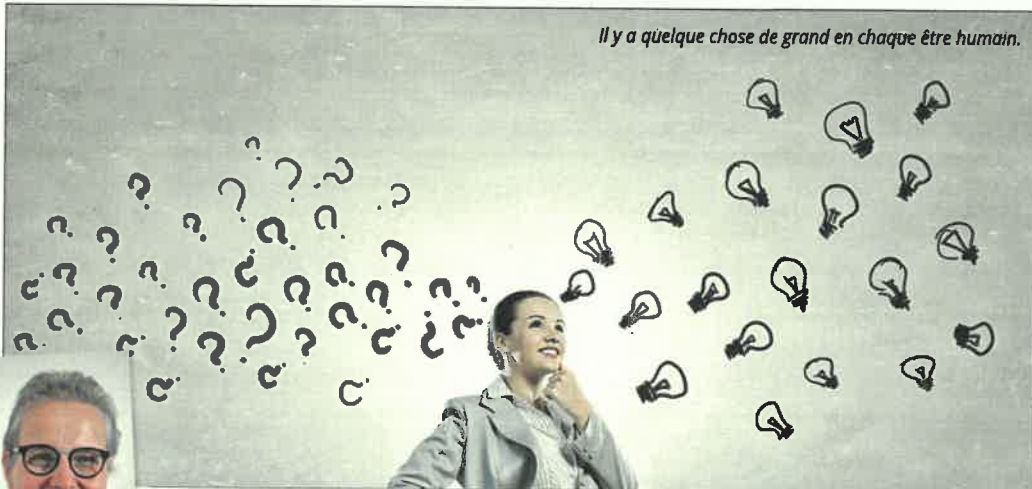


LA MANUFACTURE DES COMPÉTENCES

Choisir et non subir son emploi

Ayant tout d'abord consacré sa vie aux personnes âgées souffrant d'Alzheimer, Bénédicte Hautier a toujours cherché ce qui est grand dans l'homme. Aujourd'hui, elle accompagne des personnes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle.



Bénédicte Hautier

Psychologue de formation, Bénédicte débute sa carrière dans un service de psychogériatrie pour se retrouver ensuite dans une maison de repos. "J'ai toujours eu cette sensibilité pour ce public fragile. J'ai un bon contact avec les personnes désorientées." De manière inattendue, cette expérience de vie a permis à Bénédicte de découvrir ce qui fait la grandeur humaine. "Il y a quelque chose de grand en chaque être humain. Je cherche à le valoriser." Suite à un grave accident de vélo, Bénédicte est contrainte de se réorienter professionnellement ; elle accompagne alors des demandeurs d'emploi peu qualifiés et/ou peu scolarisés. Elle se spécialise dans le bilan de compétences qui consiste, en quelque sorte, à rechercher ce qui est grand dans une personne à travers ses compétences innées et acquises.

Tisser les compétences

Depuis un an, Bénédicte développe sa propre activité afin d'aider les personnes "désorientées professionnellement". "Quand une personne vient faire un bilan chez moi, et que nous commençons à dresser la liste de toutes ses compétences, ça lui fait un bien fou, surtout quand elle a été licenciée. Et souvent, elle me dit: 'Je suis capable de faire tout ça! Je ne m'en rendais pas compte.' Moi j'appelle cela l'effet Waouh". Bénédicte est convaincue de l'utilité de croiser, de "tisser" les compétences professionnelles avec celles acquises dans la vie extraprofessionnelle (famille, loisirs, sport, bénévolat...). "Il faut oser les assemblages." En anglais, on parle de *soft skills*, c'est-à-dire de savoir-faire comportementaux : travailler en équipe, être dynamique, animer un groupe... Pour Bénédicte, toute compétence ou expérience doit être

valorisée sur son CV au même titre qu'un diplôme. Bénédicte ajoute: "Il n'y a pas de CV type, ni de lettre de motivation type. Il faut se renseigner sur l'entreprise et adapter le contenu en fonction de l'emploi pour lequel on postule."

Réseauter

Afin de mieux connaître son futur employeur, la fréquentation d'un réseau tel que LinkedIn est indispensable d'après Bénédicte. Même s'il faut comprendre l'action de réseautage de manière beaucoup plus large. "Il faut saisir la moindre opportunité, insiste Bénédicte, parler autour de soi de sa recherche d'emploi. A l'heure actuelle, il n'y a plus de carrière linéaire, sans aucun trou, et ce n'est absolument pas honteux!" Les études prouvent que les offres d'emploi diffusées par les réseaux de communication classiques (via le FOREM) ne représentent que 30% de l'offre réelle. Ainsi, de nombreux patrons recrutent volontiers par le bouche-à-oreille et sur candidature spontanée. Parce qu'une offre en ligne génère à elle seule entre 100 et 120 candidatures, un flux beaucoup trop lourd à gérer pour certaines entreprises. Et les employeurs veulent trouver tout de suite la bonne personne en s'évitant les candidatures bidons, fruit du système de contrôle des chômeurs. Mais Bénédicte en convient, aujourd'hui, "le marché de l'emploi est caché". D'où la nécessité d'aller à la rencontre, de se former et de ne surtout pas rester chez soi, tout seul. "Il faut ouvrir son esprit en permanence, s'informer sur des métiers auxquels on ne pensait pas, poser des questions. Chercher un boulot, c'est chercher des infos", assure la conseillère.

