

**Planifiez
Stratégiquement
votre Carrière**

Vincent KADIO

**Planifiez
Stratégiquement
votre Carrière**

Vincent KADIO est un Coach en Réussite
Professionnelle.

Plus de détails sur nos prestations sur le site
www.ReussirSaCarriere.webs.com

Avertissement légal

L'auteur a fait de son mieux pour donner une information fiable, actuelle et pertinente.

Cependant il ne pourra être tenu responsable pour des résultats qui pourraient survenir ou pas de l'application des méthodes décrites dans ce livre.

Pour toute décision concernant votre carrière, vous devez consulter un professionnel.

Table des matières

Introduction.....	9
I/ On n'est pas tous pareil.....	11
II/ Choisir la voie et la voix du travail.....	15
III/ Discuter de son plan de carrière	19
IV/ Tracer son plan de carrière	23
V/ Accepter les responsabilités.....	27
VI/ Aller vers les responsabilités.....	31
VII/ Faire des évaluations périodiques	35
VIII/ S'informer des opportunités	39
IX/ Approcher les aînés	42
X/ Une chose est d'avoir la volonté, une autre est de la manifester	47
XI/ Faire le boulot, et obtenir la confirmation au poste.....	51
XII/ Attendre, en poussant	53

XIII/ On ne va pas à l'entretien pour dire « NON » ..	58
XIV/ Etre reconnaissant	63
XV/ Envisager aussi la démission	67
XVI/ Garder le bon état d'esprit	71
Conclusion.....	75
A propos de l'auteur	77
Mes ouvrages	81

Introduction

Deux personnes peuvent démarrer leur carrière professionnelle le même jour, dans la même entreprise, dans le même département, au même poste, avec les mêmes chances de croissance.

10 ans plus tard, l'un d'eux peut être au poste de Directeur, tandis que l'autre peut croupir à un petit poste de misère. Est-ce le hasard ? Est-ce la chance ? Est-ce le manque d'opportunités ? Je ne pense pas.

Démarrer sa carrière, et la voir progresser est une décision que vous devez prendre, et cet ouvrage a pour unique ambition de vous fournir des pistes à suivre.

Ces idées ont permis à des centaines de personnes de progresser professionnellement, rapidement et surtout honnêtement. J'espère que la lecture de cet ouvrage produira des résultats exceptionnels dans votre carrière.

Vincent KADIO

I/ On n'est pas tous pareil

C'est une drôle de façon de commencer un ouvrage, quand le monde prône sans cesse l'égalité des droits, l'égalité des sexes... Mais la réalité est bien différente : ce n'est qu'à la naissance que tous les hommes sont libres et égaux.

Juste après la naissance, les données changent. De même en entreprise, il est utopique de croire que tout le monde est pareil.

Certains sont dans votre entreprise par leur travail, par leur mérite. D'autres y sont en tant que protégés. D'autres y sont par le résultat de leurs pratiques mystiques ou ésotériques.

Certains y sont pour faire carrière. D'autres n'y sont que de passages.

Certains peuvent subir la rigueur de la loi, du règlement intérieur. D'autres par contre sont des intouchables, et peuvent se permettre tout et n'importe quoi, sans crainte de représailles.

Certains entretiennent des relations particulières avec certains cadres haut placés, tandis que d'autres n'ont pas la moindre connexion.

Certains connaissent parfaitement leur travail, d'autres n'y connaissent rien, mais comptent sur leurs relations ou leur pouvoir de séduction.

Certains peuvent arriver à l'heure qui leur convient, ou ne pas venir du tout au bureau, d'autres recevront une demande d'explication après 5 minutes de retard.

Certains sont payés sur la base de leurs performances, d'autres sont payés, peu importe qu'ils travaillent ou pas...

Chaque personne en entreprise connaît sa place, ses objectifs, ses connexions.

Cet ouvrage a pour cible uniquement les personnes qui ne peuvent compter ni sur des relations, ni sur leur pouvoir de séduction.

Cet ouvrage s'adresse à tous ceux qui ne comptent que sur le travail pour avancer progressivement dans l'entreprise, honnêtement. Si vous êtes concerné, voici ma recommandation...

II/ Choisir la voie et la voix du travail

Pour faire carrière en entreprise, il y a plusieurs voies.

Certains choisissent la voie de la diffamation, de la calomnie, des bâtons dans les roues.

Certains choisissent la voie de la séduction, du copinage, du clanisme, du fait d'être coreligionnaire, de l'ethnicité.

Certains choisissent la voie du militantisme, du syndicalisme, de la pression par le nombre ou par les grèves.

Certains choisissent la voie de la résignation, de la soumission, de la peur, de la pitié, en espérant un jour obtenir une faveur.

Enfin un plus grand nombre choisit la voie du **travail bien fait qui s'affirme et attend compensation après évaluation**. C'est cette dernière voie que je vous recommande. Pourquoi ?

Tous les chemins mènent à Rome, dit l'adage, mais certains chemins sont plus sûrs, et moins long, et moins dangereux.

Si vous vous concentrez sur votre travail, et que vous le faites bien, de façon irréprochable, à chaque fois avec précision et exactitude, votre travail devient un avocat supplémentaire pour vous.

Votre travail a une voix, votre travail parle. Quand il est bien fait, votre travail le proclame haut et fort.

Votre travail parle quelque fois en votre présence, mais généralement il le fait en votre absence, quand vous n'êtes pas là pour l'entendre.

Votre travail parle non seulement dans votre entreprise, mais également dans les autres entreprises. Votre travail fait votre promotion, fait votre apologie, à chaque fois qu'il est en face de quelqu'un.

Comment votre travail parle-t-il ? Il parle au travers de la bouche d'autres personnes.

Quand vous faites du bon travail, peut-être que vous pensez que les gens ne le remarque pas, mais ils le remarquent. Ils en parlent, mais jamais en votre présence.

