me plains pas de ne pas avoir de congés maladie payés et une pension plus faible. J'ai fait le choix en toute connaissance de cause. Pas pour ces inconvénients mais pour ce statut.

Une autre manière de saboter vos opportunités de carrière en vous posant en victime est de ne pas vouloir prendre conscience ou de ne pas voir que c'est vous qui avez généré en partie ce qui vous arrive. Une personne que j'ai coachée a été confronté aux mêmes obstacles à différents niveaux sur différents lieux de travail. Elle a frappé à ma porte parce qu'elle s'en était aperçue. Elle se demandait ce qu'elle faisait de travers. Faire face à ses zones d'ombre et schémas comportementaux n'est pas facile. Un retour d'information honnête, soit de votre entourage soit d'un professionnel peut vous aider. Encore une fois, la règle du 1-2-3 s'applique ici : si quelque chose continue à vous hanter dans des contextes différents, vous devriez peut-être adapter quelque chose.

Vouloir être populaire auprès de tout le monde

Les hommes en souffrent un peu moins que les femmes, mais c'est très variable : le désir d'être aimé de tout le monde et la peur que les autres ne nous aimeront plus si nous nous montrons assertifs. Cela pourrait faire de vous une personne avec laquelle il est agréable de travailler. En outre, la recherche d'un taux de 100% de sympathie a également des effets secondaires moins agréables. Il devient très difficile de donner un feedback honnête si vous avez peur de dire ce qui vous dérange, par exemple. Et c'est là que réside le paradoxe. Parce que cela signifie que vous n'êtes pas honnête ou sincère dans la relation, de peur de blesser l'autre qui pourrait alors ne plus vous aimer. A long terme, ça ne marche pas. Plaire est très fatigant et, contrairement au gain à court terme de la non-confrontation, cela n'améliore pas la relation à long terme.

Ou alors vous n'exigez pas votre place. En tant que manager, il peut être particulièrement difficile de faire avancer une équipe dans la bonne direction si vous essayez constamment d'être gentil avec tout le monde. Les managers doivent parfois accomplir des choses moins agréables. Votre équipe vous remerciera, par exemple, si vous osez contrer un comportement inapproprié au lieu de le passer sous silence. Se profiler par rapport à la concurrence est également impossible si vous voulez être aimé de tous. Si vous voulez vraiment quelque chose, faites que le gain soit honnête.

Poursuivre quelque chose que vous ne voulez pas

J'ai longtemps consacré beaucoup d'énergie et de temps à ma carrière de consultant et de responsable des RH. C'était mon chemin logique. Comme j'obtenais de bons résultats j'ai reçu quelques promotions pour mon travail acharné. Mais cela ne me faisait ni chaud ni froid et c'était étrange. Après tout, pourquoi mettre autant de temps et d'énergie dans quelque chose qui n'est pas épanouissant ? La prochaine étape de cette échelle me semblait encore plus fatigante et moins riche que la précédente. Mais cela correspondait à ce que j'avais appris. Vous êtes diplômé, vous trouvez un emploi, vous faites de votre mieux et vous êtes promu. Vous essayez de monter le plus haut possible dans l'échelle. C'est comme ça que j'ai été élevée. Il faut dire que je ne connaissais pas d'autres options. Jusqu'à ce que je traverse mon deuxième burn-out qui m'avait amené à la conclusion que ce genre de vie ne m'apportait rien de bon et j'ai donc dû trouver une autre formule pour moi. C'était un très gros pari qui m'a causé pas mal de nuits blanches, avant de commencer et même après. Et pourtant, ça a marché. Je ne voudrais même plus autre chose.

Discrimination

Ça existe vraiment, la discrimination. Il arrive souvent que ce ne soit pas intentionnel ni conscient d'ailleurs. Et pourtant, cela peut vous bloquer. Certaines entreprises s'efforcent de traiter les hommes et les femmes sur un pied d'égalité.

Mais l'ensemble du tableau indique que le travail est loin d'être terminé. Parfois, une situation de discrimination se crée avec les meilleures intentions du monde. Je connais ainsi des femmes qui ont raté des opportunités parce qu'on ne leur a pas proposé de diriger un projet. En s'informant après coup, elles ont appris que leur patron (homme ou femme) avait décidé que puisqu'elles avaient des enfants, elles n'avaient probablement pas envie de voyager beaucoup. Ou on leur a dit (et pas seulement leurs patrons masculins, des femmes aussi) que leurs carrières étaient terminées maintenant qu'elles avaient un enfant, parce qu'elles ne seraient plus en mesure de travailler suffisamment ('car notre secteur exige une attention de tous les instants'). En tant que minorité, il n'est toujours pas évident de ne pas trop montrer son altérité. Cela dépend plutôt de l'ouverture de l'environnement envers cette altérité. Certaines entreprises font de leur mieux. Et certains patrons apportent également leur soutien en cas de besoin. C'est le moment idéal de s'affirmer tout en créant du lien. Parlez de vos attentes et de ce qui s'est passé exactement et proposez des accords. Si vous estimez que malgré cela vous travaillez toujours dans un climat qui manque d'ouverture envers les différents talents, choisissez si vous voulez y rester ou si vous préférez un environnement plus chaleureux.

Poursuivre la réanimation...

Cela peut arriver de manière attendue ou inattendue, mais parfois, le chemin ne mène plus à rien. Si vous constatez que votre situation de travail est dans une impasse ou que vous êtes de plus en plus fatigué et triste, il est temps d'arrêter de tirer le cheval mort, et surtout de cesser de vouloir le réanimer.

J'en reçois souvent, des courriels de personnes qui veulent être conseillées parce qu'elles n'en peuvent plus, parce que leur situation professionnelle les épuise, ou parce qu'elles estiment que tout cela est devenu banal. Nous pourrions, dans l'accompagnement, nous faciliter la tâche et chercher un job similaire dans un contexte différent. Mais est-ce là ce que vous voulez ? Cela résout-il votre problème ou allez-vous simplement le retrouver ailleurs ? Si votre travail vous rend malheureux et que vous vous traînez au boulot parce que cela ne vous intéresse plus ou parce que la collaboration est devenue tout à fait désagréable, il est temps de reprendre le contrôle de votre vie. Il est temps de changer. Bien que ce soit assez effrayant, et vous devrez peut-être abandonner quelques acquis.

Donnez-moi n'importe quoi, je veux juste un travail...

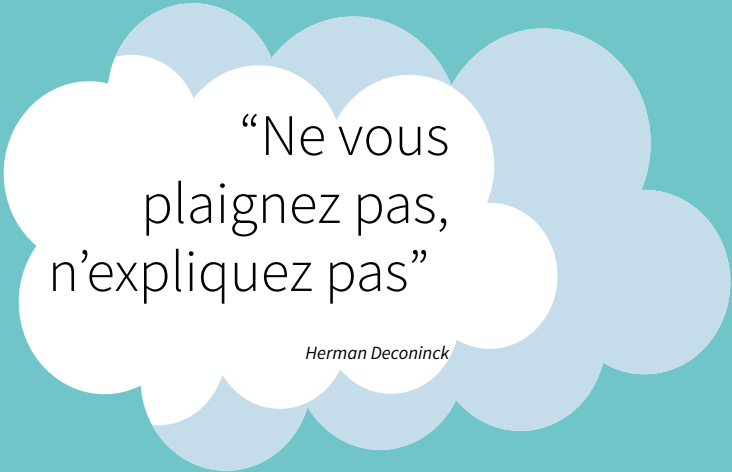
Si vous êtes à la recherche d'un nouvel emploi depuis un certain temps déjà et que vous êtes souvent refusé ou si vous manquez de peu de décrocher la timbale, vous risquez de vous décourager. C'est normal. Personne ne peut postuler à un emploi pendant plusieurs mois sans perdre courage. Le rejet affecte tout le monde de toute façon. Mais ne réduisez pas pour autant vos exigences. Un candidat qui dit "Donnez-moi n'importe quoi, je veux simplement

un travail" ne l'obtiendra pas. Parce que le désespoir, malheureusement, n'est pas vendeur, au contraire des solutions. Il en va de même si vous vous sentez sous-utilisé à votre travail. Vous accepteriez n'importe quel projet ou petit travail par désespoir, si seulement la journée passait plus vite et que vous pouviez enfin vous sentir utile.

Si vous êtes découragé ou désespéré par votre recherche ou par l'absence de travail, faites une pause. Arrêtez de postuler activement à des emplois pendant quelques semaines. Prenez des vacances. Cela vous donnera un regain de courage et d'énergie. Mais surtout, continuez à vous renseigner et à postuler de manière ciblée. Ne choisissez pas n'importe quoi. A moins que ce ne soit vraiment pas possible autrement. Richard Bolles parle d'un 'emploi de transition'. Bolles est l'auteur de *De quelle couleur est votre parachute ?* Un emploi bouche-trou est celui que vous n'acceptez que pour boucher un trou dans votre CV ou votre portefeuille ou les deux. C'est parfaitement justifiable. Appelez ça une station intermédiaire. Dans tous les autres cas : visez bien et faites une pause bien à temps afin de pouvoir reprendre votre souffle avant le prochain tour.

Ne pas recevoir du feedback

Bien que de nombreuses entreprises utilisent un cycle d'évaluation formel, je suis toujours surprise de voir combien de personnes reçoivent beaucoup trop peu de feedback. Cela s'applique tant aux employés qu'aux cadres. Si vous vous trouvez au sommet de l'entreprise vous recevez certainement trop peu de feedback, et c'est gênant et limitant pour votre croissance.



“Ne vous
plaiguez pas,
n’expliquez pas”

Herman Deconinck

Vous ne savez pas si vous vous débrouillez bien ou pas, et cela peut vous donner un sentiment d'insécurité. Si le retour d'information est manquant, demandez-le. Sollicitez un entretien et dites aussi pourquoi vous estimez que c'est important.

