



LA RÉUSSITE AU-DELÀ DE LA DIVERSITÉ

Par Mylène Grégoire

Emploi Québec estime que le marché de l'emploi devra accueillir près de 1,4 millions de travailleurs au cours des dix prochaines années. Pour y arriver, le Québec aura besoin de toute sa force de travail dans la diversité des ressources qui aura certainement de multiples visages.

Bien que l'époque soit à l'affirmation des personnalités et à la reconnaissance de la diversité individuelle, les gens oublient parfois leurs ressemblances et leur unicité. Et pourtant... c'est plutôt l'unicité qui attire l'attention des employeurs. On a juste à penser à la facilité de gérer l'unicité plutôt que la diversité.

Les employeurs qui mettent au cœur de leur gestion la diversité, à l'intérieur d'un modèle référentiel d'unicité, reconnaissent les dénominateurs communs qu'ils recherchent (Les « 10 C »). Alors, peu importe ce qui habille ou habite la personne, la réussite professionnelle touche ces éléments.

LES « 10 C »

1 / CŒUR

Un employé qui est au bon endroit et qui œuvre dans un domaine qui le passionne a une propension à être motivé et à se donner cœur et âme. Il propagera son engouement à travailler comme s'il s'agissait de sa propre entreprise. Il mettra les efforts et le temps nécessaires pour mener à terme ses tâches.

D'ailleurs, il n'y a pas que les employés qui peuvent avoir un grand cœur. Ils saluent l'engagement des employeurs à cet égard. En effet, ceux qui mettront de l'avant des programmes de développement durable, de philanthropie ou d'aide à la communauté, faciliteront leur recrutement. Les employés veulent avoir le sentiment de faire une différence dans la société en plus de « tripper » dans leur travail! L'époque du calcul des années avant la retraite est remplacée par « vivre le moment présent ».

2 / COLLABORATION

Outre la capacité à se soucier des autres et à se responsabiliser face à autrui, la clé de la collaboration est l'adaptation. Pour s'adapter, il faut connaître la réalité de l'autre, ses besoins et positionner l'écoute au premier plan. Les employeurs recherchent des employés complices, qui s'apprécient mutuellement, s'aident, propagent l'enthousiasme et ont du plaisir à travailler ensemble. Il y a suffisamment de boulot pour éviter de gaspiller de l'énergie à gérer des situations de manque de stimulation, de motivation ou encore de difficultés à gérer des relations interpersonnelles.

3 / CONFIANCE

Selon les psychologues Jean Garneau et Michelle Larivey, la confiance est le résultat d'une accumulation d'expériences positives reliées à un domaine précis, à des événements, des situations ainsi que des relations, sans oublier la fidélité que l'on porte envers soi-même. Fidélité envers qui on est, ses valeurs, ses besoins et son vécu. Avant toute chose, il faut donc apprendre à bien se connaître et reconnaître où l'on est rendu. Par la suite, la volonté d'être authentique, de se donner de la considération et de

porter à bout de bras ses convictions, à poursuivre ses aspirations et ses ambitions, traceront le chemin de la confiance.

4 / COMPÉTENCES

L'expérience n'est pas plus importante que l'effet de compétences bien mises en action. Faites confiance à ce que vous avez acquis dans le passé même si cela ne semble pas être directement lié à vos nouvelles fonctions. Pour un employeur, ce qui importe n'est pas le bagage, mais ce que nous en faisons. Les employés les plus appréciés sont ceux qui sont curieux, qui sont ouverts, qui demeurent à l'affût des nouvelles tendances dans leur milieu et qui se développent pour ainsi mieux évoluer. Faites le parallèle avec les entreprises qui se réinventent constamment pour assurer leur succès. À titre d'exemple, Google force les entreprises traditionnelles à réfléchir à l'offre qu'elles proposent sur le marché du travail.