« Ce petit, il bosse très bien. Ces dossiers sont toujours propres, on n'a rien à redire. Il va arriver loin ! »

« M. Koffi, il connaît son boulot. Il te cite les données sans regarder un papier, tout est dans sa tête. Vraiment il est fort. »

Très peu de gens ont l'habitude de faire des compliments. Si vous comptez sur les compliments des autres pour être rassuré de la qualité de votre travail, vous risquez d'être déçu.

Mais soyez rassuré, votre travail, quand il est bien fait, prend le relais, et parle pour vous, et parle de vous.

Votre travail peut faire un excellent boulot, et vous asseoir une excellente renommée, mais ce n'est pas suffisant pour vous décrocher une promotion, si votre plan de carrière n'est pas très clair.

Les gens peuvent dire du bien de vous, mais aucune porte ne s'ouvrira s'ils n'ont pas une idée de votre projet de carrière.

« On recherche actuellement une personne pour tel poste. Qui penses-tu qui peut faire l'affaire ? »

« Il y a ce petit-là qui bosse très bien, mais je ne sais pas si ça va l'intéresser. Par contre, M. X parle souvent de cette chose, il fera certainement l'affaire ! »

Et voilà encore une occasion manquée. Pour ne plus que ça vous arrive, vous devez discuter de votre plan de carrière, avec votre supérieur hiérarchique (qu'on va appeler N+1 pour la suite).

III/ Discuter de son plan de carrière

Vos devanciers en entreprise ont généralement une vue plus large sur les perspectives d'évolution dans l'entreprise. Il est nécessaire, à un moment donné, de vous asseoir avec votre N+1 et de parler de plan de carrière. Pourquoi ?

A moins qu'il ne sente que vous risquez de quitter l'entreprise, et qu'il aura perdu un bon élément, aucun N+1 ne fera la démarche par lui-même de vous proposer un plan de carrière.

C'est pourquoi vous devez vous-même prendre le taureau par les cornes, et créer un cadre pour avoir cette discussion.

Il s'agira pour vous de demander au N+1 quels sont vos évolutions possibles, verticalement et latéralement.

L'évolution verticale est la plus connue.

Vous commencez peut-être stagiaire, puis vous êtes confirmé à un poste d'assistant, puis vous quitter le stade d'assistant pour être le titulaire du poste, puis vous devenez senior au poste, puis chef de service, chef de département, sous-directeur et enfin directeur.

Si vous êtes stagiaire et que vous reportez à un chef de service, il y a encore 3 maillons possibles à franchir (assistant, titulaire, puis senior). Ce sont vos perspectives d'évolution verticale.

L'évolution latérale est celle qui vous permettra de quitter votre service pour intégrer un autre service, soit dans le même département, soit dans un autre département, ou plus rarement dans une autre direction.

Cette évolution latérale est aussi possible, si vous avez les aptitudes intellectuelles et la capacité d'exceller dans cette position latérale.

A priori, en arrivant dans l'entreprise, vous ne savez pas quelles sont les évolutions possibles. C'est au

cours de cet échange formel avec votre N+1, que vous pourrez savoir toutes les opportunités disponibles, et décider de la voie que vous allez suivre.

IV/ Tracer son plan de carrière

Une fois la discussion du plan de carrière terminée, vous devez prendre un temps de recul, un temps de réflexion. Je tiens à préciser que vous pouvez discuter de plan de carrière avec 2 ou 3 personnes bien informées, de sorte à avoir une vue panoramique sur toutes les perspectives d'évolution possibles.

Cette phase de recherche d'information terminée, vous devez décider par vous-même quelle carrière vous désirez suivre.

Peut-être qu'aujourd'hui vous êtes au service courrier, mais votre but pourrait être de devenir Chef d'agence, ou Commercial Grands Comptes, ou Responsable Sponsoring, ou DAF, ou chef de service Logistique, ou Juriste...

A ce stade de l'analyse, il ne faut pas s'autocensurer, ou se dresser des barrières invisibles. **Tout est possible** dans votre tête. Il faut donc regarder quels sont les chemins possibles pour y arriver.

Si votre objectif à long terme est un poste qui suit une évolution linéaire verticale, alors l'équation est très simple à résoudre.

Si par contre, votre objectif nécessite une ou plusieurs promotions latérales, il est alors nécessaire de tracer plusieurs chemins possibles pour atteindre l'objectif.

Par exemple, un chemin serait d'atteindre un niveau de chef de service verticalement dans votre département, puis changer de département latéralement, et évoluer verticalement vers le poste de Directeur Technique.

Un autre chemin serait de changer latéralement de Direction dès le niveau assistant pour bénéficier des formations prévues, et de progresser verticalement vers le poste de Directeur Technique.

Ces exemples sont simplifiés au maximum et sont donnés à titre indicatif de la démarche à suivre. Si ça vous semble très difficile de tracer votre plan de carrière idéal, n'hésitez pas à vous faire aider et accompagner par une personne plus expérimenté que vous (mais qui n'est pas pessimiste sinon elle risque de vous décourager).

Accordez-vous du temps pour avoir une meilleure visibilité, mais dans tous les cas, cet exercice doit être fait, afin de savoir clairement quelles responsabilités accepter, ou aller chercher.

V/ Accepter les responsabilités

Ceux qui progressent en entreprise sont ceux qui acceptent les défis, les challenges et les responsabilités. Si vous voulez progresser, vous devez aimer les responsabilités.

Etre responsable n'est pas une tâche très facile.

Vous aurez un objectif précis à atteindre, et vous serez évalué et jugé sévèrement.

Vous aurez des personnes à gérer, qui bien souvent n'auront pas envie de faire les tâches que vous leur confierez. Vous aurez un délai, qu'il va falloir tenir coûte que coûte.

Vous serez tenu pour responsable de tout dégât matériel dans votre unité ou sur votre chantier.

Bien souvent les choses ne se passeront pas comme prévues, et vous devrez faire face à des problèmes pour lesquels vous n'avez pas forcément de solutions.

