

CAP SUR MA CARRIÈRE EN CONTEXTE DE TURBULENCE ET DE TRANSITION

Description des trois ateliers
de la démarche d'accompagnement proposée

Contexte

Pour répondre aux défis de faire plus avec moins et pour faire face à la concurrence des marchés, les organisations doivent optimiser leurs façons de faire. Ce contexte est ainsi marqué par des coupures financières, matérielles et humaines lourdes d'impacts pour les gestionnaires. Alors qu'ils doivent soutenir leurs employés à faire face à ce contexte, les gestionnaires sont parfois appelés eux-mêmes à traverser une période trouble de mouvance professionnelle dans laquelle leur poste ou la nature même de leurs fonctions peut être remis en question. Plus que jamais, ce contexte sollicite leur capacité à gérer leurs émotions et à faire preuve d'agilité et de courage. Cette situation de changement est une occasion privilégiée de faire le bilan et/ou de donner un sens nouveau à leur carrière professionnelle.

La démarche

La démarche « Cap sur ma carrière en contexte de turbulence et de transition » élaborée et dispensée par la Direction des services aux organisations de l'ENAP s'adresse ainsi aux gestionnaires qui traversent un contexte de travail en turbulence, qui a ou aura un impact sur la suite de leur carrière. La démarche d'accompagnement amène ces gestionnaires à réaliser que cette situation de changement est une occasion privilégiée de faire le bilan et de donner un nouvel essor à leur avenir professionnel.

La démarche est composée de rencontres de groupe et de rencontres individuelles lors desquelles différentes thématiques sont abordées. Les gestionnaires sont ainsi invités à explorer ces thématiques à l'intérieur d'ateliers entrecoupés d'entretiens individuels. La démarche se déroule à l'intérieur d'une période de trois mois et comporte trois volets.

Volet 1	Volet 2	Volet 3
Regard sur ma situation	Bilan de carrière	Repositionner ma carrière
Composer avec une transition de carrière en prenant le recul nécessaire pour y donner un sens et gérer ses impacts : <ul style="list-style-type: none">▪ Définir ma situation de transition de carrière pour mieux la comprendre et la gérer▪ Connaître les étapes d'une transition de carrière afin de mieux m'y situer	Faire le bilan de ses compétences et cibler un objectif professionnel cohérent à ses aspirations et à ses valeurs : <ul style="list-style-type: none">▪ Élaborer mon bilan de carrière▪ Me définir une cible cohérente à mes aspirations, à mes valeurs et à mon profil dans un contexte de transition	Repositionner ma carrière en identifiant des possibilités de remplacement et en me donnant des stratégies d'action : <ul style="list-style-type: none">▪ Lire et décoder le nouveau contexte de travail, ses défis, ses enjeux et ses opportunités▪ Identifier des stratégies pour repositionner ma carrière▪ Décider, oser prendre des risques et agir dans un contexte de réorganisation
↓	↓	↓
Atelier 1	Atelier 2	Atelier 3
Entretien situationnel	Entretien de bilan de carrière	Entretien de repositionnement

Inspirée du modèle des 4S de Schlossberg

La structure de la démarche de transition s'inspire du modèle théorique des 4S de Nancy K. Schlossberg, (2005; 2007). Professeure émérite de l'Université du Maryland, Schlossberg est l'auteure de nombreuses recherches portant sur les transitions. L'objectif de Schlossberg est de comprendre les facteurs et processus en jeu dans une situation de transition pour aider les individus à y faire face. Ses recherches démontrent qu'il y a des différences chez les gens quant à la manière de faire face à des transitions en apparence semblables. Schlossberg explique ces variations dans les modes de réaction par la présence de facteurs en jeu dans la transition concernée. Ces facteurs se rapportent à la Situation, au Soi, au Soutien et aux Stratégies qui ont inspiré son modèle des quatre « S ».

Dans son approche, Schlossberg insiste sur l'importance d'une bonne connaissance de la façon dont l'individu vit et perçoit sa situation. L'exploration de ce premier facteur « la situation » s'effectue à l'intérieur du premier volet de la démarche « *Cap sur ma carrière en contexte de turbulence et de transition* ». Le participant est ainsi invité à explorer sa situation de transition en effectuant une lecture cognitive de celle-ci (ce qu'il en comprend) et une lecture affective (ce qu'il ressent). Lors de ce volet, il sera amené notamment à conscientiser et à gérer les émotions que lui fait vivre cette situation, à identifier ses besoins et des ressources pour l'aider à faire face à sa situation.

Le « soutien » sera également abordé dans le premier volet de la démarche. Le soutien que l'on reçoit ou que l'on peut attendre lors d'une transition s'avère crucial pour le sentiment de bien-être. Le « soutien » se rapporte à toutes les formes d'aide dont la personne peut bénéficier (ex. les proches, les institutions, les possibilités de formation, etc.). À cette étape de la démarche, le gestionnaire sera invité à identifier les sources de soutien importantes susceptibles de l'aider dans sa transition.

