

Donnez du pep à votre carrière

6 août 2005

Le Corre-Laliberté, Gaël

Un employé qui décide de prendre en main sa carrière a déjà fait le plus difficile. De l'avis des experts consultés pour cet article, la responsabilisation de l'employé dans son cheminement de carrière est l'obstacle qui fait buter la plupart des gens. Toutefois, cela ne veut pas dire pour autant qu'il s'agit simplement de prendre la décision de faire progresser sa carrière pour que cela arrive, comme par magie. "Plus tôt on s'y prend, mieux cela vaut. Dans l'absolu, il serait bon de s'en soucier dès la sortie de l'école", dit Claude Riverin, président de la firme de consultants en amélioration de la performance Les Conseillers Trigone, de Chicoutimi.

Une méthode rigoureuse

Bernard Lacoste, associé, et **Robert Marleau**, conseiller principal, équipe d'apprentissage organisationnel, au **Groupe Conseil CFC**, de Montréal, suggèrent un processus en trois temps.

La première étape consiste à établir son plan de carrière, soit de savoir ce que l'on veut vraiment faire dans la vie.

Pour ceux qui s'interrogent encore sur la direction à donner à leur carrière, les deux experts suggèrent de recourir aux ressources offertes au sein de l'entreprise, comme du *coaching* de carrière, ou à des outils comme l'évaluation du potentiel ou des tests psychométriques. Cela aidera à découvrir ses forces et ses faiblesses et ce à quoi on pourrait aspirer.

Deuxième étape : en parler avec son supérieur hiérarchique, mais avant tout, il faut savoir s'il est ouvert à ce genre de discussion. Certains signes permettent de s'en assurer : a-t-il déjà abordé le sujet avec vous ou avec des collègues ? Si oui, a-t-il été déjà question d'objectifs à long terme ? Et lors de votre dernière évaluation, le thème de votre avenir professionnel a-t-il été abordé ? En réfléchissant bien, il est possible de se remémorer des moments-clés permettant d'avoir une idée du degré d'ouverture de votre supérieur à une discussion concernant votre plan de carrière.

Bien entendu, une relation de confiance doit exister entre le supérieur hiérarchique et son employé, car comme l'explique M. Riverin, un dirigeant peut se montrer sur la défensive face à un employé qui montre soudainement de l'intérêt à acquérir de nouvelles compétences et à gravir rapidement les échelons.

Enfin, la troisième étape : s'informer de l'ouverture de l'entreprise à votre type de plan de carrière. Votre démarche sera-t-elle encouragée ou bien va-t-on vous mettre des bâtons dans les roues ? Si vous prévoyez devenir gestionnaire dans deux ans et qu'on ne prévoit ouvrir aucun poste d'ici cinq ans, il vaut mieux mettre vos ambitions en veilleuse ou chercher chez un autre employeur.

Une juste ambition

Avant de songer à demander une promotion, à postuler un autre poste ou à changer d'entreprise, M. Riverin conseille de prendre le temps de cultiver ses compétences. Les actions que vous mènerez seront toujours plus convaincantes que des paroles et elles témoigneront de votre réelle volonté de vous investir dans des projets ambitieux.

Par exemple, vous pouvez demander à votre supérieur hiérarchique de vous *coacher* dans la réalisation d'une mission particulière. D'ailleurs, les entreprises demandent de plus en plus souvent à leurs gestionnaires d'agir en tant que *coach* au sein de leur équipe.

Il est aussi possible de faire appel à un mentor, de préférence au sein de l'entreprise, selon M. Marleau. Ou encore, vous pouvez proposer d'être "prêté" à un autre service, de vous voir confier de nouvelles responsabilités ou d'être affecté à une mission. Toutes ces initiatives témoigneront de votre ambition, ce qui sera sûrement bénéfique tant pour vous que pour votre employeur.

VOUS VOULEZ SUIVRE UN COURS DE PERFECTIONNEMENT ?

Avant de suivre un cours de formation ou de perfectionnement, il faut obtenir l'aval de son supérieur hiérarchique. Voici des conseils pratiques visant à vous aider à atteindre cet objectif.

> Établir un lien de confiance avec le supérieur. Les actions valent mieux que les discours, il est toujours bon de s'impliquer dans des projets et de montrer sa volonté de prendre davantage de responsabilités.

> Avoir un plan de carrière définissant clairement ses objectifs, ce qui convaincra le supérieur hiérarchique du sérieux de votre demande.

> Veiller à ce que votre plan de carrière soit flexible. L'entreprise évolue, et un employé qui accepte un poste latéral sera bien considéré.

> Préparer pour votre supérieur un projet d'entente dans laquelle vous exprimez vos besoins (qui devraient être comblés par la formation) et les avantages que l'entreprise en retirera.

Un argument de poids est de souligner qu'il vous sera possible d'utiliser rapidement les connaissances ou les aptitudes nouvellement apprises et d'en faire bénéficier l'équipe dans laquelle vous travaillez.

gael.lecorre@transcontinental.ca