Etre responsable vous expose

En étant le responsable, vous ne pourrez plus vous cacher, toutes vos lacunes seront exposées au grand jour.

En acceptant les responsabilités, vous donnez aux autres l'opportunité d'évaluer vos capacités, et si elles sont faibles, vous vous exposez aux moqueries, à l'échec, ou à la défaite.

En acceptant des responsabilités, vous acceptez de mettre votre réputation en jeu, vous vous exposez.

Si votre projet se passe très mal, l'entreprise peut perdre de l'argent, et vous prenez le risque de vous faire renvoyer.

Mais accepter des responsabilités n'a pas que des cotés négatifs. En acceptant les responsabilités, vous acceptez de GRANDIR.

Quand votre N+1 vous confie des responsabilités

Pour beaucoup de débutants, c'est un calvaire chaque fois que leur N+1 leur confie une responsabilité. Ils pensent que c'est parce qu'il ne les aime pas, qu'il leur en veut personnellement, et qu'il fait tout pour les fatiguer et les embêter alors que tous les autres se reposent tranquillement.

Je suis passé par là aussi, et moi aussi je pensais ainsi, mais avec du recul, ma perception a changé.

Non ! N'y voyez pas une envie de vous fatiguer, ou de vous humilier. Et n'y voyez pas le signe de la paresse et la fainéantise du patron qui se débarrasse de son travail.

La réalité, contrairement aux apparences, est qu'en vous confiant des responsabilités, votre N+1 veut vous faire GRANDIR, veut vous faire PROGRESSER. Comment ? Pour 2 raisons.

D'une part, **il y a des leçons que l'on n'apprend qu'au pied du mur**, que lorsqu'on est confronté directement à la situation. Vous pensez souvent tout savoir, mais lorsque tout votre savoir n'arrive pas à

venir à bout d'une situation, et qu'en quelques secondes le boss arrive à régler ce que vous n'avez pas pu faire en plusieurs heures, votre esprit s'ouvre à tout ce qui vous reste à apprendre. Vous grandissez et vous progressez.

D'autre part, assumer des responsabilités développera en vous **un caractère, un calme, une sérénité, une assurance, de la patience**, en plus de vous faire réfléchir méthodiquement et vite.

Quand votre N+1 vous confie des responsabilités, c'est le signe qu'il vous aime beaucoup, et veut vous voir progresser.

Soyez désormais le plus enthousiaste du bureau.

Chaque fois qu'une responsabilité vous est proposée, prenez là avec joie, parce que c'est un nouveau tremplin de progression.

Si vous avez compris que l'avancement vient avec l'ampleur des responsabilités occupées, vous ne devez plus vous contenter d'attendre les responsabilités mais vous devez aller les chercher.

VI/ Aller vers les responsabilités

Une technique de progression rapide en entreprise consiste à repérer tous les vides et à les combler.

Comblar les vides

J'ai une ainée qui a intégré une grande entreprise de Côte d'Ivoire, leader dans son secteur d'activité. Après une réorganisation, il s'est trouvé que son poste avait été vidé de presque tout son contenu au profit d'autres personnes. Elle n'avait presque plus rien à faire.

Cette situation que d'autres auraient interprété comme une manœuvre pour la pousser à la démission, n'a pas eu cet effet sur elle. Au contraire, elle a conservé son poste, puis s'est mise à observer minutieusement l'organisation.

Elle a cherché tous les « vides ». Qu'est-ce qu'un vide ?

Un vide, c'est une activité qui devrait être faite, qui si elle était faite apporterait du tonus à l'organisation, mais qui pour l'instant n'est pas réalisée parce que personne n'en est directement responsable.

Chaque fois que cette ainée repérait un vide, elle le mentionnait à sa hiérarchie, et se portait volontaire pour le combler. Elle allait chercher les responsabilités. Est-ce que cette stratégie a payé ?

Bien sûr que oui, son petit service s'est agrandi, agrandi, agrandi au point d'être transformé en département aujourd'hui, et quant à elle, elle a obtenu une belle promotion pour son implication active dans le business.

C'est la 1^{ère} façon de procéder, et il y en a une seconde.

Maître, je veux combattre

Vous pouvez, vous devez demander à votre N+1 de vous confier des responsabilités plus importantes. Vous devez le demander, parce qu'il est dit « **demandez et vous recevrez** ».

Vous devez « **harceler** » votre N+1 pour plus de responsabilités. A force d'insister, il va vous en confier, mais il ne le fera que s'il est convaincu que vous faites déjà très bien toutes les tâches qu'il vous a déjà confiées.

Ensuite, cette démarche le surprendra agréablement, quand on sait que la majorité des employés font tout pour avoir le moins de responsabilités possibles, et fuient le travail à la moindre occasion.

Ça ne doit pas être votre cas. **Allez vers les responsabilités, demandez des responsabilités.**

Si vous voyez que votre patron vous demande certaines informations fréquemment, c'est qu'il s'en sert certainement pour remplir un document qu'il ne vous a jamais montré. Demandez-lui quel est ce document pour lequel il a besoin de ces données, à

quoi il sert, pourquoi il est confidentiel, et quand est ce qu'il vous apprendra à le remplir.

En procédant ainsi, il sera surpris et heureux de votre intérêt pour le boulot, pour la connaissance, et vous donnera accès à des documents de plus en plus confidentiels, et ainsi votre importance croitra un peu plus.

C'est seulement si vous montrez que vous avez fait le tour de votre poste actuel que votre N+1 vous proposera le poste au-dessus.

Plus vous montrerez que vous aimez les responsabilités, plus vous irez chercher les responsabilités, plus vite vous progresserez en entreprise !

Mais avant de progresser, il faut passer par une phase cruciale d'évaluation de vos performances.

VII/ Faire des évaluations périodiques

Si vous voulez avancer en entreprise, vous devez aimer et réclamer des évaluations périodiques.

On est tous heureux, au sortir de l'école, de ne plus avoir ni interrogations, ni compositions, ni tests écrits. Pourtant, ce sont ces tests qui ont été le baromètre de nos connaissances et qui nous ont permis de progresser.