En tant que manager, je savais bien que mes employés ne me disaient pas tout. C'est normal. Et pourtant, j'appréciais quand ils me donnaient un feedback à leur tour. Quelqu'un m'a dit un jour qu'il n'était pas clair si j'avais pris une décision ou si je pensais tout haut. Cela m'a été un feedback très précieux. J'ai appris que je devais être claire sur mes objectifs, et que j'avais besoin d'être plus claire sur le but de la communication. J'ai aimé qu'elle ait partagé cela avec moi.

Si votre responsable ne vous donne pas suffisamment d'informations, discutez-en avec elle ou lui. Votre patron n'est pas toujours conscient de votre besoin de retour d'information. Pour certains patrons c'est 'pas de nouvelle, bonne nouvelle'. Lorsque le retour d'information fait défaut, cela a des effets bizarres. Une cliente m'a confié qu'elle ne savait pas où elle en était. Elle avait rarement une consultation formelle avec son patron, mais n'osait pas non plus poser de questions car elle avait estimé qu'elle ne pouvait pas présenter suffisamment de résultats. Parallèlement, cela empêchait le patron de savoir où en était le processus. Cela aussi constitue un résultat. Son patron ignorait totalement ce qu'elle faisait et était incapable de réfléchir avec elle quand elle était bloquée. En fait, il a n'imaginait même pas qu'elle puisse être coincée. Et elle ne pouvait pas montrer de quoi elle était capable. Impliquez votre responsable

dans vos réussites (vous marquerez des points !) et dans vos luttes. Non pas pour vous débarrasser de vos problèmes vers un niveau supérieur mais pour demander son avis et glaner de nouvelles idées.

Le retour d'information des clients est également essentiel. Cela vous est déjà arrivé de ne pas être totalement satisfait au restaurant et de dire cependant "Oui, c'était très bien" au maître d'hôtel ou au serveur. Ne le faites plus. Ils seront certes un peu surpris si vous donnez votre avis, mais eux aussi ne peuvent s'améliorer que si les clients leur font part de leurs commentaires. Ils préfèrent sans aucun doute apprendre directement du client plutôt que par une critique minable sur les réseaux sociaux. Au patron du resto de décider s'il va tirer profit de vos remarques. Mais au moins, vous pouvez lui faire ce cadeau. Donnez votre feedback, soyez précis et faites-le avec l'intention que l'autre puisse en tirer des enseignements. Si vous obtenez un retour d'information qui n'est pas clair pour vous, posez de nouvelles questions. En tant que coach, je ne peux rien faire avec un feedback du type 'l'employé X fait preuve de trop peu de leadership'. Cela ne me dit rien sur le comportement souhaité. Une question que je pose souvent est la suivante : "Supposons que nous nous rencontrions à nouveau l'année prochaine et que l'employé X a fait une très bonne année, qu'avez-vous vu qu'il faisait en plus, en moins ou différemment de ce qu'il fait maintenant ?". Cela rend les choses concrètes et vous donne beaucoup plus d'informations. Cela fonctionne de manière bien plus utile si vous savez, par exemple, qu'il s'agit de ne pas revenir sur des décisions prises plutôt que d'un "manque de leadership".

Entretiens d'évaluation ratés

Les entretiens d'évaluation ont été créés pour s'assurer que chaque employé reçoit un retour d'information régulier sur ce qui va bien et sur ce qu'il reste à apprendre. C'est exactement cela la noble intention des entretiens d'évaluation. En outre, c'est un bon moment d'envisager les défis de l'année à venir, le rôle que vous pouvez y jouer, comment vous voyez ou aimeriez voir votre croissance, comment vous pouvez vous aider mutuellement à trouver encore plus de plaisir dans ce que vous faites. Ce processus est - enfin - attaqué. Enfin, parce que j'observe en tant que coach beaucoup plus d'accidents que de bonnes choses. Et d'autant plus lorsque l'aspect humain et orienté vers la croissance est noyé dans une mécanique comme l'obligation d'avoir un nombre minimum de notes insatisfaisantes et le maximum d'excellentes.

Pourtant, un feedback bien fait et donné avec amour peut énormément stimuler la croissance des travailleurs. Mais il n'est pas donné à tout le monde de fournir un retour d'information de la bonne manière. Si le jugement d'un responsable est posé comme 'la vérité', les choses se passent généralement mal. Surtout si vous ne vous y retrouvez pas. Chez certains responsables, une croyance a la vie dure, à savoir : que si vous mentionnez 3 choses positives et 3 choses négatives, c'est que l'évaluation est équilibrée. Ce n'est pas vrai. L'expérience montre qu'il faut raconter 3 choses positives pour neutraliser un seul commentaire négatif. Donc, vous êtes toujours à 0. Beaucoup d'évaluations deviennent négatives, alors que

ce qui nous fait le mieux grandir, c'est la reconnaissance des choses que nous avons bien gérées.

• **Soyez concret :**

Posez des questions. Il existe des concepts que nous, les coachs, appelons des fourre-tout. Ce sont des concepts qui ont beaucoup de définitions comme la communication, le leadership et le respect. Chacun y met quelque chose de différent. Le respect signifie pour l'un arriver à l'heure, pour l'autre dire "je suis désolé". Posez des questions et demandez des exemples de situations dans lesquelles vous avez déçu. Si vous avez un exemple précis, vous pouvez ensuite continuer en demandant "qu'auriez-vous aimé voir à la place, qu'est-ce qui aurait mieux fonctionné pour vous ?". La réponse n'est pas toujours univoque. C'est comme ça. Cela signifie que votre patron n'est pas aussi préparé qu'il ou elle devrait l'être. Ou ne veut pas être précis. C'est plus délicat. Vous pouvez convenir que, si vous faites à nouveau preuve d'un tel manque de leadership, il ou elle vous en avertira. Car alors vous pourrez faire quelque chose. Une question très délicate, qui n'est pas utilisable, c'est le feedback indirect. Vos collègues ou des personnes au sein de l'entreprise disent que vous montrez un manque de leadership. Vous ne pouvez rien faire avec un tel message. Sauf si vous pouvez en parler avec la personne. Sinon, cela ne sert à rien. N'oubliez pas de parler de toutes les choses que vous faites bien et que vous continuerez à faire. C'est la base des bonnes performances.

- **Formulez des objectifs :**

Transformez les réponses en objectifs. Prenez des engagements. Cela montre aussi que vous êtes ouvert à l'apprentissage et au retour d'information. Etant donné que le feedback négatif ou les critiques ne sont pas mal intentionnés, il faut comprendre qu'il s'agit avant tout d'une demande de changement. Demandez-vous également si vos objectifs sont suffisamment stimulants pour vous.

- **Et pour l'année prochaine :**

Un an, c'est long et il y a le risque que l'évaluation prenne surtout en compte les 3 derniers mois. Tant pis si votre méga-projet vient d'atteindre un sommet en début d'année. Placez votre pic de performance au bon moment et impliquez votre manager tout au long de l'année par le biais d'un processus systématique de concertation lors de vos succès.

Si votre entretien d'évaluation vous pèse, cherchez un interlocuteur. Un coach peut vous aider à ajuster votre vision sur ce qui s'est passé et à vous reconnecter à votre entreprise et à vos souhaits et valeurs.

Ne pas aider les autres

Pour avoir une vie et une carrière agréables, il est essentiel que vous revendiquiez votre succès et votre place, mais aussi de permettre aux autres de profiter de la lumière du soleil. Souvent le progrès s'effectue

ensemble. La jalousie est un vilain défaut. Pourtant elle a une fonction : elle vous dit quelque chose sur ce que vous aimeriez avoir, vous aussi. Gardez cela en mémoire et félicitez ceux qui réussissent. Il s'avère plus difficile pour les femmes que pour les hommes de se réjouir du succès des autres et encore plus de s'entraider. "Je ne veux pas travailler avec des femmes, j'ai eu une mauvaise expérience", m'a déclaré une étudiante. J'ai failli tomber de ma chaise. Madeleine Albright, l'ancienne secrétaire d'État américaine aux affaires étrangères, a un jour prononcé un discours dans lequel elle déclarait qu'il existe une place spéciale en enfer pour les femmes qui refusent de s'entraider. Si vous voulez aller vite, allez-y seul. Si vous voulez aller loin, allez-y ensemble.

Peut-on trop aider les autres ? Oui, c'est possible. Comme souvent, c'est une question d'équilibre. L'auteur Adam Grant, dans son livre 'Give and take', décrit qu'il y a trois attitudes dans la vie quand il s'agit d'aider les autres.

Le '**donneur**', donne ce qu'il peut et parfois donne trop. Un donneur équilibré donne sans attendre de retour, mais prend garde à ne pas s'épuiser.

Le '**preneur**', prend sa place et s'empare des projecteurs. Le preneur peut prendre trop. C'est un peu du vol.



“Il existe une place
spéciale en enfer
pour les femmes
qui refusent de
s’entraider ”

Madeleine Albright

Adam Grant a comparé des photographies de comités de direction d'entreprise présidés soit par un donneur soit par un preneur. La différence est frappante : le donneur montre son équipe, le preneur est seul sur la photo. Dans certains cas, les autres membres de l'équipe sur la photo étaient tout simplement floutés.

Et puis il y a le conciliateur, celui qui donne tout juste. Dans une forme poussée c'est celui qui tient un tableau Excel avec la valeur des cadeaux d'anniversaire offerts et la valeur des cadeaux reçus correspondants.