Ensemble, c'est mieux!

C'est pourquoi Bénédicte a mis en route sa "manufacture des compé-

tences" pour accompagner les personnes en recherche d'emploi, en suivi individuel ou en ateliers collectifs. En petit groupe, les demandeurs d'emploi peuvent se remotiver et se fixer ensemble des objectifs. Ces ateliers sont destinés à des personnes qui maîtrisent déjà les bases de la recherche d'emploi mais souffrent d'être seules dans ce combat. Bénédicte leur apprend surtout à aborder positivement leur reconversion. En effet, le langage – et le regard – est ici très important. "Je ne demande pas un emploi, j'offre des compétences", suggère Bénédicte. Il faut peut-être aussi oser, miser sur l'audace pour décrocher le job convoité. "Je me souviens d'une mère au foyer qui avait écrit sur son CV: ingénieur de gestion familiale. Pourquoi pas finalement?", raconte Bénédicte convaincue cependant que l'honnêteté doit primer. "Malgré les risques, j'invite les candidats à présenter les points négatifs... sous un jour positif. Il n'est jamais bon de mentir à son futur employeur, la vérité finit toujours par se savoir et les bonnes relations se construisent sur la confiance mutuelle."

J'ai mal à mon travail

Victime elle-même d'un burn-out, Bénédicte a aujourd'hui compris que celui-ci survient quand les valeurs personnelles du travailleur entrent en conflit avec celles de l'entreprise. Force est aussi de constater que le premier job est généralement alimentaire. Puis, arrive le moment charnière où se manifeste l'envie d'évoluer et de retrouver du sens dans son travail. "Cette question du sens est fréquente au cours d'une carrière, raconte Bénédicte, car le monde du travail fonctionne aujourd'hui avec les mots performance et efficacité. Les travailleurs ne savent plus par quel bout prendre les choses et culpabilisent." D'où le besoin de faire un bilan de ses compétences et de se reconnecter avec ses aspirations profondes. Et parfois, le simple fait de changer de secteur, et non de métier, permet de se relancer. "Certains conservent le même emploi mais parce qu'ils l'ont choisi", poursuit Bénédicte.

Jobcrafting

Dans ce dernier cas, Bénédicte propose alors une initiation au "jobcrafting". En quoi cela consiste-t-il? C'est une méthode américaine conçue pour aider un travailleur à améliorer ses conditions de travail. "Cette méthode convient très bien par exemple aux enseignants et aux cadres administratifs qui ont typiquement des carrières peu évolutives." Jobcrafter son emploi, c'est le modeler et transformer ce qui est en noir pouvoir. Le travailleur peut ainsi agir sur quatre facteurs: le contenu (échanger des tâches), l'environnement (embellir le cadre, créer un espace détente), le relationnel (soigner ses relations avec ses collègues) et le cognitif (agir sur sa manière de percevoir son travail). "L'idée est de pouvoir se dire 'je ne subis pas tout', j'ai une marge de manœuvre", conclut Bénédicte.

☞ Sophie DELHALLE

Découvrez le projet de Bénédicte Hautier sur son site www.lamanufacturedescompetences.be ou contactez-la au 0493/83 09 57

TRAVAIL ET BONHEUR, INCONCILIABLES?

Quand on sait que 47% des jeunes ont peur d'aller travailler, persuadés de ne pas pouvoir s'épanouir, cela fait froid dans le dos. Si la lourdeur physique a nettement diminué, grâce entre autres à la robotisation, les risques psychosociaux liés au travail sont quant à eux plus élevés par rapport à ce à quoi étaient exposées les générations précédentes. La pression psychologique est notamment plus importante; l'augmentation du rendement a entraîné une perte de sens. Le morcellement du travail (taylorisme) s'est aujourd'hui adapté au travail intellectuel. Les travailleurs ne maîtrisent plus qu'une toute petite partie d'un vaste processus, les employés d'une même entreprise méconnaissent la contribution de leurs collègues et le grand public n'y entend également plus rien dans la liste interminable des titres de fonction "anglicisés". Combien de suicides en raison d'une trop forte pression sur son lieu de travail (qui se prolonge en dehors)? Un morcellement de la pensée, obstacle au bonheur des employés. Qui pense aujourd'hui qu'il est possible d'être heureux au travail? Peu, à en croire les statistiques.