Si votre N+1 ne vous évalue jamais, comment peut-il se rendre compte que votre niveau a progressé et que vous méritez de passer au stade supérieur ?

Je vais le dire le plus simplement et le plus clairement que je puisse : **Pas de Test = Pas d'Evaluation = PAS DE PROMOTION.**

Vous devez réclamer à votre N+1 des évaluations.

Chaque trimestre, vous devez demander à votre N+1 les critères qu'il vous faut avoir pour passer au niveau supérieur. Vous devez lui demander des objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et limité dans le Temps).

Puis au temps convenu, vous devez avoir une rencontre formelle, et discuter du niveau de réalisation de chaque objectif. Vous devez le pousser à vous dire exactement ce qu'il pense de vos performances, et qu'il n'hésite pas à vous réprimander.

C'est un exercice un peu douloureux les premières fois, d'entendre son N+1 dire qu'on ne vaut rien, qu'on n'a pas le niveau, qu'on le déçoit, qu'on est paresseux, qu'on ne se concentre pas assez sur le travail, qu'on est trop lent, etc.

Ça vous rend humble, et vous fait vous remettre en cause.

Mais au fur et à mesure des évaluations, si vous tenez compte des remarques qui vous sont faites, et si vous vous appliquez à vous améliorer, très

rapidement vous entendrez des mots d'encouragements, des félicitations, et il sera clair pour tous que vous avez bien progressé.

Si votre entreprise est bien organisée, et a prévu des évaluations périodiques, alors tenez-vous en à leur planning.

Sinon si comme dans la majorité des entreprises, aucune évaluation n'est prévue, **vous devez vous-mêmes susciter ces évaluations**, et vous battre pour qu'elles soient instituées et institutionnalisées.

C'est un combat qui mérite d'être mené, parce que c'est votre clé vers l'ascension professionnelle.

Au fil des évaluations votre niveau progressera. Une fois les critères atteints pour passer au niveau supérieur, vous devez en discuter avec votre N+1, et vous tenir maintenant informé des opportunités de promotion.

VIII/ S'informer des opportunités

Beaucoup de personnes s'imaginent qu'elles peuvent rester dans leur petit coin et attendre que les informations viennent à elles. C'est une erreur grave.

Vous **devez** aller à l'information. Vous devez. C'est un **DEVOIR**.

Aller à l'information doit devenir une habitude chez vous. Vous devez fréquenter le bureau des Ressources Humaines, et y tisser des alliances très stratégiques avec les personnes clés, notamment la personne chargée de la mobilité interne et de la gestion des carrières, et aussi la personne chargée de publier les appels à candidature.

Ces deux personnes (ou cette même personne dans une petite entreprise) sont toujours très bien

informées sur les opportunités de carrière. Elles sont au courant des besoins de toutes les directions, et connaissent avec précision les profils recherchés. Cette source d'information n'est pas à négliger.

Etant donné que vous avez tracé votre plan de carrière (voir chapitre IV), vous devez entamer un rapprochement stratégique avec les services, départements ou directions convoités.

Vous devez vous tenir informé de tous les mouvements de personnels dans ces services : qui arrive, qui part, qui a été promu, qui est en vacances, qui est malade depuis un temps prolongé, qui est en congé de maternité, qui assure l'intérim de qui, qui a besoin d'un nouveau collaborateur, qui est surbooké et doit nécessairement se faire assister, etc.

Toutes ces informations vous permettront de saisir la bonne opportunité dès qu'elle se présentera.

Dans vos conversations informelles avec les membres de la DRH ou les membres des services que vous convoitez, n'hésitez à parler de votre désir d'intégrer ces départements, même si pour l'instant

il n'y a pas encore d'opportunités. Lorsque l'opportunité surviendra, il y a des chances qu'ils s'en souviennent et vous passent l'information.

Je vous recommande d'en parler au moins 3 fois à 3 occasions différentes. Les cerveaux de toutes ces personnes vont garder en mémoire cette information répétée 3 fois.

Pour récapituler donc cette section, une fois qu'il est clair que vous avez fortement progressé et êtes prêt à passer au niveau supérieur, vous devez d'une part rencontrer votre N+1 pour savoir s'il est possible d'obtenir une promotion immédiatement ou en fin d'année, et d'autre part vous tenir informé de toute opportunité que vous pourrez saisir immédiatement.

Dans cette démarche d'obtention d'une promotion, il est souvent judicieux d'approcher les aînés en entreprise.

IX/ Approcher les aînés

C'était l'histoire d'un jeune stagiaire qui cherchait désespérément à se faire embaucher. Comme tous les stagiaires, il se promenait avec les stagiaires, mangeait avec les stagiaires, ne discutait qu'avec les stagiaires, et rentrait le soir en compagnie des stagiaires.

Puis un jour il tomba sur ce bout de phrase qui bouleversa totalement son entendement : « **si tu fais ce que tu as toujours fait, tu obtiendras ce que tu as toujours obtenu** ».

Plus il y réfléchissait, plus il se rendait compte que c'était la stricte et dure réalité. Dans son cas, il comprit que s'il continuait à se comporter comme un stagiaire, il obtiendrait toute sa vie une prime de stagiaire.

Il décida alors de changer, et arrêta de s'habiller comme un stagiaire. Il décida de venir au bureau en costume comme son boss. Il se fit aussitôt remarquer, les gens l'appelaient « le stagiaire qui vient en costume ».

Ce ne fut pas le seul changement. Il continuait à prendre son déjeuner avec les stagiaires, mais il se débrouillait pour déjeuner maintenant avec les embauchés de l'entreprise. C'est vrai que le tarif de leurs repas était un peu plus élevé que ce qu'il dépensait habituellement mais il supporta le sacrifice.