Selon les recherches, votre réussite, tant au travail que dans vos relations personnelles, dépend de votre attitude en matière de don aux autres. A court terme, les preneurs sont ceux qui réussissent le mieux. À long terme, cependant, ce sont les donneurs qui adoptent une approche stratégique et donnent 'intelligemment'. Payez à l'avance, donnez avant de recevoir quoi que ce soit, avant même qu'on vous demande quoi que ce soit, par générosité et parce que vous le pouvez, sans rien attendre en retour. Ceux qui croient au karma, savent pourquoi. Mais il y a une autre raison. C'est psychologiquement beaucoup plus confortable et beaucoup plus sain aussi de partager la croyance que l'abondance existe. Cela vous donne une sensation de détente et vous rend plus agréable à vivre. Cela a un effet bénéfique sur votre corps : moins de stress et donc une meilleure santé. Et cela vous permet de demander de l'aide quand vous en avez besoin.



Restez en bonne santé

Vous ne pouvez plus ouvrir un journal ou un hebdomadaire sans tomber sur un article sur le burn-out, la santé, comment retrouver de l'énergie, comment passer l'hiver, l'été, l'automne ou le printemps en pleine forme. Notre santé nous préoccupe. Nous vivons dans un pays prospère et pourtant nous ne sommes pas fondamentalement heureux. La Belgique semble également abriter de nombreux consommateurs d'antidépresseurs. Pourquoi est-il si difficile d'être à la fois en bonne santé et heureux ? Et vous, comment faites-vous ?

Les personnes que nous conseillons sont poussées par une insatisfaction dont elles veulent se débarrasser. Il peut s'agir d'une charge mentale et/ou émotionnelle, souvent en lien avec un malaise physique (ou épuisement professionnel). En tant que conseillers d'orientation professionnelle nous rencontrons naturellement un secteur spécifique de la population, à savoir les personnes qui éprouvent des problèmes dans leur travail et/ou leur vie et qui souhaitent du changement.

Que se passe-t-il avec notre santé et notre sens du bonheur ?

C'est quoi la bonne santé ?

Je n'ai pas de définition médicale de la santé. En fait, je pense que tout le monde devrait définir cela pour soi-même. Est-ce l'absence de maladie ? Si vous avez un cancer, vous savez que vous êtes malade. Mais alors, êtes-vous en bonne santé si vous n'avez pas de cancer ? Est-ce que c'est 'pouvoir fonctionner sans médicaments' ? S'agit-il de 'se sentir en bonne santé' ? Est-ce 'être capable de vivre sans alcool ou sans caféine' ? Être capable de courir un 100 mètres ou le marathon ? Ou de monter 3 étages à pied ?

Bien sûr, il existe des mesures objectives telles que la pression artérielle, le poids de santé, le rapport entre votre bon et votre mauvais cholestérol,...

Je m'intéresse principalement à la façon dont vous vous sentez en bonne santé et en forme. Comment vous sentez-vous lorsque vous sortez du lit le

matin, ou l'après-midi après le déjeuner, ou le soir quand vous rentrez ? Vous êtes en forme ? Et c'est comme vous le souhaitez ? Comment va votre tête en début et en fin de la journée ? Comment vous sentez-vous émotionnellement ? Eprouvez-vous suffisamment de joie ?

Hé ho, vous avez un corps !

Dans l'économie actuelle, nous travaillons beaucoup avec nos têtes et nous oublions parfois que nous avons un corps et qu'il est notre moteur. Si votre corps abandonne, votre tête ne peut plus rien faire. Donc votre corps ne sert pas qu'à simplement soutenir votre tête. Pourtant, nous faisons des choses folles avec ce corps. Nous sautons le petit-déjeuner ou le déjeuner pour gagner du temps. C'est comme continuer à conduire votre voiture alors que le réservoir est vide. Puis elle cale. Nous traversons les fuseaux horaires, travaillons la nuit, mangeons sur le pouce, assistons à des déjeuners d'affaires ou à des réunions sandwiches. Quand j'avais une vingtaine d'années je travaillais pour une grande entreprise de conseil, et je faisais de vraies cascades. J'avais repris le cours d'un collègue, je devais d'abord l'assimiler, étudier jusqu'à 2 heures du matin, partir à 6 heures, donner une journée de formation, recevoir un briefing pour le deuxième jour, étudier à nouveau jusqu'à 2 heures du matin, et repartir très tôt. Je tenais le coup grâce à la volonté et à la caféine. Je n'étais pas du tout consciente d'avoir un corps, ou plutôt, je pensais que ce corps devait être capable de suivre. En fait, mon corps me donnait des signaux tout le temps. Je les ignorais. Parce que j'étais très jeune, j'ai pu faire ça un certain temps. Après cela, on en paie le prix.

EXERCICE

Quand vous êtes-vous senti en *bonne santé et en forme* ?

Décrivez un moment du passé (récent) où vous vous êtes senti en bonne santé et en forme.

- Que faisiez-vous alors pour être en bonne santé et en forme ?
- Qu'est-ce qui vous aide le plus ?
- Pensez-y au sens large : exercice, habitudes alimentaires et de boisson, votre entourage, votre sommeil, vos loisirs, votre emploi du temps,

Recherchez les stratégies efficaces qui ont déjà fait leurs preuves pour vous dans le passé. Et vous devrez peut-être en chercher d'autres.

Sur recommandation du médecin généraliste, Hugo est entré dans mon bureau. Il était totalement épuisé et ne savait pas comment se sortir de cette situation difficile. Non pas qu'il se sentait explicitement malheureux, mais plutôt vide, n'éprouvait aucune joie et n'appréciait plus rien. Médicalement, il y avait aucun problème évident. Il se sentait stressé dans son travail depuis longtemps, mais avait continué quand même. Jusqu'à ce que ça ne fonctionne plus. Bien que son travail était assez exigeant, j'ai remarqué que lui aussi était très exigeant et convaincu qu'il ne lui était pas possible de se comporter autrement. Il a senti qu'il devait arriver tôt, toujours être disponible, constamment aux taquets. On lui a donné une nouvelle tâche où il devait s'occuper de beaucoup de choses opérationnelles alors qu'il était bien plus fasciné par la partie technique du travail. Et la situation se prolongeait ainsi, jusqu'à ce que les choses prennent une mauvaise direction. Chaque matin, il se traînait hors du lit, prenait son petit déjeuner comme un zombie, se dépêchait d'aller au bureau, même si aucun rendez-vous n'était prévu à ce moment-là. Il faisait cela par sens du devoir et sous une pression morale qu'il ressentait ou s'imposait. Tout cela lui pompait tellement d'énergie que ça l'a fait basculer. Il avait des compensations, était bien rémunéré, l'entreprise l'appréciait énormément. Mais ce n'était pas suffisant pour reconstituer l'énergie qui s'épuisait. Il m'a dit qu'il n'avait pas de passions ou de passe-temps particuliers. Il était au milieu de la rénovation de son habitation et vivait plus longtemps que prévu dans quelque chose qui ressemblait plus à un placard à balais qu'une maison. Cela l'ennuyait beaucoup de travailler dans un immeuble de bureaux dont les fenêtres ne s'ouvraient pas. C'était étouffant. Il n'y avait donc pas que le travail qui posait problème.

Je ne suis ni médecin ni thérapeute. Il m'est difficile de me mettre au travail avec quelqu'un pour réfléchir à son avenir si nous ne pouvons pas dans le très court terme rétablir un peu l'équilibre. Alors Hugo a commencé par mettre en oeuvre quelques petits conseils : ne pas se précipiter au travail le matin, prendre le temps et faire une promenade de 15 minutes avant d'entrer dans le bâtiment. De cette façon, il avait déjà reçu un peu d'oxygène frais au lieu du mélange recyclé pulsé dans le bâtiment. Je lui ai conseillé de savourer régulièrement une cigarette virtuelle. Non, je ne parle pas de cigarettes électroniques. Je lui proposais de sortir du bâtiment pendant 5 minutes pour respirer profondément. Il s'est mis à la recherche d'une formation et de nouveaux passe-temps. Une fois qu'il a pu retrouver un peu d'espace pour respirer, il a commencé à se sentir plus stable. Ce qui lui a permis de réfléchir à son travail, à ce qu'il aimait, à ce qu'il aimait moins, et à ce qu'il en pensait. Il a revu ses convictions et a recherché ce qui pourrait accroître les plaisirs de la vie. En outre, il s'est créé une routine quotidienne qui lui a permis de maintenir sa stabilité et sa joie de vivre.

Choisissez !

Une clé possible pour ceux qui sont en surcharge est de choisir. Elaguer jusqu'à ce que ce soit confortable. Vous pouvez vous organiser de la manière la plus efficace, vous ne trouverez pas plus de 24 heures dans une journée et 7 jours dans la semaine. Personne ne le peut. A un moment donné vous avez atteint votre productivité maximale. Faire des choix est alors la seule option restante. Et beaucoup de gens ont cela en horreur. Parce qu'ils n'y arrivent pas, ne le souhaitent pas, ou ne s'autorisent pas à faire des choix.

Le temps fonctionne comme un jeu de cartes à échanger : vous utilisez une heure pour une chose et ne pouvez plus l'utiliser pour autre chose. Vous pouvez, cependant, choisir d'échanger une heure : une heure de sommeil contre une heure de télé, une heure de réunion contre une heure de paperasse, une heure supplémentaire pour une heure de temps privé, une heure de pause déjeuner pour une heure supplémentaire au bureau... Que vous utilisiez votre temps consciemment ou non, il se remplit toujours.