5 / CONCRÉTISATION

La majorité des employeurs reconnaîtra vos acquis sur les bancs d'école ainsi que les méthodes de travail que vous avez déployées au cours des dernières années. Cependant, les personnes qui réussissent le mieux sur le marché du travail sont celles qui restent axées vers les résultats. Bien au-delà de la théorie, il s'agit d'une exigence (explicite ou non) dans la plupart des offres d'emplois et recherchée lors des entrevues d'embauche.

6 / CRÉATIVITÉ

La créativité n'est pas associée typiquement à un trait culturel. En effet, les employeurs les plus novateurs font un lien direct entre diversité et succès. Ils constatent que la diversité, outre l'efficacité, est le moyen le plus percutant pour activer la créativité. La créativité combinée au travail d'équipe accentue l'esprit d'équipe et la mobilisation. Avec la créativité, une entreprise sort des limites établies et bonifie ses solutions. Mesurabilité, planification et logique ne sont plus les gages uniques du succès. La diversité des idées et des opinions ainsi que la rapidité de progression par rapport à la concurrence sont devenues des facteurs déterminants de la réussite.

7 / CARBURANT

Les employeurs apprécient les gens qui savent où et comment aller chercher le niveau d'énergie afin de se concentrer et d'accomplir leur travail avec ardeur. Les plus persévérants iront jusqu'au bout de leurs tâches et sauront faire le kilomètre de plus. Aujourd'hui, ceux qui s'en tiennent uniquement à leur description de tâches verront leur CV parsemé d'expériences de courte durée. Un marché compétitif requiert de la solidarité; tout le monde met la main à la pâte afin de faire croître l'entreprise qu'ils ont et qui les a choisis.

8 / COURAGE

Les employeurs stratégiques reconnaissent que le courage est intimement lié au désir de réussir. Sans être explicites sur la question, les employeurs sont attirés par ceux qui ont le courage de prendre action, de prendre des risques (avec modération), de s'exprimer pour changer les choses et la force d'outrepasser les obstacles. Winston Churchill est toujours d'actualité et l'a si bien dit : « Le succès n'est pas final, l'échec n'est pas fatal : c'est le courage de continuer qui compte. » À bien y penser, quelques secondes de courage peuvent suffire pour se démarquer considérablement.

9 / CONSTANCE

Derrière la constance, il y a la fiabilité. Il est préférable de donner son 100 pour cent tout le temps que de donner un 200 pour cent jumelé à des 60 pour cent de façon intermittente. Les employeurs désirent obtenir la conviction que lorsqu'une tâche sera confiée à un employé, elle sera bien faite, dans les délais prescrits et que s'il y a un pépin, la personne en autorité en sera avisée dans un délai raisonnable.

10 / CONTENTEMENT

Il y a des travailleurs qui font leur travail par amour, loyauté et qui éprouvent du plaisir à faire partie de l'équipe. Ils arrivent le sourire aux lèvres et le cœur rempli de bonnes intentions. Et il y a ceux qui se plaignent continuellement, qui ne font que ressasser le négatif sans apporter de solutions, qui croient que tout leur est dû. Lesquels choisiriez-vous pour bâtir votre entreprise?

En conclusion, au-delà de la diversité, les jeunes d'aujourd'hui, dotés de ces 10 éléments, ont tout le potentiel de réussite. Chacun apporte sa prestance, sa couleur, son bagage et ses talents qui lui sont uniques.

Célébrons cette belle unicité, dans la diversité... et soyons heureux! OC



MYLÈNE GRÉGOIRE, M.Sc., CRHA

Présidente et spécialiste en épanouissement professionnel, Groupe Mylou inc. (mylouinc.com)



Mylène (Groupe Mylou inc.) organise des missions de partage avec sa sœur jumelle Mélanie (Brisson Legris). Elles ont initié la tournée « La destination de l'emploi », laquelle consiste à se rendre disponibles dans diverses régions du Québec pour offrir des conseils gratuits en matière de recherche d'emploi ainsi que leur dernière publication « La destination de l'emploi » (Best Seller) afin de favoriser le plein emploi au Québec.