C'est à ces déjeuners qu'il apprit au détour d'une conversation qu'on allait reconduire les stages pour 6 mois, et qu'on ne garderait que 2, sinon 3 stagiaires au maximum. C'est à ces rencontres qu'il apprit que celui qui avait la décision aux Ressources Humaines était plutôt M. X, alors que tout laissait croire que c'était Mme Y qui décidait...

Il se rendit compte que les embauchés avaient des informations que les stagiaires n'avaient pas, et ne pourraient jamais avoir tous seuls !! Il se rendit

compte que chaque minute passée en compagnie des embauchés lui rapportait beaucoup plus que tout le temps qu'il avait passé avec ses amis stagiaires.

Il inversa donc la tendance, et passait plus de temps avec les embauchés, qui le considéraient désormais comme l'un des leurs.

Lorsque le temps fut arrivé de choisir les 3 stagiaires qui seraient confirmés, ce fut sans surprise que les embauchés défendirent son dossier et qu'il fut lui aussi embauché.

Il comprit donc la logique simple de l'entreprise : « si je dois choisir entre ce stagiaire qui ne m'approche jamais, qui est toujours dans son coin, qui s'habille de façon négligée, et cet autre stagiaire qui discute fréquemment avec moi, qui déjeune avec moi de temps en temps, et qui fait l'effort de soigner son look, qui prendrais-je ??? Evidemment celui qui m'approche ».

Notre ami fut donc embauché.

Notre ami passait maintenant tout son temps à discuter avec ses « nouveaux collègues » et à déjeuner avec eux.

Ayant bien assimilé la leçon, il ne tarda pas à trouver le moyen de déjeuner non plus avec les embauchés mais désormais avec les « chefs de service » !!!

La moralité de cette histoire est simple.

L'une des clés pour avancer en entreprise est d'approcher les aînés, et de discuter et de déjeuner avec les personnes du rang que vous souhaitez intégrer très prochainement ! Parce que « Les oiseaux de même plumage volent ensemble » !

Une chose est d'avoir envie d'avancer professionnellement, un autre est de manifester clairement cette volonté. Voici comment.

**X/ Une chose est d'avoir la volonté, une autre est de
la manifester**

Le pouvoir ne se donne pas, il se prend.

Rarement vous verrez les gens faire une délégation pour rencontrer une personne afin de lui confier un pouvoir. Même dans le cas de la chefferie traditionnelle où le trône est proposé à un individu, cette démarche n'est juste qu'une formalité parce que l'héritier du trône est connu d'avance.

Tous ceux qui ont le pouvoir aujourd'hui sont allés le chercher. **Ils ont pris le pouvoir**, soit par les urnes, soit par la force.

Vous avez progressé, votre évolution est nette aux yeux de tous, et par chance le poste au niveau supérieur est vacant. Vous voulez occuper ce poste,

vous devez l'occuper, mais rien ne passe. Que faut-il faire ?

Une chose est d'avoir la volonté, une autre est de la manifester. Si vous voulez le poste, vous devez le dire clairement, et mener les démarches qu'il faut pour l'avoir.

Vous devez aller rencontrer votre N+1, et lui expliquer que le poste du niveau supérieur étant vacant, vous allez avec sa permission commencer à exécuter les tâches dévolues à ce poste, puisque ces tâches doivent être réalisées pour le bien de l'entreprise. Dites-lui qu'il ne s'inquiète pas, puisque vous avez les qualités et les aptitudes pour tenir le poste désormais.

Le pouvoir étant vacant, vous le prenez tout simplement.

Les gens vous ayant vu arriver tout petit et grandir, accepteront difficilement de vous voir occuper désormais de grandes responsabilités. Ils feront tout ce qui est en leur pouvoir pour vous combattre. Mais **ce sera simplement un test de votre détermination.**

Si vous voulez le poste, si vous le voulez vraiment, vous supporterez les confrontations, et tous se rendront compte que vous avez désormais la carrure, le cran et le courage nécessaire pour assurer le poste avec efficacité.

Une chose est d'avoir la volonté, une autre est de la manifester. **Manifester vos intentions par des actes**, et les gens se plieront en fin de compte.

Si vous voulez un poste, vous devez prouver que vous pouvez le tenir.

XI/ Faire le boulot, et obtenir la confirmation au poste

Avant de recruter quelqu'un à un poste, les ressources humaines s'assurent par une série de tests et d'entretiens que le candidat peut tenir le poste. Si vous voulez un poste, vous devez prouver que vous pouvez le tenir.

La démarche que je vous propose est de **prendre le pouvoir de façon informelle, et de formaliser votre nomination par la suite.**

Votre but est de démontrer que l'on a pas besoin d'aller chercher quelqu'un d'autres dehors ou dans une autre direction pour tenir le poste, et que vous avez les aptitudes pour le tenir avec efficacité.

Vous devez donc commencer à user des prérogatives du poste. Vous devez commencer à organiser des réunions avec les personnes de ce niveau, et tenir la réunion **comme si vous étiez le titulaire du poste.**

Vous devez demander accès aux documents auxquels le titulaire du poste aurait eu droit, et agir en tout et pour tout comme le titulaire du poste l'aurait fait.

Lorsqu'elles viendront, et c'est sûr qu'elles viendront, vous devrez assumer aussi les réprimandes de la hiérarchie, comme si vous étiez le titulaire du poste, sans prétexter que vous le faites juste pour aider. Non. **Vous devez assumer les erreurs, et accepter les sanctions sans vous dégonfler.**

Si la hiérarchie se rend compte que vous supportez la pression, que vous assumez toutes vos responsabilités, que vous êtes prêts à endurer toutes les rigueurs de la loi en cas d'erreurs, et que vous êtes déterminé à occuper ce poste, la décision de vous confirmer ne tardera pas, si vous savez pousser.

XII/ Attendre, en poussant

Vous confirmez dans vos nouvelles responsabilités implique souvent pour les ressources humaines de réajuster certains aspects, notamment votre salaire, et certains avantages en nature.

Ne soyez pas choqué ni frustré : l'entreprise va faire retarder le plus longtemps possible cette décision. Pourquoi ?