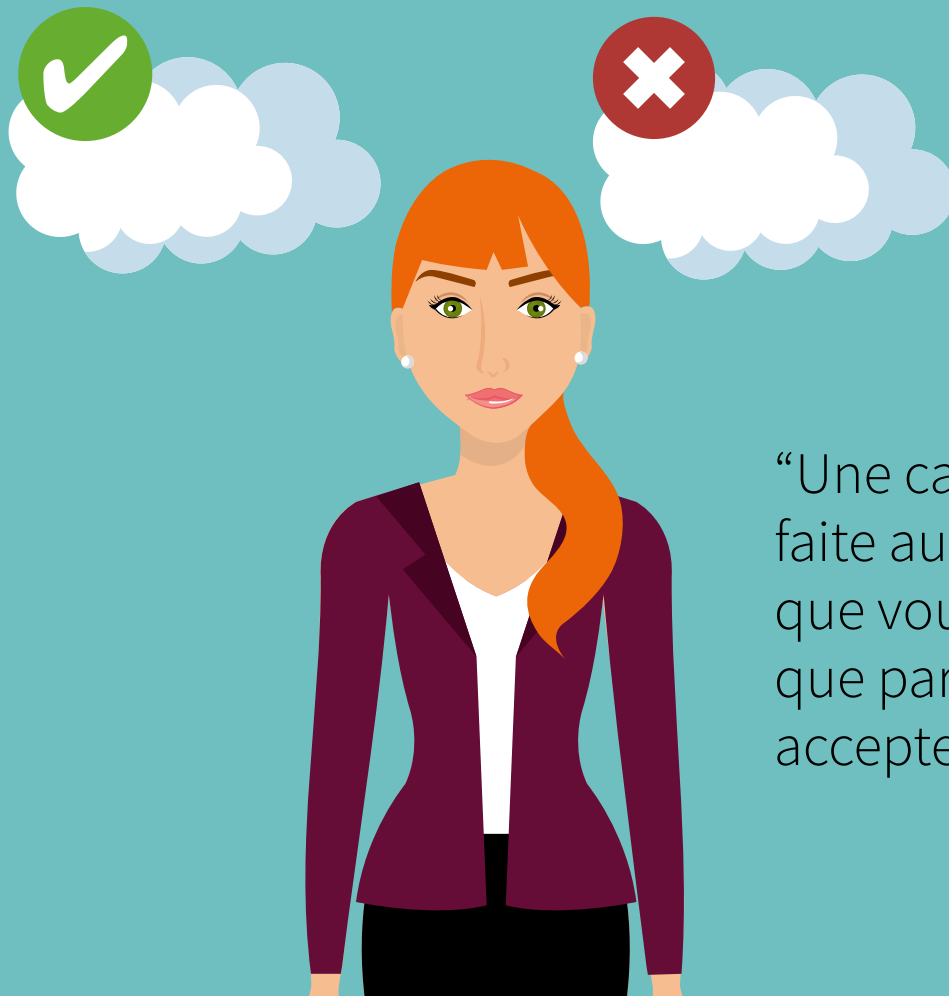
Ce que je rencontre souvent chez les participants à nos cours de gestion du temps c'est leur sentiment de non-liberté. Ils sont convaincus qu'ils n'ont pas le droit de s'affirmer en ce qui concerne leur temps. Dans certains cas, ce n'est d'ailleurs pas apprécié par l'entourage au travail. Mais vous n'êtes utile à personne si vous vous retrouvez épuisé et démotivé. Les choix sont indispensables. Fixez des limites. L'élaboration de votre horaire de travail idéal peut aider à clarifier les choix et à déterminer avec qui vous pourriez en discuter, le cas échéant.

Créez un horaire de travail idéal

Tout cela est bien beau, vous dites-vous, mais avec mon travail, ce n'est pas possible. Moi je pense que c'est possible, et dans beaucoup plus d'emplois de 9 à 5 que nous le pensons. Ce ne sera peut-être pas du 9 à 5, mais il n'est pas nécessaire que ce soit de 8 à l'évanouissement.

Pour moi, il n'y a pas que la santé du corps. L'ensemble doit être en harmonie : votre corps, votre tête, Il ne s'agit pas seulement de votre travail mais aussi de tout ce que vous faites en 24 heures. Dans notre atelier de gestion du temps, les participants établissent un programme hebdomadaire. Certains ressentent et expriment immédiatement leur révolte. Et je le comprends parfaitement. Si vous avez besoin de beaucoup d'autonomie et de marge de manœuvre, un horaire, c'est comme une restriction de la liberté et un peu comme une prison. J'ai moi-même refusé de m'y conformer pendant des années. Mon principe était le suivant : je fais ce que j'ai à faire et cela prendra le temps qu'il faut. Et pourtant je donnais des cours de gestion du temps.

Il existe un très grand nombre de méthodologies connues et moins connues pour planifier votre journée. Certaines méthodologies sont beaucoup plus strictes que d'autres. Des gourous de la gestion du temps comme Brian Tracy, qui ont certainement leurs mérites, qui ont réussi et se sont même enrichis en le faisant, mettent l'accent sur la discipline avant tout. Si vous avez de la discipline, si vous vous levez tôt, si vous gardez le contrôle de vous-même, vous réussirez. Et si vous ne réussissez pas, c'est à cause d'un manque de discipline. Pour certains, cela fonctionne, mais pour d'autres, un programme aussi strict ne fonctionne pas du tout. Tout le monde ne s'épanouit pas dans un agenda serré. Moi-même, j'en ai le souffle coupé. "Et si je n'ai pas du tout envie de faire ce que j'avais prévu ce jour-là, et si j'ai juste envie de me détendre, d'écrire ou de réfléchir", m'a récemment demandé un participant.



“Une carrière est faite autant par ce que vous refusez que par ce que vous acceptez.”

Cate Blanchett

Pourquoi chercher un autre moyen de gérer son temps ? Parce que c'est libérateur de savoir que vous pouvez faire les choses dont vous avez vraiment envie et que c'est satisfaisant de les réaliser effectivement. Un esprit surchargé, chaotique et un emploi du temps du même tonneau laissent peu de place à la productivité et encore moins au plaisir de profiter. J'ai beaucoup plus de plaisir de mes journées quand j'ai de l'espace.

La méthode qui fonctionne le mieux, je l'ai apprise de mes anciens coaches américains. Ils partent d'un principe complètement différent : la liberté. Cette approche est complètement différente de celle d'un exercice de productivité.

EXERCICE

Dessinez le schéma de votre *semaine idéale*

1. Prenez un calendrier vierge d'une semaine entière, de 7 jours, de 24 heures par jour. Utilisez au moins 3 couleurs.
2. Faites la distinction entre trois types de temps : le temps libre, le temps de focalisation et le temps flexible.

1. Le temps libre est le temps pendant lequel vous ne travaillez pas. C'est votre sommeil, vos repas, tout ce que vous avez à faire avant, comme faire les courses, préparer les repas (ce n'est pas vraiment du temps libre, mais il faut prévoir ce temps), vos activités sportives et de détente, le temps de relaxation. Coloriez-les. Ce sont vos limites. Pour ce faire, partez de la manière dont vous souhaiteriez que les choses soient, et non de la manière dont elles sont.

2. Ensuite, coloriez les éléments qui sont déjà fixés, comme les réunions hebdomadaires, les temps de déplacement,... C'est le temps que vous n'avez plus à votre disposition pour autre chose. Ce sont aussi des limites.

3. Le temps de focalisation est le temps que vous coloriez pour vous concentrer. Choisissez de préférence des moments fixes dans la semaine, ce qui vous donne le plus de chances d'installer ces rendez-vous avec vous-même. Mais si vos semaines sont irrégulières, il peut également être utile d'avoir ces cases dans des endroits différents chaque semaine. Pendant le temps de focalisation, vous ne vous laissez pas distraire. Assurez-vous qu'on ne puisse pas vous trouver pour des interruptions, allez vous asseoir dans une salle de réunion, travaillez à domicile, allez à la bibliothèque, etc. Eteignez votre téléphone et aussi votre wifi.

Chaque semaine, décidez à l'avance de ce que vous allez faire pendant ce temps de focalisation. Soyez réaliste. Pour certaines personnes 2 heures de temps de focalisation suffisent, d'autres préfèrent une demi-journée ou une journée entière. Si je dois écrire, je ne peux pas le faire en une heure. Je dois réserver un jour entier pour cela, et ce jour-là, je préfère ne rien prévoir d'autre. Pendant mon temps de focalisation, je ne me permets pas d'être interrompu, car une fois que vous êtes hors du flux, il faut un certain temps pour se remettre sur les rails.

La planification du temps de focalisation vous permet d'avoir l'esprit tranquille. Vous savez que vous avez prévu de réaliser quelque chose qui doit absolument être fait et une fois que c'est fait, vous vous sentez beaucoup plus calme. La petite voix qui disait "tu devrais quand même faire ceci ou cela" a disparu.

Lorsque vous planifiez votre temps de focalisation, tenez compte de votre biorythme. Quand êtes-vous au mieux de votre forme ? Quand pouvez-vous travailler au mieux sans être distrait ? Vous avez un bloc de 4 heures environ chaque jour où vous êtes dans votre pic mental. En dehors de cela, vous pouvez faire d'autres choses qui ne nécessitent pas une concentration suprême. Trouvez et exploitez votre pic.

4. Le reste est du temps flexible. Vous pouvez l'utiliser pour des réunions, des appels téléphoniques, pour rayer des choses de votre liste de choses à faire, pour vos courriels,... Il peut s'agir de tout ce qui ne relève pas du temps libre et ne nécessite pas une concentration extrême.

Qu'en est-il des heures de travail irrégulières ? Si vous avez un horaire irrégulier, il est quand même utile de faire cet exercice. Il ne subsistera que les limites. Le reste est planifié autour de cela. Cela vous donne une bonne base à laquelle revenir, pour trouver un terrain solide dans votre emploi du temps. Prenez une semaine au cours de laquelle votre vie se déroule de manière plus ou moins reconnaissable, ou faites plusieurs plannings, par exemple un pour les moments où vous êtes en service de nuit, un pour le service de jour, un pour les semaines de cours et les autres semaines,...

