

Formation et perfectionnement

Objectif : devenir indispensable

Conseils. Tenir vos connaissances à jour et développer vos habiletés feront de vous un employé dont on ne peut se passer.

par Marie Lyan > dossiers@transcontinental.ca

Il existe une frontière claire entre la personne qui sait se rendre indispensable et celle qui sera remerciée à la première occasion. Selon Alain Forget, consultant chez Analys psychologie organisationnelle, il est devenu nécessaire de développer ses compétences afin de mieux aider son organisation, mais aussi pour ne pas se placer dans une position vulnérable en cas de ralentissement des affaires et pour favoriser les promotions et les augmentations de salaire.

Bien que tous les patrons ne se ressemblent pas, on sait que certains traits de caractère les font craquer : l'optimisme, la bonne humeur, l'ouverture d'esprit, la responsabilité, l'autonomie, les capacités relationnelles...

« Ce qui fait le succès d'un employé, c'est sa personnalité passionnée, les efforts qu'il met pour bien faire les choses », explique Claudine Bergeron, coach professionnel. Il doit être disposé à faire de nouveaux apprentissages, et éviter de croire qu'il sait tout. En effet, si certaines forces d'un employé indispensable sont innées, d'autres s'acquie-

rent. Autonome, il doit savoir assumer ses responsabilités, prendre des initiatives tout en ayant l'esprit d'équipe. « Parler au nom de l'équipe et souligner les réalisations que l'on n'a pas pu réussir seul est aussi très apprécié par la plupart des employeurs », rappelle M^{me} Bergeron.

Se voir comme on est

Pour devenir un employé indispensable, la première étape consiste donc à se connaître afin de développer ses forces efficacement. « Il ne faut pas se voir comme on aimerait, mais se voir comme on est réellement. Cela nous indiquera quels sont les éléments à travailler », explique Robert Potvin, fondateur de CDC Coaching. On doit aussi connaître les valeurs de son entreprise, tout en veillant à ne pas mettre ses propres valeurs de côté. « C'est en faisant ce qu'on aime qu'on apporte la meilleure contribution et qu'on inspire les gens autour de soi », affirme Louise Lambert, coach professionnelle.

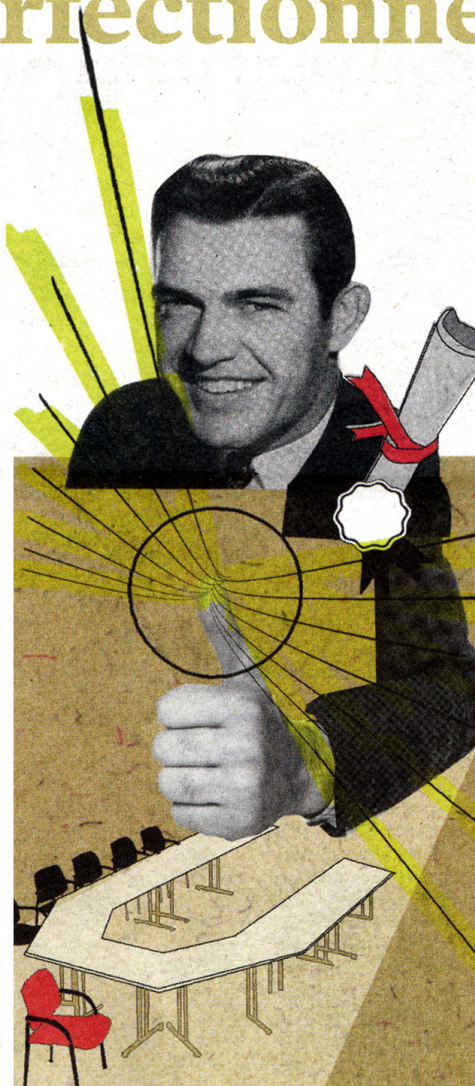
Pour bien gérer le stress et donner un bon rendement, il est indispensable de mainte-

nir une bonne hygiène de vie et de ne pas passer toutes ses soirées au bureau... Car, en accumulant de la fatigue, on perd de l'efficacité, sans que personne ne puisse le constater, met en garde Denis Gagnon, fondateur d'Isocrate Recruteur-Conseil.

Une autre idée à bannir : accepter tous les projets, au risque d'en prendre trop. « Il faut être capable de livrer, sinon cela se saura très rapidement, dit Nathalie Francisci, vice-présidente exécutive de Mandrake. Ainsi, il vaut mieux choisir les bons projets pour se démarquer, en mettant toute son énergie sur un dossier difficile où il sera possible de faire valoir ses réalisations auprès de son patron.

Besoin de formation

Profitez-en pour lui demander s'il est possible d'accéder à des formations pour mettre à jour vos connaissances, ce qui lui prouvera votre intérêt. Aussi, n'oubliez pas de développer vos *softs skills*. « Je connais des personnes dotées d'un talent inouï mais qui se marginalisent car elles ne savent pas travailler en équipe », dit



[Illustration : Kathy Lemay]

M. Forget Ces personnes ne pourront jamais devenir indispensables tant qu'elles n'auront pas appris à soigner leurs relations interpersonnelles.

Enfin, veuillez à aborder les problèmes de manière positive,

en optant pour la recherche de solution. Sans nier les aspects négatifs, on doit être capable de se demander ce qui a mal fonctionné, tout en proposant des pistes de solution, dit Denis Gagnon. ■

EN BREF

POLYVALENCE

Faire 1001 métiers

Saviez-vous que les 10 professions les plus recherchées par les entreprises en 2010 n'existaient pas en 2004 ? Il y a quelques mois, le Département du Travail des États-Unis estimait que les étudiants d'aujourd'hui exerceront 10 à 14 métiers avant d'avoir atteint 38 ans.

49,4 %

Pourcentage des PME québécoises qui ont offert de la formation à leurs employés en 2008.

Source : Fédération canadienne de l'entreprise indépendante