Peut-être parce qu'aucune promotion n'a été prévue pour ce poste cette année, parce que le budget RH de cette année est bouclé, ou juste pour réaliser des économies...

Peu importe la raison qui fasse trainer votre nomination, vous ne devez pas attendre les bras

croisés. Vous devez pousser cette décision de toutes vos forces.

Vous devez actionner votre supérieur hiérarchique, afin qu'il pèse de tout son poids dans la balance et la fasse pencher en votre faveur. Vous devez le relancer tous les 15 jours, pendant au moins 15 minutes dans son bureau. S'il vous dit qu'il appellera, relancez-le jusqu'à ce qu'il ait passé cet appel. Démontrez lui votre détermination, pour qu'il soit motivé à se battre pour vous.

Pendant ce temps, vous devez aussi pousser au niveau des RH. Vous devez leur demander ce qui bloque. Vous devez rencontrer le DRH, et comprendre avec lui les freins, et travailler à les lever les uns après les autres.

Vous devez ensuite montrer que le fait que vous n'ayez pas encore le titre retarde d'une certaine façon l'entreprise, puisque vous avez encore besoin de la signature de certaines personnes, alors qu'un simple email aurait suffi si vous aviez le titre, etc...

Toutes les personnes dont l'avis influe dans la décision de vous nommer doivent savoir que vous voulez le poste, et que vous comptez sur leur soutien. Tous les 15 jours, chaque personne doit entendre parler de vous.

L'autre façon de pousser est par les résultats concrets que vous obtenez à votre « nouveau poste ». Vous devez absolument obtenir des données chiffrées, et les utiliser comme argument.

Par exemple, « lorsque j'ai pris le poste, on était à 1200 inscrits, et en 1 mois, on est passé à 1450 inscrits, soit une progression de 20%. 20%, ce n'est pas négligeable, c'est un bond énorme ! Quand j'aurai le poste, on va exploser la baraque. »

Comme je vous l'ai dit au début, **votre travail parle, et vos résultats parlent encore plus fort.**

Quand vous avez pour but d'obtenir une nomination, vous devez **publier intelligemment chacune de vos réalisations**. Vous arrêtez sur la place publique et en parler vous fera passer pour un fanfaron, un vantard.

Au contraire, vous pouvez **en parler de façon détournée.**

C'était un grand frère, qui était chef d'agence dans une commune reculée de la ville, sur laquelle l'entreprise avait fondée très peu d'espoir. Mais on n'entendait toujours parler de cette agence.

Si l'agence avait réalisé un chiffre d'affaires spécial, peut-être le plus important depuis son ouverture, ce chef d'agence envoyait un mail de félicitations à tous ces collaborateurs, et mettait en copie sa hiérarchie et les directeurs des autres départements. Même si ce montant comparé aux autres agences était dérisoire, tout le monde avait l'impression que cette agence était la plus performante de toutes.

Conséquence ? Ce chef d'agence a été promu chef de région !

Alors que dans le planning initial, il n'avait été prévu que 2 chefs de régions, il fut créé une 3^e région, pour que ce chef d'agence puisse obtenir une promotion.

Donc **vosre attente d'une promotion ne doit pas être passive, elle doit être très active**. Vous devez commencer à démontrer vos aptitudes avant que l'opportunité ne soit disponible, de sorte à être en pole position lorsqu'elle pointera du nez.

Et si vous avez bien fait votre travail, et si vous occupez le poste et faites face aux responsabilités avec courage et détermination, et si vous avez poussé stratégiquement, vous serez à votre grande surprise convié un jour à un entretien pour une promotion (ou une confirmation de votre poste !)

Que dire à cet entretien ? Comment réagir ? C'est simple.

XIII/ On ne va pas à l'entretien pour dire « NON »

A force de pousser, vous serez invité ou convoqué un jour à un entretien de confirmation du poste.

Votre supérieur hiérarchique sera certainement dans le jury, ainsi que des membres des RH, et probablement le Chef de Département ou le Directeur Fonctionnel.

Cet entretien, loin d'être une formalité, servira à valider ou non votre aptitude à tenir le poste. Chaque acteur aura un objectif précis à atteindre.

Votre N+1 recevra pour instructions de son directeur de vous tester sur les aspects techniques du poste, avec pour but de déceler vos lacunes éventuelles.

Il sera incisif, voudra des réponses brèves et précises, qui montrent que vous connaissez ou vous ne connaissez pas. En réaction, vous devez être vif et alerte, sans avoir peur de préciser que votre connaissance s'arrête à tel niveau sur tel aspect. Le jury appréciera votre franchise et votre sérénité.

Le Directeur viendra à son tour pour tester votre sens de l'urgence, votre résistance au stress, votre capacité à faire des sacrifices pour le boulot, et votre détermination à atteindre et dépasser les objectifs assignés, de même que votre proactivité.

Il vérifiera aussi votre résistance aux intimidations et aux menaces, qualités d'un bon chef.

Les RH quant à eux, mesureront vos aptitudes au management, ainsi que les raisons émotionnelles qui

guident votre décision de briguer le poste. Ils seront à la recherche de la moindre faille émotionnelle, et seront à l'affût de toute anxiété ou tout doute.

Ils testeront aussi vos réactions face à des collaborateurs plus âgés, votre maîtrise de vos émotions et votre niveau d'intégration sociale.

Tout au long de l'entretien, vous devez en tout temps montrer que vous êtes la personne parfaite et idéale pour le poste. Comme j'aime à le dire, « On ne va pas à l'entretien pour dire NON ».

Vous devez les rassurer, par des oui bien sonores, que vous êtes la personne adéquate pour le poste !

- Etes-vous capable de tenir le poste ?
- Absolument !
- Pourrez-vous assumer telle responsabilité ?
- Parfaitement !
- Eprouverez-vous des difficultés à atteindre des objectifs très ambitieux ?
- Aucune difficulté !