Le « soi » sera exploré à l'intérieur du deuxième volet de la démarche. Le « soi » se réfère aux caractéristiques personnelles et aux ressources psychologiques de la personne (réalisations, motivations, valeurs, qualités, compétences, etc.). Lors de ce volet, le gestionnaire sera amené à faire un bilan de carrière en ciblant ses valeurs, ses qualités, ses compétences distinctives à partir desquelles il pourra rédiger son énoncé de mission professionnelle. La rédaction de son énoncé est un geste décisif porteur de sens pour l'avenir et les choix professionnels futurs. L'énoncé de mission est rédigé à l'image du gestionnaire, le représente, et donnera un sens à ses actions et décisions actuelles et futures. L'énoncé de mission propulse le gestionnaire vers son avenir et le guide pour l'aider à choisir des projets professionnels cohérents avec ce qu'il est et ce qui le distingue. L'activité de rédaction de l'énoncé de mission professionnelle est ainsi une activité charnière de cette démarche.

Le troisième volet de la démarche « *Cap sur ma carrière en contexte de turbulence et de transition* » aborde les « stratégies » du modèle de Schlossberg. Les « stratégies » font appel aux différents moyens utilisés par la personne pour l'aider à affronter son problème, à rebondir et à se repositionner professionnellement. De quelle façon prend-elle en main sa carrière? Quels objectifs souhaite-t-elle atteindre et comment s'y prend-elle pour les atteindre? Quelles sont les options de décisions qui se présentent et quels en sont les risques associés? Quelles démarches et stratégies concrètes arrêtera-t-elle pour aller de l'avant? Le troisième volet de la démarche amènera ainsi le gestionnaire à se définir un ou des projets et cibler différentes stratégies qui lui permettront de les réaliser. Notamment, l'atelier et l'entretien de repositionnement du troisième volet lui permettront de réviser son curriculum vitae et de se préparer aux différents concours de sélection.

Notons enfin que les activités pédagogiques des ateliers font référence au voyage de Mylène Paquette et à sa traversée solitaire de l'Atlantique. Tout au long de la démarche, la symbolique du bateau naviguant sur la mer

est utilisée. Le bateau y représente le gestionnaire et la mer la situation qu'il traverse. Le gestionnaire doit réaliser que cette période qu'il traverse est transitoire et l'amènera vers une nouvelle destination. Dans un tel contexte, la démarche devient un phare, un guide pour les gestionnaires dans leur traversée, dans leur transition. En complément des ateliers et des entretiens, le gestionnaire est invité à compléter son journal de bord, à réaliser les activités de la démarche et à y consigner ses réflexions. La démarche laisse finalement le participant gestionnaire sur une citation que Mylène Paquette a prononcé à son arrivée en terre française le 11 novembre 2013 : « Cher océan. Ça fait maintenant quatre mois que l'on partage nos vies et déjà je dois te quitter. Je ne suis pas encore partie que je te fais déjà des promesses (...) J'ai apprécié chaque moment passé en ta compagnie, mêmes les plus difficiles, car ils ont su me révéler. Tu m'as permis de me découvrir, de me dépasser, de me surprendre et le plus important : reconnaître mon humilité. » Le courage et l'humilité, n'est-ce pas là deux assises importantes du leadership et de la gestion?

La démarche a été dispensée à quelques reprises déjà et a obtenu l'entière satisfaction des gestionnaires qui y ont participé. La démarche leur a permis de prendre le recul nécessaire pour se définir des objectifs professionnels, des projets porteurs de sens et pour ainsi rebondir. Ils ont également souligné que les outils et activités de la démarche leur seront très utiles pour accompagner, à leur tour, leurs employés qui traversent ou traverseront des situations de changements qui risquent de toucher leur carrière ou la nature de leur emploi.

Pour plus d'information :

servicesauxorganisations@enap.ca

Téléphone : 418 641-3000, poste 6533

QUÉBEC (siège social)

555, boulevard Charest Est
Québec (Québec) G1K 9E5
CANADA
Téléphone : 418 641-3000, poste 6477
Télécopieur : 418 641-3060

MONTRÉAL

4750, avenue Henri-Julien, 5^e étage
Montréal (Québec) H2T 3E5
CANADA
Téléphone : 514 849-3989, poste 3956
Télécopieur : 514 849-3369

SAGUENAY

637, boulevard Talbot
Saguenay (Québec) G7H 6A4
CANADA
Téléphone : 418 545-5035

OUTAOUAIS

Pavillon Alexandre-Taché, aile D
283, boulevard Alexandre-Taché
Case postale 1250, succursale Hull
Gatineau (Québec) J8X 3X7
CANADA
Téléphone : 819 771-6095, poste 2222
Télécopieur : 819 771-6162

TROIS-RIVIÈRES

Pavillon CIPP
3351, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7
CANADA
Téléphone : 1 800 808-3627, poste 6477



www.servicesauxorganisations.enap.ca / servicesauxorganisations@enap.ca