Vous ne devez pas vous sentir coupable de ne pas être disponible dans votre temps de focalisation. Après tout, c'est alors que vous travaillez intensément. Communiquez sur les moments où vous n'êtes pas disponible mais surtout sur ceux où vous êtes joignable, en proposant éventuellement une solution pour les urgences. Si vous vous laissez interrompre, cherchez à connaître les raisons qui vous ont poussé à le faire. Vous sentez-vous coupable d'avoir déconnecté ? L'interruption était-elle tout à fait justifiée ? Est-ce le syndrome FOMO (fear of missing out, la peur de manquer quelque chose) ou êtes-vous secrètement inquiet que la boutique puisse fonctionner sans vous ? Parce que toutes ces raisons non seulement torpillent votre emploi du temps et votre efficacité, mais créent aussi des troubles mentaux et des sentiments de "lourd fardeau". Ils ne sont pas réels mais rongent votre résilience et vous êtes le seul à pouvoir les arrêter en étant honnête à leur sujet et en apprenant à les gérer.

Conseil supplémentaire : Paula Paula.

Ma thérapeute en shiatsu m'a dit que pendant très longtemps, elle avait eu du mal à trouver des heures libres. Les clients regardaient parfois par-dessus son épaule dans son agenda et lui indiquaient parfois une case libre : "Mais je ne peux pas venir là ?". Elle a révélé son conseil : Paula. A chaque heure qu'elle se réservait, elle fixait un rendez-vous avec Paula. Un an plus tard, cette habitude n'était plus nécessaire et Paula avait quitté son agenda. Ce fut très utile.

Rester sain dans sa tête

La santé mentale est et reste un sujet tabou. Surtout quand les choses vont mal. Compte tenu du nombre élevé de burn-outs et depuis que le stress a été inclus dans la loi sur le bien-être, le sujet a obtenu plus d'espace sur le lieu de travail. De nombreux employeurs sont ouverts à une formation sur la gestion du stress et font même appel à un masseur en entreprise. Néanmoins, notre tolérance à l'égard des atteintes mentales reste assez limitée. C'est ce que vivent les employés qui reviennent d'un épuisement professionnel ou d'une admission en psychiatrie. Tant ceux-ci que leur entourage sont particulièrement mal à l'aise au retour. D'une part, ils ont souvent honte car ils ont l'impression qu'ils ont échoué, ou pire, qu'ils ont échoué en tant qu'êtres humains. J'ai lutté avec cela après mes deux épuisements professionnels. D'autre part, ils font l'expérience que la confiance de leur entourage a été entamée, et cela s'avère parfois même si irréparable que leur lettre de démission est prête à leur retour.

Le burn-out est peut-être un peu plus négociable de nos jours, mais la dépression et la psychose ne le sont pas. Il a fallu des années avant que je ne sorte moi-même du placard avec mon histoire de dépression et de suicide de mon père parce que j'avais peur que mes patrons et collègues me considèrent comme moins digne de confiance, et mes amis aussi (à l'exception de ceux qui étaient présents quand c'est arrivé). Cette peur était basée sur des réactions que j'ai reçues peu de temps après ce décès. Quelle sévérité et quel jugement de la part de certains... Alors j'ai décidé de ne plus rien en dire. Et en faisant cela, j'ai contribué au tabou. Je n'ai jamais dit non plus à mes nouveaux

employeurs que j'avais eu un burn-out. Mon dernier employeur ne l'a jamais su. J'ai refusé de suivre le conseil de mon généraliste de prendre du repos à la maison. Mais je ne voulais pas lâcher, j'étais déjà un pied dehors et n'étais pas prête à abandonner. J'ai alors opté pour un poste à 60%. Cela m'a fait plus de mal que de bien. J'étais déchargée de mes responsabilités de gestionnaire, j'ai soudainement dû faire des rapports à mon ancien collègue et n'avais pratiquement plus aucune valeur ajoutée. Heureusement, à ce moment-là, j'avais déjà décidé de créer ma propre entreprise, de sorte que j'ai investi dans le temps libéré. Mais ce n'était pas drôle. Je n'ai jamais dit que j'étais épuisée, que j'étais malheureuse à 150% et que je me sentais profondément incompétente. Ce burn-out m'a coûté en frais de thérapie le budget de nos vacances familiales ! Si j'avais fait le pas vers un coach compétent plus tôt, j'aurais dépensé moins d'argent et mon rétablissement aurait pu être plus court.

Tout comme personne n'est à l'abri de la grippe ou du cancer, personne n'est à l'abri d'une maladie mentale. Penser que vous l'êtes, c'est de l'orgueil et c'est dangereux. Soit vous n'avez pas vécu assez longtemps pour le savoir, soit vous avez eu beaucoup de chance. Parce que le bon cocktail de facteurs néfastes aura raison des plus forts. Pourtant, il y a des gens qui gèrent avec résilience les défis du quotidien et qui prennent mieux soin d'eux-mêmes que d'autres. Les premiers ont plus de chances d'éviter le danger à temps ou de récupérer beaucoup plus vite.

EXERCICE

Débarrassez-vous des *énergivores* !

Un exercice simple. Prenez une feuille de papier et faites 2 colonnes. D'un côté, vous notez les choses qui vous donnent de l'énergie dans votre travail, les choses que vous appréciez, qui vous donnent satisfaction, ... Dans l'autre colonne, notez ce qui tarit votre énergie, ce qui vous semble une montagne et qui coûte donc beaucoup d'énergie.

Donneurs d'énergie	Mangeurs d'énergie
Un dossier que vous traitez de manière positive pour un client, un coup de téléphone qui se conclut positivement	Administration
Réunions créatives, recherche d'une solution à un problème réel	Ordinateurs et imprimantes qui refusent de fonctionner et personne pour m'aider
Proposer de nouvelles actions	Embouteillages et trains retardés, trajets lointains
Réunion hebdomadaire avec mon équipe	Réunions inutiles
Quand mon patron me met sur la voie, quand on me présente des idées inspirantes	Collègues qui se plaignent, ambiance négative
Faire du sport sur le temps de midi	Être réquisitionné sans avoir le droit/la possibilité de dire non
Ne pas avoir à travailler le soir	
Regarder la télévision en famille	

Pouvez-vous maximiser vos donneurs d'énergie ? Pouvez-vous réduire la taille de vos énergivores, les limiter ou vous en débarrasser ? Que faites-vous avec les choses qui rongent votre énergie ? Pouvez-vous les déléguer, les externaliser ou simplement arrêter de les faire ? Si les trajets vous épuisent, le travail à domicile est-il négociable ou devriez-vous chercher un emploi plus proche de chez vous ? Pouvez-vous vous débarrasser des râleurs ou les traiter différemment ?

Le but de l'exercice est de voir comment vous pouvez renforcer les éléments énergisants et réduire les éléments énergivores. Ce faisant, considérez surtout les choses qui se trouvent dans votre cercle d'influence. Vous n'êtes peut-être pas en mesure d'influencer la vision de votre entreprise, mais vous pouvez décider de ne pas y rester.

La santé de notre esprit est liée à la santé de notre corps d'une part, et à notre façon de penser, d'autre part. Il y a les pensées qui vous font rebondir et il y a celles qui sapent. Plus vous êtes fatigué, plus la résilience est faible. Pour certaines femmes, il y a aussi un meilleur et un moins bon moment du mois pour voir les choses en rose. De façon très simpliste, les névroses, telles que la dépression et les autres troubles anxieux, ainsi que les psychoses résultent principalement d'un déséquilibre chimique. Notre équilibre chimique peut être complètement perturbé. Certaines personnes y sont plus sensibles et on ne le sait pas toujours à l'avance, à moins d'avoir des antécédents familiaux (et même dans ce cas, cela ne détermine pas nécessairement votre parcours). Le déclencheur n'est pas toujours clair. Mais ce qui est assez prévisible c'est que si vous forcez votre corps systématiquement dans une certaine direction (vous vous privez de dormir ou de manger, vous consommez fréquemment des médicaments, des soporifiques, des remèdes stimulants, de l'alcool, des drogues,...), vous rendrez votre système plus instable. Même dans ce cas, il n'est pas certain que vous flancherez, mais si vous avez une certaine sensibilité dans ce domaine, vous traverserez un moment critique. Une fois que votre équilibre chimique est perturbé il est souvent difficile de le rétablir, et cela peut prendre du temps. Plus vous vivez de manière équilibrée, mieux vous vous porterez. Cela ne signifie pas que vous devez vivre une existence sans stress ni pression; vous pouvez être extrêmement occupé tout en restant en équilibre.

Les pensées résilientes sont une question de pratique mais aussi une question d'attitude face à la vie. C'est vous qui décidez si vous voulez une perspective positive ou négative. Cela peut être un choix conscient. Les gens me félicitent souvent pour mon enthousiasme et il peut sembler dans tous mes articles et blogs que ma vie est une grande fête. Quand je compare cela à de nombreuses personnes dans le monde qui sont beaucoup moins bien loties que moi, c'est vrai. Mais je choisis de vivre ainsi chaque jour consciemment.

J'ai eu l'occasion de voir de près à quel point c'est dévastateur et dramatique quand on perd l'espoir d'une bonne issue et c'est précisément ce que je ne veux pas. Si vous choisissez de rester en bonne santé, y compris dans votre esprit, alors vous agissez en conséquence. Même si ce n'est pas agréable ou très inhabituel pour vous, comme par exemple, aller à la recherche d'un conseiller, d'un coach ou d'un thérapeute. N'ignorez pas les signaux. J'aime bien l'idée de sortir toute seule du fond du trou, mais soyez capable de décider quand vous avez fait suffisamment de tentatives et qu'il est peut-être temps de demander l'aide d'un professionnel. Vous pouvez également contacter votre médecin traitant.