- Pourrez-vous vous rendre disponible les samedis, et même des jours fériés si le travail l'exige ?
- Sans aucun problème !
- Pensez-vous avoir assez d'expérience pour tenir le poste ? Vous êtes encore trop jeune...
- Je pense avoir l'expérience nécessaire, je ne demande qu'à pouvoir le démontrer lorsque vous m'en donnerai l'occasion.
- Etes-vous sûr que vous allez y arriver ?
- J'en ai la certitude absolue !!

Votre discours doit être concis et rassurant, sans laisser transparaître le moindre doute !

Une décision sera prise au terme de cet entretien, mais quelle qu'elle soit, vous devez toujours être reconnaissant.

XIV/ Etre reconnaissant

Au sortir de l'entretien, une décision sera prise : soit vous serez confirmé au poste, soit on refusera de vous attribuer le poste. **Peu importe l'issue de l'entretien, soyez reconnaissant.**

Reconnaissant parce qu'on vous a fait l'honneur de vous considérer comme un candidat potentiel pour le poste. Reconnaissant parce qu'on vous a jugé digne de passer devant le jury.

Reconnaissant parce que par les questions, vous avez pu évaluer ce qui reste à apprendre, et rien que cela est un bond énorme en avant.

Soyez reconnaissant envers les mains qui ont travaillé dans le secret à recommander votre

candidature, reconnaissant envers les aînés qui vous ont guidé, et qui continueront de le faire.

Soyez reconnaissant envers les membres du jury. Peu importe leur décision.

Si par chance vous avez été retenu, passez personnellement remercier tout le monde. Si vous n'avez pas été retenu, passez quand même remercier tout le monde.

Votre attitude fair-play peut faire basculer la décision.

Qui sait si annoncer que vous n'êtes pas retenu n'est pas un test pour voir votre réaction ? Est-ce que vous allez bouder tout le monde ? Votre engagement dans le travail sera-t-il toujours aussi fort ? Serez-vous toujours assidu et ponctuel comme par le passé ? Serez-vous toujours disponible ?

Votre attitude après votre « pseudo échec » sera très déterminante pour la suite de votre carrière. Si les gens sentent que vous savez vous remettre en cause, et que vous continuez quand même à faire le boulot

malgré l'injustice dont vous êtes l'objet, ils la répareront tôt au tard.

J'ai un ami qui travaille dans une société multinationale. Au bout de 3 ans, il était devenu chef de service. Tout le monde s'attendait à ce qu'il devienne chef de département l'année suivante, le poste étant vacant, et il assurait déjà l'intérim.

A la grande surprise de tous, l'entreprise a préféré recruter un chef de département hors de la compagnie, qui manifestement ne maîtrisait pas le boulot.

Mon ami, au lieu d'en profiter pour faire couler ce chef en le laissant étaler ses lacunes, le couvrait au contraire, et l'aidait vraiment à réussir sa mission.

2 ans plus tard, ce chef de département a décidé de démissionner pour poursuivre ces études aux Etats-Unis. Là encore le poste était vacant, mais le poste n'est pas revenu à mon ami. On lui a encore confié l'intérim.

En fin d'année, sans que mon ami ait à dire quoi que ce soit, des voix se sont élevées dans l'entreprise, afin que cette fois ce soit mon ami qui ait le poste.

C'est donc sans surprise qu'à la rencontre bilan annuelle, la nomination de mon ami en tant que chef de département a été annoncée publiquement par le DG de cette entreprise.

En analysant son parcours, ce qui a été déterminant pour mon ami est **son sens du professionnalisme**, son abnégation mais surtout son attitude positive face à l'injustice.

Je souhaite que comme lui, vous ayez la force de garder la bonne attitude, peu importe l'issue des entretiens.

Si vous sentez qu'il est temps pour vous d'évoluer, et qu'aucune porte ne semble s'ouvrir dans votre entreprise, peut-être faut-il considérer les opportunités en dehors de l'entreprise.

Peut-être est-il temps de songer à démissionner.

XV/ Envisager aussi la démission

La démission reste encore un sujet tabou. Les gens trouveront toutes sortes de raisons pour vous décourager lorsque vous envisagez cette possibilité.

L'on vous dira certainement

- actuellement trouver un emploi est difficile...
- quel obstacle est-il tant insurmontable que tu veuilles fuir...
- Calme toi, ton heure viendra, la patience est un chemin en or...
- l'herbe n'est pas plus verte ailleurs, tu ne sais pas dans quoi tu t'engageras...

- Ici au moins tu as fait tes preuves, on te connaît, on t'estime, tu ne vas pas aller recommencer ailleurs...
- Et si tu tombes sur un chef qui n'aime pas ta tête et qui ne te supporte pas...
- Les gens ici ont des projets pour toi, sois patient...
- Telle personne est partie dans telle entreprise, et ça c'est mal passé...
- Les recruteurs sont des vendeurs d'illusion, ce qu'ils promettent et ce qui est sont totalement opposés...
- Tu vas perdre ton ancienneté...
- Etc.

Autant de raisons pour ne pas partir.

Mais pour avoir démissionné déjà 3 fois, je peux vous assurer que **la démission est souvent le tremplin qui vous permet d'avoir une ascension verticale, et un bond quantitatif au niveau du traitement salarial.**

La démission est un sujet complet et complexe que je traite dans un autre ouvrage, mais ici mon propos était juste que vous puissiez l'envisager comme alternative, si tous vos efforts pour obtenir honnêtement une promotion restent vains.

Quelle que soit la situation que vous traversez présentement dans votre emploi, mon conseil reste le même : votre situation ne s'améliorera que si vous gardez le bon esprit. Je m'explique.

XVI/ Garder le bon état d'esprit

[...] Penser à la médiocrité rend médiocre, mais penser à la grandeur fait de grands hommes.

