

Principes à l'œuvre : Le changement est inévitable dans le développement de carrière. Il ne faudrait pas en avoir peur.

Juin 2019

Par Chris Callanan

Dans le but d'apporter plus de clarté et d'uniformité à nos conversations nationales sur le développement de carrière, le CERIC a élaboré un ensemble de « *Principes directeurs du développement de carrière* » qui ont été adoptés avec enthousiasme partout au Canada. Ces huit principes directeurs se veulent un point de départ qui éclaire les discussions avec les clients, les employeurs, les bailleurs de fonds, les décideurs et les familles. Chaque numéro du magazine *Careering* met en vedette un principe directeur « à l'œuvre », qui explore la façon dont un professionnel de carrière applique un principe directeur.

Principe directeur : Le développement de carrière est dynamique, évolutif et nécessite une adaptation et une résilience continues pendant les multiples périodes de transition.



En tant que praticiens du développement de carrière (PDC), nous travaillons avec des personnes principalement à des moments de transition clés de leur vie. Ces moments peuvent comprendre une perte d'emploi et une réorientation ainsi que le désir d'un changement. Nous avons pour rôle de donner aux clients les moyens de faire des choix durables, d'aspirer à des objectifs et de cerner leurs forces et leurs faiblesses. Ce processus est unique à chaque client et peut produire de nombreux résultats différents. À titre de PDC, nous travaillons avec nos clients pour les guider dans cette voie et les rebondissements qui vont de pair avec elle pour atteindre l'objectif final d'un emploi durable. J'aide les clients à apprendre à saisir les possibilités en reconnaissant que la croissance personnelle provient du changement.

S'ouvrir au changement

Les gens sont touchés par le changement et l'interprètent de différentes manières. À titre de PDC, je rencontre souvent des personnes qui, selon leur curriculum vitæ, « adorent le changement » et « aiment les nouveaux défis ». Toutefois, la nouvelle dynamique dans leur emploi antérieur ou actuel est souvent ce qui les a amenés à mon bureau en premier lieu. Dans ce cas, j'estime qu'il est utile que le client définisse ce qu'il aime et ce qu'il n'aime pas à propos du changement. J'explique également aux clients que cette connaissance de soi les aide à mieux comprendre ce qui se passe autour d'eux. Cela leur permet de déceler les obstacles qui les empêchent de s'ouvrir au changement. Les clients peuvent ensuite appliquer cette connaissance de soi objective à l'examen et au renforcement de leur curriculum vitæ.

Quand les clients éprouvent des difficultés avec la transition, qu'il s'agisse d'une perte d'emploi ou qu'ils aient changé de travail dans un secteur complètement nouveau, je leur réponds avec empathie. Je leur dis que je comprends que le changement et l'incertitude

peuvent être terrifiants et perturbants, mais ils peuvent aussi créer des possibilités de croissance personnelle et de développement. Je suis d'avis que l'ouverture au changement est ce qui m'a mené à ma carrière actuelle. Si je ne l'avais pas adoptée, je serais allé sur une voie très différente. Après avoir passé la majeure partie de ma carrière dans le secteur de la vente au détail, l'entreprise pour laquelle je travaillais a dû procéder à la fermeture complète de tous ses magasins. Au cours de ma recherche d'emploi, une occasion de travailler dans le secteur du perfectionnement professionnel s'est présentée. J'ai accueilli ce changement, et cette transition a été la clé de ma carrière. Lorsque je raconte mon histoire, le client assis en face de moi peut voir que j'ai aussi été aux prises avec le changement et que je l'ai utilisé pour aller de l'avant.

Apprendre de son expérience

La capacité d'apprendre de ses réussites et de ses échecs est également un élément clé de l'épanouissement en période de transition. Parfois, un changement d'état d'esprit peut être nécessaire pour avoir une compréhension claire de la situation. Ce changement se manifeste lorsque le client s'appuie sur sa connaissance de soi pour mieux comprendre ce qui l'a amené à arriver à ce nouveau virage dans son cheminement de carrière.