“Faire grandir les
choses par l’attention
qu’on leur porte”

Ce qui retient votre attention prend de l'importance

Vous choisissez donc ce qui prévaut dans votre vie : le positif ou le négatif.

Ailleurs dans ce livre, nous vous avons fait analyser 3 succès. Je répète cet exercice souvent, aussi avec des groupes et sur des thèmes différents. Dans une première tentative, certains participants estiment que c'est plus difficile que ce qu'ils avaient imaginé. Tant la recherche de 3 succès que l'analyse leur posaient problème. "C'est drôle", disaient-ils, "on ne se souvient que des mauvaises choses et pas des bonnes". Cela me frappe de constater que tant les jeunes que les participants un peu plus matures ont du mal avec ça. Identifier ses qualités semble également difficile pour de nombreux participants. Et c'est dramatique. Parce que si vous n'avez aucune idée de ce que vous pouvez faire, comment pouvez-vous vous sentir compétent ? Comment pouvez-vous alors apprécier ce que vous faites et donner le meilleur de vous-même ? Et le plus important, comment pouvez-vous vous assurer que vous passez 80% du temps à faire des choses que vous pouvez facilement faire mieux que quiconque ? Pas étonnant que nous ne nous sentions pas "heureux" collectivement.

Burn-out, épuisement, surmenage, dépression,...

"A quoi ressemble un épuisement professionnel", me demande-t-on parfois. Comment savez-vous quand c'est arrivé ? Il existe une multitude de listes de contrôle et d'auto-tests sur le web.

Ce dont je me souviens, c'est qu'il y a eu toute une phase insidieuse qui a précédé. Je me souviens de cet été où, en voyage, je n'ai pas pu profiter de la paix et la beauté dont j'étais entourée. Il y avait des problèmes au sein de l'équipe. J'étais inquiète de ce qui se passait à la maison pendant ce temps et le bourdonnement de mes pensées était plus fort que le gazouillis de mes enfants. Je me souviens aussi que mes pensées tournaient en boucle et que j'arrivais toujours au même point : comment résoudre mon problème ? Je me réveillais fatiguée et à mon retour de vacances j'étais plus épuisée que lorsque j'étais partie. J'avais vu un très beau ciel d'été, et j'avais pensé : "Comme c'est étrange, normalement, je serais profondément émue", mais je n'ai rien ressenti du tout. Mes sensations n'avaient plus aucun relief. Je ne ressentais plus rien, juste de la fatigue et l'envie de me réfugier sous une couverture, de préférence pour quelques mois. Les contacts sociaux me rendaient un peu anxieuse, si je pouvais je les évitais, et en compagnie, j'étais plus silencieuse que d'habitude.

Pourtant, j'ai repris le travail. Il me fallait de plus en plus de temps pour me préparer le matin, je me traînais. Avancer dans ma liste de choses à faire me demandait de plus en plus d'efforts. J'étais très sensible aux critiques et j'avais beaucoup de mal à faire face aux modifications et aux changements. Je réagissais à cela avec une intensité et une émotion sans précédent, souvent de manière défensive. J'avais une mémoire comme une passoire. Ma tête était pleine comme un oeuf. Souvent, je n'entendais

pas ce que disaient les gens parce que mes pensées bavardaient trop fort. Un très beau jour d’hiver, lors d’un trajet en voiture, j’ai réalisé que j’en avais vraiment assez. Je ne voulais plus de ça. Je ne voulais plus de ce travail, je ne voulais plus me sentir comme ça, je ne voulais plus devoir me battre pour ma place et ma dignité, je ne voulais pas ces turbulences avec les enfants et mon mari (il faut dire qu’à la maison j’étais parfois un peu difficile à vivre), je ne voulais pas me sentir si seule. Je suis allé voir un thérapeute. Qui pendant des mois m’a demandé comment je me sentais dans certaines situations et cela a effectivement duré des mois avant que je puisse vraiment ressentir quelque chose et que je ne débute plus la phrase par “Je pense que c’est ce que je ressens”. Je suis allé voir un conseiller en orientation professionnelle. Quand je suis rentrée après mon premier “crash”, j’ai eu une conversation avec mon employeur. J’ai été mise sur une voie de garage et à la réorganisation suivante j’ai été priée de quitter l’entreprise. Je faisais tache. C’était dur. Ça m’aurait beaucoup aidé si j’avais pu recevoir une réorientation professionnelle à l’époque, ma recherche d’un nouvel emploi ne serait pas partie de zéro. Avec le recul je suis heureuse que cela ait donné un tournant à ma carrière. Parce que c’est vrai : je ne convenais plus là, ou c’est l’entreprise qui ne me convenait plus. A la même époque j’étais devenue maman. Le monde n’avait pas changé, mais moi si. Heureusement, il existe d’autres employeurs, qui sont ouverts au retour à temps partiel en combinaison avec des indemnités de maladie, qui sont prêts à adapter vos horaires de travail, qui ont la patience jusqu’à

ce que vous soyez rétabli. Ils existent vraiment. Mais bien sûr, vous devez faire en sorte qu’on puisse en parler.

Comment vendre un tel épisode quand vous postulez pour un emploi et que vous êtes resté à la maison depuis un certain temps ? Comment vendre un trou dans votre CV ? Encore une fois, il n’y a pas de réponse standardisée. Dans le contexte d’une demande d’emploi, vous êtes en concurrence avec les autres. Vous vous présentez dès lors sous votre meilleur jour. Je recommande donc toujours de donner une explication plausible qui ne vous place pas dans une situation trop défavorable, sans mentir pour autant. Vous pouvez indiquer que vous avez fait une pause parce que vous en aviez besoin. Que vous avez utilisé ce temps pour chercher votre place et quelles pourraient être vos prochaines étapes. Ce n’est pas un mensonge. Gardez à l’esprit que le monde est plus petit que vous ne le pensez, et que les gens se connaissent parfois. Mentir n’est donc pas une option. Mais vous n’êtes pas obligé de livrer la version complète avec tous les hauts et les bas et vos périodes noires et toutes vos pensées en temps réel. Donnez une explication qui sonne juste. Vos concurrents ont aussi leur histoire qu’ils ne partageront pas en long et en large à ce stade. Il y a des situations où vous n’avez pas d’autre choix que de mettre les cartes sur la table. C’était le cas de la dame qui est restée à la maison pendant 2 ans parce qu’elle suivait un traitement contre le cancer. Difficile de noyer le poisson. Cartes sur table. C’est un bon test pour savoir si cet employeur peut s’intéresser à vous au-delà de ces “risques” et s’il vous mérite.

EXERCICE

Les *3 questions du bonheur* (Dr. Luc Ysebaert)

Il y a une chanson qu'on apprenait autrefois à l'école primaire où il était question de regarder dans son cœur avant de se coucher, basée sur un poème d'Alice Nahon. Avant de vous endormir, posez-vous ces 3 questions du bonheur pour maintenir l'habitude de sécuriser vos succès, d'estimer vos qualités à leur juste valeur et de découvrir et se rappeler qui peut vous aider secrètement :

1. Qu'est-ce qui m'a rendu heureux ou satisfait aujourd'hui ?
2. Qu'ai-je fait par moi-même pour l'obtenir ?
3. Y a-t-il eu quelque chose que quelqu'un d'autre a fait et qui m'a aidé ? Et ai-je remercié cette personne pour cela ?

Ne négligez pas les petites choses ! Même le beau temps peut être une stimulation. Qu'avez-vous fait pour que cela arrive ? On ne peut pas contrôler la météo, mais on peut remarquer que le temps était agréable. Vous êtes peut-être heureux de quelque chose que vous n'avez pas fait, comme vous plaindre du temps qu'il fait. La liste à la question 1 peut être aussi longue que vous le souhaitez.

Notez vos réponses dans un cahier que vous laisserez sur votre table de chevet. C'est très amusant de relire tous ces beaux souvenirs de temps en temps. Vous serez surpris de voir à quel point cet exercice, s'il est pratiqué régulièrement, changera votre façon de voir votre vie !

Mieux vaut prévenir que guérir !
10 stratégies pour rester en bonne santé

Stratégie 1 : “Faites une pause”.

Avant l'avènement des machines à café, de nombreuses entreprises disposaient d'une préposée au café. Elle passait avec son chariot, on interrompait le travail pendant un moment, tout le monde buvait sa tasse. On bavardait ensemble et puis on retournait au boulot. Les pauses sont très utiles. Vous vous levez de votre chaise, vous vous déconnectez de vos pensées et vous renforcez le tissu social au travail. Malheureusement, le distributeur automatique de café n'a pas entièrement remplacé cette fonction, bien qu'un coin café attrayant vous y invite. Mais souvent, nous sommes si occupés que nous oublions de prendre une pause ou même nous sommes convaincus que nous n'avons pas le temps. Je connais des personnes qui parviennent à repousser le moment d'aller aux toilettes pendant des heures parce qu'elles n'ont pas le temps. Vous n'êtes pas une machine. Une pause de temps en temps est bénéfique pour votre productivité et votre corps en profite également.