Vous êtes tel que vous vous voyez. C'est pourquoi penser à l'excellence est la première marche vers le sommet dans l'échelle de l'excellence. Vous êtes tel que vous pensez en votre cœur. Vous n'extériorisez que ce que vous pensez dans votre cœur [...] **David D. Oyedepo – Exploits dans le ministère**

Henry Ford le dit de façon tout aussi excellente : « il y a des gens qui disent qu'ils vont y arriver, d'autres qui disent qu'ils ne vont pas y arriver, et dans les 2 cas, ils ont tous raison. »

Si vous souhaitez avancer en entreprise, honnêtement, et que vous y pensez souvent, et que

vous faites ce qu'il faut, alors ce que vous souhaitez arrivera.

L'ami dont je vous ai parlé précédemment avait planifié sa carrière, et avait prévu devenir directeur en 10 ans. 7 ans et demi après, il est chef de département. Tout porte à croire que dans 2 ans et demi, son ambition de devenir directeur se réalisera.

Est-ce la chance ? Je ne crois pas. Est-ce le manque d'épreuves et de difficultés ? Non plus.

Si cela se produit pour lui, c'est simplement parce qu'il a gardé le bon état d'esprit.

Il reste positif, il reste concentré, il reste travailleur, il reste à l'affut des responsabilités, il reste à l'affut des opportunités, il reste focalisé sur son objectif, il garde le bon esprit.

Je veux vous encourager à ne pas sombrer dans la morosité ambiante. Certaines personnes sont toxiques, et vous gagnerez à ne plus les fréquenter pour ne pas vous intoxiquer.

Certaines personnes passent leur temps à se plaindre, à accuser les autres, à voir les failles des autres, sans jamais se remettre en cause. Fuyez-les, parce que dans votre dos, elles ne sont pas tendres avec vous.

Gardez un mental positif, un mental de gagneur. Si vous faites tout ce qu'il faut, la promotion honnête par votre travail viendra à point nommé. Si elle tarde, attendez, mais en poussant.

Si vous semblez être victime d'une injustice, gardez le silence, remerciez tout le monde, soyez reconnaissant, et continuez à avancer.

Pour avoir fait 4 entreprises, je peux vous le dire, les entreprises ne regardent que leurs intérêts, mais sont sensibles aux desideratas des individus qui ont un impact certain sur le business. Et désormais ça sera vous, si vous mettez en pratique ces principes simples.

Conclusion

Avancer en entreprise, honnêtement est une tâche possible à réaliser. Des millions de personnes l'ont réalisé, et continuent de le réaliser, et votre cas ne sera pas l'exception.

Cet ouvrage, sans prétention aucune, a exposé quelques pistes à explorer pour avancer honnêtement.

Peut-être avez-vous déjà pratiqué toutes ces choses sans succès. Rien ne sert de se décourager. Si ça n'a pas marché hier, rien ne prouve que ça ne marchera pas aujourd'hui. Mais si vous abandonnez, alors oui, la bataille est déjà perdue.

J'ai personnellement pratiqué toutes ces choses, et j'ai été reconnu et nommé dans chaque entreprise où je suis passé comme meilleur employé de ma direction. J'ai obtenu de nombreuses promotions, et

les meilleures promotions de ma carrière sont encore à venir.

Mon conseil reste le même : la seule façon d'être sûr que ces techniques fonctionnent est de les mettre en pratique.

Je vous encourage vivement à les mettre en pratique, avec détermination, et la promotion professionnelle que vous attendez depuis des mois ou des années fera enfin son arrivée.

Si vous êtes un débutant qui commencez votre vie professionnelle, appliquer ces méthodes peut vous faire gagner des années et accélérer votre promotion au sein de l'entreprise.

Sur ce, je vous souhaite Plein succès dans votre vie professionnelle !!

Vincent KADIO

A propos de l'auteur

Je suis Vincent KADIO, le plus jeune Expert Marketing Ivoirien.

Après le lycée scientifique où j'ai obtenu mon BAC C avec la mention BIEN, j'ai intégré l'INPHB de Yamoussoukro où j'ai été choisi parmi plus de 200 candidats pour faire partie des 19 retenus au cycle ingénieur ESCA.

Après avoir fait mes premiers pas dans la start-up Sayna Consulting (ou j'ai doublé le chiffre d'affaires en 6 mois),

j'ai intégré la multinationale Moov en Juin 2006 et j'ai été en tant qu'assistant marketing un acteur clé de l'élaboration de la stratégie explosive qui a entraîné le succès de cette multinationale.

Mon amour pour les challenges et ma ténacité ont poussé mes responsables à me confier le marché le plus délicat, celui des « cabines téléphoniques » que j’ai parfaitement stabilisé.

Ma plus grande satisfaction est que j’ai réussi le pari fou de doubler le revenu de ce segment de marché en moins d’un mois !

Cet exploit a poussé les responsables de Comium à me débaucher en juillet 2009 et me confier le poste de Chef de Service Offres et Promos

avec pour mission principale de coordonner l’activité de tous les départements de la Direction Commerciale et Marketing en vue de lancer les offres et promos dans les délais.

C’est cette mission que j’assurai à la perfection quand Orange CI m’a demandé de rejoindre leur équipe depuis décembre 2012 en tant que Responsable Marché Grand Public, avec pour objectif de gérer le segment stratégique des Clients Premium et mettre en place un programme de fidélité pour toute la base d’abonnés prépayés.

Ce sont les leçons apprises au cours de ces 10 années d'expérience, après avoir gravi plusieurs échelons et démissionné 3 fois que je partage au cours de séminaires de formation organisé par mon ONG Eclaire Afrique.

Nous pouvons échanger sur
facebook.com/vincentkadio

Mes ouvrages

1. Gagner en importance en entreprise
2. Avancer en entreprise, honnêtement
3. Pour faire des omelettes, il faut casser les œufs
4. Vitesse d'exécution, vitesse de promotion
5. Prendre la parole efficacement en réunion
6. Devenir la doublure de son patron
7. Le gros poisson dans un petit bocal

Infoline: (+225) 48 17 49 00 pour vos commandes

<http://ReussirSaCarriere.webs.com>