Je guide les clients le long d'une réflexion de leurs antécédents de travail. Travaillant dans une collectivité axée sur les ressources, je rencontre souvent des clients qui sont mis à pied, après avoir occupé un poste pendant un long moment, en raison des changements aux conditions du marché du travail. Les clients me font part que leur travail est leur vie et les identifie. Il peut s'agir d'un processus difficile pour les clients.

Je me souviens d'un client qui a été déplacé à la suite d'une blessure au travail après avoir œuvré 30 ans pour une entreprise forestière. Après de nombreuses conversations, il est devenu clair que ce client avait une passion pour enseigner son métier à d'autres. Nous avons travaillé pour que ce client postule une poste d'enseignant de métier à temps partiel à un collège local. En permettant au client de raconter son parcours, j'ai pu déterminer la meilleure façon de lui offrir soutien et assistance.

Ne manquez pas nos articles précédents sur les principes à l'œuvre :

[Embracing external influences to help guide career exploration \(S'ouvrir aux influences externes pour guider l'exploration de carrière\)](#)

[Uncovering interests to find the best career fit \(Découvrir les intérêts pour trouver la meilleure carrière convenable\)](#)

[Understanding, navigating and choosing career options \(Comprendre, naviguer et choisir des options de carrière\)](#)

Être résilient et adaptable

Comme l'affirme ce principe directeur du développement de carrière, le changement est inévitable dans le développement d'une carrière. La capacité de l'adopter illustre une

résilience que de nombreux employeurs recherchent chez les employés potentiels. L'adaptabilité et la flexibilité font partie intégrante de cette démarche.

L'adaptation à un changement dans un milieu de travail pourrait inclure l'acquisition de nouvelles compétences, l'utilisation d'un ensemble de compétences antérieures d'une nouvelle façon ou l'apprentissage pour apprécier la critique constructive. Des événements plus importants comme un incident majeur lié à la santé, une blessure au travail ou une perte d'emploi peuvent nécessiter des adaptations plus intensives comme des changements physiques, mentaux et financiers. C'est à ce stade que la capacité de faire preuve de résilience et d'apprendre du processus entre en jeu. Nous ne pouvons pas tout contrôler dans la vie, mais nous pouvons contrôler la façon dont nous y réagissons. L'ouverture d'esprit lorsqu'une personne est poussée hors de sa zone de confort contribue à la croissance personnelle des clients.

Afin d'aider les clients à renforcer leur résilience, je les encourage à adopter un état d'esprit évolutif, dans lequel ils apprennent de leurs erreurs et prennent les mesures nécessaires pour les corriger. Pour ce faire, je les guide le long d'une réflexion sur ces questions :

1. À quel objectif d'emploi travaillez-vous?
2. Comment allez-vous y parvenir?
3. Que devez-vous faire maintenant pour aller de l'avant?

À titre de PDC, si nous prenons le temps de poser ces questions à nos clients, nous verrons une mobilisation accrue et une volonté de poursuivre leurs efforts. Grâce à cet exercice de pensée critique, les clients seront mieux équipés pour faire face aux défis futurs avec persévérance et résilience.

Faire face à l'avenir

Le développement de carrière est dynamique, évolutif et nécessite une adaptation et une résilience continues pendant les multiples périodes de transition. Selon mon expérience, le cheminement des demandeurs d'emploi, de la perte d'un emploi jusqu'à l'obtention d'un emploi, peut être en constante évolution, et apprendre à accepter les défis, à évoluer et à être prêt à faire face à ce qui vient ensuite sont des compétences qui devraient être encouragées et développées. Un état d'esprit évolutif est l'une des choses les plus utiles qu'un client puisse apporter au processus.

Chris Callanan est le gestionnaire régional des services d'emploi de North Island Employment (NIEFS), un organisme de développement de la main-d'œuvre sans but lucratif établi en Colombie-Britannique et primé. Il apporte des antécédents diversifiés en leadership et en ressources humaines à NIEFS, ce qui lui permet de favoriser des relations significatives et utiles dans sa collectivité autant avec les clients que les employeurs.