



emploi **B**ooster!

Le e-programme de Retour à l'Emploi

Module 7 / Semaine 2

De l'Adaptation à la Réussite !



Voici la suite de la partie consacrée à la période d'essai.
Un certain nombre de questions vont vous aider à trouver vos solutions. Par ailleurs, vous trouverez à la fin de la fiche, 4 outils qui accéléreront votre réussite en vous aidant à être performant(e) avant la date limite des 6 mois ou des 2 ans pour les nouveaux contrats en France.

V. S'adapter

George Soto, l'un de mes professeurs disait toujours, « adaptez-vous, n'adoptez pas ». Depuis lors, s'adapter est pour moi, le fait de se mettre en phase avec les autres tout en faisant attention à rester soi même.

Le sage Lao-Tseu, probablement autant soucieux d'efficacité que de paix a dit : « Les gens ne changent pas, change ton regard et cela suffit ».

Trouvez dans vos expériences antérieures, professionnelles ou non, une situation où vous vous êtes particulièrement bien adapté(e). En quoi pouvait t-on dire que vous vous étiez bien adapté(e) ? Comment aviez vous procédé ? Que ressentiez-vous à ce moment là ?

Vous connaissez maintenant le fonctionnement de l'entreprise et de ses salariés, vous êtes également bien imprégné(e) des facteurs essentiels. Selon vous, quels savoirs, être ou faire, et quelles actions vont vous permettre, si ce n'est déjà fait, de vous mettre en phase avec l'entreprise et les personnes qui vous entourent ?

A quoi saurez-vous que votre adaptation a eue lieu ? Quel en est le tout premier indice ?

VI. Rassurer

On connaît les conséquences négatives des peurs, que ce soit dans la vie comme dans les milieux professionnels. En résultent souvent des « sabotages » ou résistances plus ou moins fortes à toute prise de décision, projet et viennent « miner » le travail quotidien.

Ces phénomènes coûtent cher en énergie gaspillée et en résultats décevants. Ils sont parfois fatals. Les entreprises le savent. Elles font de plus en plus souvent appel à des psychologues et des coachs pour résoudre des problématiques déjà existantes et instiller une autre « approche » de la gestion des Ressources Humaines.

Chez Givaudan, entreprise Suisse à la pointe de l'innovation sensorielle (parfums), engagée dans une « démarche systémique » en vue d'obtenir un agrément iso en norme éthique, on parle de « conduite managériale qui induit le respect ». Le responsable des Ressources humaines, Daniel Rochat, pense : que l'important est de faire preuve d'empathie (« d'entrer dans la perception de l'autre ») ; le secret est dans la façon dont on « accueille » l'autre....c'est rassurant pour lui (et motivant !).

Aussi, si vous éprouvez des difficultés, n'hésitez pas à en faire part immédiatement à votre employeur, votre démarche, assimilée à une recherche de solution, le rassurera. Il vous en sera d'autant plus reconnaissant que le départ d'un cadre peut coûter 250 000 CHF soit plus de 150 000€ à l'entreprise.

Vous connaissez bien maintenant votre entreprise, à votre avis :

- *De quelles façons devez vous agir pour ne pas inquiéter et même rassurer ?*
- *Mieux encore, de quelle façon agir pour que chacun vous fasse confiance ?*
- *De quoi devez-vous faire preuve ? Vis à vis de qui ?*
- *De quelles ressources avez-vous besoin ?*
- *Dans ce contexte, comment vous sentez-vous par rapport à vos valeurs?*

Et vous, vous en confiance et sentez-vous sûr de vous ?

VII. S'auto-évaluer

Vous pouvez reprendre la description du poste et de la mission qui vous a été faite au départ, en extraire tous les éléments importants puis les mettre dans une colonne. Dans une autre colonne, mettre à quel degré de réalisation vous êtes arrivé(e) à présent. Dans les colonnes suivantes vous pouvez mettre vos objectifs de réalisation d'ici des dates qui vous sont propres et notamment la fin de votre période d'essai.

Tâches à accomplir prévues	Je remplis cette mission à	Mes objectifs à 3 mois	Mes objectifs à 6 mois
A	100%		100%
B	50%		100%
C	90%		100%
D	20%		100%
Taches à accomplir non prévues			
F	50%		0%
G	10%		100%

Une façon simple de vous auto-évaluer est de reprendre votre mindmap, et de vous demander pour chaque branche si l'objectif a été atteint.

Dans le cas contraire, quelles en ont été les raisons et éventuellement ce qui vous a manqué pour l'atteindre, ce que vous comptez mettre en œuvre pour y arriver. Il se peut aussi que vous ayez besoin de réajuster les objectifs que vous vous êtes fixés.

Vous trouverez dans les outils de la semaine, les *roues managériales* qui vous aideront dans votre auto-évaluation et, le cas échéant, à devenir plus performant(e).

Vous l'aurez compris tout au long de ce programme, la performance passe par le vécu au quotidien de ses valeurs, de sa raison d'être et de sa propre mission :