Les fumeurs ont moins de problèmes avec les pauses. Toutes les quelques heures, ils prennent automatiquement une pause. Ils se tiennent à l'extérieur et aspirent profondément la fumée dans leurs poumons. Totalement irresponsable, je vous conseillerais même d'arrêter pendant qu'il est encore temps. La pause occasionnelle et la respiration profonde peuvent avoir une alternative : la cigarette “virtuelle”. Allez à l'air libre au moins une fois par jour et de préférence

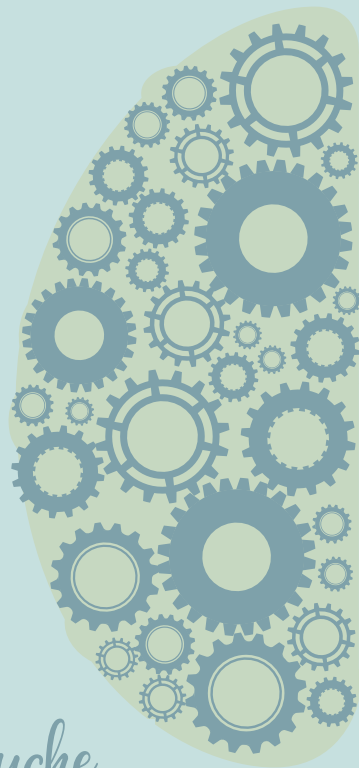
plus souvent et respirez profondément et lentement. Si rester debout à l'extérieur ne fonctionne pas, faites un rapide tour du pâté de maison. Il n'est pas nécessaire que ce soit long, 5 minutes peuvent suffire.

Stratégie 2 : *marcher*

La marche a un effet d'ancrage. Elle vous permet également de rester en contact avec les saisons et vous en avez besoin pour rester conscient de votre corps. Notre corps est en accord avec ces saisons, notre poids change en hiver et en été, nous sommes plus actifs ou plus calmes selon la quantité de lumière du jour. Savoir quelle est la saison vous aide à garder votre santé mentale. Offrez-vous de temps en temps une promenade d'une demi-heure, ou beaucoup plus. Vous serez étonné de voir l'espace que vous créez dans votre esprit.

Stratégie 3 : *méditer*

J'ai toujours pensé que la méditation était une chose très mystique (et ennuyeuse) à faire, mais pour ceux qui souhaitent essayer, il existe plusieurs bonnes applications ou sites web qui vous guident pendant votre méditation. Apprendre à méditer c'est apprendre à se déconnecter, à se concentrer et à se détendre. Plus vous vous entraînez, plus vous réussirez à retrouver votre calme, même dans des situations tendues. En tant que débutant, ne soyez pas trop ambitieux : 5 minutes c'est un bon début. Peut-être réussirez-vous mieux avec une méditation guidée qu'en l'inventant vous-même. Même certains méditants expérimentés font appel à la méditation guidée. Dans une interview accordée à Oprah Winfrey, Deepak Chopra confiait qu'il méditait pendant 2 heures le



gauche



droite

matin très tôt, entre 4 et 6 heures. Vous n'êtes pas obligé d'atteindre une telle performance. Trouvez un bon moment qui convient à votre biorhythme, et trouvez également une durée qui vous est confortable. J'insère souvent la version de 10 minutes dans les formations que je donne. Nous créons un espace zen. Les gens en sont très heureux.

Les étudiants et moi-même prenons aussi une pause juste après le repas de midi. C'est beaucoup plus confortable que de dodeliner de la de tête ou tenter de vous maintenir éveillé par un autre café.

Stratégie 4 : faire une sieste d'énergie.

Je suis une très grande fan des siestes. Au Japon, la coutume est de faire des siestes au travail lorsque vous êtes fatigué et donc moins productif. C'est ce qu'on appelle 'inemuri', qui signifie 'l'art de somnoler'. Cela n'a rien de honteux. Tout le monde sait qu'une personne entraînée à faire la sieste est beaucoup plus productive après cette sieste. Moi aussi. Je suis devenue extrêmement attachée à mes 10 à 15 minutes de sieste après midi. Parfois, je n'en ai pas besoin et je n'en fais pas. Malheureusement, la sieste n'est pas encore ancrée dans notre culture. Il est difficile de faire une sieste au travail en catimini. Une de mes coaches avait travaillé au Japon pendant des années et avait ramené cette habitude. Elle avait un petit tapis et s'installait sous son bureau. Les collègues trouvaient que c'était bizarre, mais cette habitude lui était bénéfique.

Si votre employeur dispose d'une salle de relaxation, vous pourrez peut-être vous y rendre. Je recommande aux clientes enceintes qui ont un coup de barre dans l'après-midi de consulter leur médecin de travail. Souvent, vous avez droit à une sieste d'un quart d'heure au service médical si vous ne pouvez vraiment plus rester debout. Si vous travaillez à domicile, c'est une question de planification. Limitez votre sieste à un maximum de 20 minutes. Là aussi, des applications peuvent vous aider. Il en existe qui vous réveillent avant que vous ne sombriez dans un sommeil profond. De cette façon, vous vous réveillez frais et dispos et vous êtes à nouveau d'attaque. Cela fait une énorme différence.

Stratégie 5 : écrire, dessiner, faire de la musique,

Utilisez votre autre hémisphère du cerveau. L'écriture peut être très apaisante. Vos pensées ont une place, vous pouvez vous libérer de vos histoires. Vous n'êtes pas obligé de partager vos écrits avec le monde entier. Parfois, le fait de l'écrire suffit. C'est pourquoi, en matière de coaching nous fournissons toujours un carnet vierge. Nous savons que tout le monde n'écrit pas mais c'est une invitation. Certains clients écrivent toutes leurs pensées profondes, d'autres leurs idées ou citations, ou des choses qu'ils vivent dont ils veulent se souvenir. Un des objets qui se trouve toujours sur ma table de chevet est mon carnet de notes heureuses. J'y écris ce qui me rend heureuse, parfois tous les jours et parfois rien du tout pendant une longue période.

Vous pouvez également utiliser les 3 questions pour le bonheur (voir plus haut) comme fil conducteur.

Avez-vous un talent pour le dessin ou la peinture ? D'autres formes de relaxation ?

Vous jouez de la musique ? Est-ce que vous dansez ? Ou bien jouez-vous au théâtre ? Toutes les activités inspirées par les muses peuvent contribuer à vous faire retrouver l'équilibre. La danse m'a aidée à me sortir de mon burn-out. Bien que j'aie eu de grandes difficultés à me concentrer et à me convaincre que j'allais être capable de le faire, cela m'a donné la possibilité de passer 75 minutes chaque semaine à me concentrer sur quelque chose de complètement différent que mes "problèmes". C'était formidable. Le karaté, le yoga et la danse du ventre ont aussi cet effet sur moi. Pour d'autres, c'est la musique, le chant dans une chorale, faire quelque chose de ses mains, jardiner. Plusieurs de mes clients ont commencé le travail du bois et la fabrication de meubles de cette manière. Non pas parce qu'ils souhaitent absolument devenir ébénistes, mais parce qu'ils avaient envie de faire quelque chose de leurs mains et d'activer l'hémisphère droit de leur cerveau. Cela leur permet de mieux s'équilibrer. Il existe de nombreuses structures locales où vous pouvez vous rendre pour découvrir et développer vos dons telles que les organisations culturelles, les écoles de musique, les académies, les écoles de danse, les studios de yoga, les écoles de musique pour jeunes, les fanfares, les ateliers de créativité,... Vous pourriez même trouver un cours amusant à suivre en ligne.

Stratégie 6 : Entourez-vous de personnes stimulantes.

"Un chanteur est un groupe", disait le chanteur Wannes Van De Velde. Et cela s'applique également au maintien de votre santé. Entourez-vous bien. En

premier lieu par vos proches, votre famille et vos amis. Mais ils ne peuvent pas tout. Il faut absolument vous entourer de personnes qui vous nourrissent. Ce sont les personnes qui vous inspirent, qui vous donnent des conseils, petits ou grands, qui sont là pour vous encourager et que vous encouragez également. Des personnes qui vous rendent plus grand et plus fort, et de préférence réciproquement. Cela signifie également que vous devriez peut-être éviter certaines personnes. Est-ce qu'une certaine amitié ou relation vous fatigue ? Vous avez le choix : continuer d'investir, pour combien de temps, et pourquoi ? Offrir de l'aide est l'une des plus belles choses que vous puissiez faire pour une personne de votre entourage. Il faut que ce soit utile et que votre aide ne tombe pas dans un trou noir. Faites le test : la personne que vous essayez d'aider est-elle vraiment aidée, ou la demande se répète-t-elle ? Vous sentez-vous rechargé ou épuisé après une soirée ? En outre, assurez-vous de disposer d'une équipe de professionnels à laquelle vous pouvez vous adresser. Il peut s'agir de votre médecin traitant, mais aussi d'un thérapeute en Shiatsu ou Reiki, un psychothérapeute, un acupuncteur, un homéopathe, votre professeur de yoga, un coach,...

Stratégie 7 : Dormir !

Le sommeil est essentiel pour votre santé physique et mentale. Lorsque mon fils cadet manquait de sommeil quand il était enfant, il devenait mélancolique. Je le savais et je voyais arriver le moment. La consolation ou parler ensemble ne suffisait pas, il fallait qu'il retrouve son lit le plus vite possible. Je connais d'ailleurs peu de gens qui se sentent mieux quand ils sont privés de sommeil. J'ai passé

20 ans, chaque matin, à me dire : “Ce soir, je vais dormir plus tôt”. Mais si ‘plus tôt’ reste une notion non définie, vous ne la gérez pas. C’est pourquoi c’est à peu près la première chose que je demande aux gens d’inclure dans leur emploi du temps idéal : quand dormez-vous ? Depuis quelques mois, je fais une expérience. J’enregistre mon sommeil à l’aide d’une application qui, toute la nuit, capte mes mouvements et mon rythme veille-sommeil. L’application me fournit des données objectives sur mon sommeil. De cette façon, je sais maintenant quelle est l’heure idéale pour m’endormir et avoir un sommeil plus profond. Je sais aussi qu’il n’y a pas toujours un lien direct entre ce que disent les statistiques et ce que je ressens. Mais mon temps de sommeil et la régularité me permettent au moins d’arrêter de me traîner l’après-midi comme un zombie. Parce que ça demande des tonnes d’énergie. Et je préfère mettre mon énergie dans un bon travail ou dans l’écriture de quelque chose d’amusant plutôt que d’essayer de me maintenir debout.

Les jeunes parents ou les parents d’adorables jeunes enfants qui ne veulent pas dormir, comprennent ce que je veux dire. Si vous continuez d’agir en dormant trop peu, vous faites des choses bizarres et n’êtes plus productif. Vous brûlez la chandelle par les deux bouts. Les personnes souffrant de troubles du sommeil savent à quel point cette situation est angoissante. S’il existe un problème structurel dans votre famille ou en vous, consultez un spécialiste du sommeil ou de l’éducation des enfants. Le sommeil peut s’apprendre (dans une certaine mesure). Vous ne pouvez vraiment pas vous en passer.

Stratégie 8 : Mangez sainement !

Il y a énormément de choses à dire sur la nutrition et la santé et, de son côté, le monde médical considère souvent que les changements de mode de vie sont prioritaires par rapport aux médicaments. La bio-industrie est en plein essor. En fait, personne ne peut vous donner la recette infaillible de l’alimentation saine, bien qu’il existe quelques règles générales. Comme toujours vous êtes votre meilleur outil de mesure. Tenez un journal ou un registre de votre alimentation et des réactions de votre corps. Vous êtes somnolent, agité ? Avez-vous l’estomac ballonné ou des crampes ? Etes-vous plutôt nerveux ou détendu ? La nutrition a un impact considérable sur notre bien-être mental et physique. Il s’agit d’une source de plaisir pour ceux qui peuvent l’apprécier. On ne se réjouit pas de supprimer presque tout ce qu’on aime au nom de la santé. Si vous vous sentez privé par vos choix, vous perdez également de l’énergie. Il s’agit de trouver le bon équilibre pour vous.

Buvez beaucoup d’eau et essayez d’éviter toute dépendance (au chocolat, au vin, au limonades, au café,...). Votre corps peut tout supporter si vous l’écoutez correctement et lui donnez ce dont il a besoin.

Si vous sentez que vous avez besoin d’aide, consultez votre médecin ou un nutritionniste. Ces derniers sont actuellement nombreux, tout comme les coaches de carrière et les coaches de vie. Je vous recommande de prendre des renseignements pour voir si ça peut coller et si leur approche peut fonctionner pour vous.

“Comment vous sentiriez-vous si quelqu’un coupait vos cheveux plus vite qu’ils ne poussent ?” ”

Loesje



Stratégie 9 : Soyez doux avec vous-même

Vous pouvez affiner votre emploi du temps de manière serrée, il y aura toujours quelque chose qui ne fonctionnera pas comme prévu. Si vous voyagez beaucoup, vous aurez peu de prise sur la nourriture qui vous sera servie. Vous pouvez toutefois demander des options saines. Si vous devez souvent dîner à l'extérieur pour des raisons commerciales ou d'affaires, vous ne choisissez pas toujours ce que vous mangez non plus. Recherchez donc l'équilibre à d'autres moments. Sortir des clous de temps en temps doit rester possible. Peut-être ne vous sera-t-il pas possible pendant un certain temps de vous tenir à une alimentation saine. Il en est de même pour votre emploi du temps et pour votre sommeil. Ou alors vous investissez trop de temps dans ce que vous ne trouvez ni utile ni agréable. Ou vous perdez tout simplement trop de temps, sur les réseaux sociaux, par exemple. Soyez gentil avec vous-même et ne dites pas : tu vois, tu fais trop la fête, tu n'entres plus dans tes vêtements. Reprenez le bon chemin en douceur. Vous savez à présent comment faire, ce qui est bon pour vous et ce qui fonctionne.

Stratégie 10 : dites “STOP”

Fixez des limites et communiquez à leur sujet. C'est quelque chose que vous n'avez peut-être pas encore appris. Quand je demande aux personnes qui sont proches du burn-out, ou qui s'en remettent, de me dire quand la journée de travail devrait normalement prendre fin, ils disent “quand j'aurai fini mon travail”. Seulement, ce travail n'est jamais terminé.

Si vous ne vous fixez pas de limite mentale, vous ne pouvez pas non plus dire stop. Où tracez-vous votre ligne ? Quelle est la quantité de travail ou de missions que vous acceptez ? Un collègue peut-il vous faire une remarque pour flirter ? Permettez-vous que votre patron, votre collègue, un collaborateur ou un client vous crie dessus ? Etes-vous dans la sérénité si vous devez faire des choses qui sont moralement inacceptables pour vous ? Vous pouvez souvent découvrir vos limites au moment où elles sont franchies. Restez fidèle à vous-même. Etablissez vos limites et surveillez-les.

Oser communiquer est l'étape suivante. Si vous pensez “non”, dites-le. Dire non est une compétence que l'on apprend en l'exerçant. La première fois, vous aurez peut-être une certaine appréhension de ce que les autres vont dire ou penser. Pourtant, vous constaterez que, si vous l'appliquez de la bonne manière, vous échapperez à des choses que vous ne pouvez ou ne voulez vraiment pas. Dire stop, vous pouvez le faire simplement par votre attitude, sans utiliser les mots. En se tenant droit devant quelqu'un qui crie et en ne disant rien du tout, par exemple, en restant impassible. C'est aussi dire “stop”. Dans tous les cas, il sera au moins plus facile pour vous de garder l'église au milieu du village.

EXERCICE

Les *choses* que je veux *continuer à faire, ou que je veux aborder autrement* pour *préserver ma santé*

1. Continuer :
2. Faire plus ou plus souvent :
3. Faire moins :
4. Approche différente :
5. Mes premières actions réalisables :
6. Quand voulez-vous voir les premiers résultats et comment les remarquerez-vous ?

Et maintenant, c'est à vous de jouer

Vous avez maintenant tous les éléments et les pièces du puzzle dont vous avez besoin pour façonner votre propre avenir. Mais sans action ni concentration, vous n'obtiendrez pas de résultats et votre énergie vous filera entre les doigts.



Tout ce à quoi vous accordez de l'attention se développe. Prévoyez à intervalles réguliers des moments pour considérer le chemin accompli et ce qu'il reste à faire. La fréquence à laquelle vous le ferez dépendra de votre degré d'implication dans un changement ou un bouleversement personnel. Tenez un journal des succès, un "livre des bonheurs" ou un journal de bord. Vous êtes complètement libre dans le support que vous utilisez, vous pouvez également incorporer des dessins, des photos ou des citations. Vous pouvez utiliser tout ce qui vous permet de visualiser ce qui est important pour vous et où vous voulez aller. Prévoyez également un emplacement pour la description de votre objectif. Il peut s'agir d'une phrase (votre objectif de carrière), d'un dicton, d'une image de votre tableau de visionnage, un dessin, la liste de vos rêves...

Retour en arrière

- Qu'est-ce qui s'est bien passé ou mieux passé qu'au cours de la période précédente ?
- Qu'est-ce qui vous a surpris, ravi ou étonné ?
- Qu'est-ce que cela vous a apporté ?
- De quels succès êtes-vous le plus fier ?
N'oubliez pas les petites réussites.
- Comment avez-vous réussi à les atteindre ?
Qu'avez-vous fait spécifiquement pour cela ?
- Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez en plus, en moins ou différemment à l'avenir ?
- Avez-vous reçu des "signaux d'alarme" ? Comment les avez-vous traités ?
Comment voulez-vous y faire face à l'avenir ?

L'avenir

- Quelles actions, étapes ou réussites aimeriez-vous être en mesure de raconter la prochaine fois que vous regarderez en arrière ?
- Pourquoi est-ce important pour vous ?
- Sur une échelle de 1 à 10, quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à atteindre vos objectifs ? Pourquoi vous donnez-vous cette note ?
Qu'est-ce qui est déjà bien ?
- Quelles actions et (petites) mesures allez-vous prendre pour atteindre cet objectif ?
Planifiez-les. Fixez un objectif réalisable par jour (un seul !).
- Comment allez-vous célébrer vos succès ?

Revenez régulièrement en arrière. Vous serez étonné du chemin parcouru et de ce que vous avez réalisé.

Soyez gentil avec
vous-même.

Nous faisons tous
des erreurs.

Reconnaissez vos efforts
et célébrez vos succès,
y compris les petits !

Bibliographie

- “Content! Simpele oplossingen voor een leven vol geluk”, Els Deboutte & Rilla Lysens (en vente via www.makemefly.be)
- “Hoera, ontslag!”, Rilla Lysens (en vente via www.makemefly.be)
- “LEssentialisme”, Greg McKeown
- “Zéro effort”, Greg McKeown
- “12 Règles pour une vie”, Jordan B. Peterson
- “Les 7 Habitudes des gens efficaces”, Stephen Covey
- “What got you here won’t get you there”, Marshall Goldsmith
- “Repacking your bags”, Richard Leider & David Shapiro
- “De quelle couleur est votre parachute”, Richard N. Bolles
- “Découvrez vos points forts dans la vie au travail”, Marcus Buckingham & Donald Clifton
- “Ik kies voor mijn talent”, Luk Dewulf
- “Le grand saut”, Gay Hendricks
- “Qui a piqué mon fromage ?”, Spencer Johnson
- “En avant toutes”, Nell Scovell & Sheryl Sandberg
- “New Passages”, Gail Sheehy
- “De 7 Ondeugden van Vrouwelijke Managers”, Ellen Söntken

