

# RECUEIL N° 12



## Se former

Laurent DUREAU

Afin de remercier les fidèles lecteurs et lectrices de mon blog qui grâce à leurs commentaires, ou tout simplement leur visite régulière, m'ont permis d'offrir ce que je prenais pour de banals cailloux.

Vos regards et votre attention renouvelée m'ont permis de prendre conscience qu'un caillou, quel qu'il soit, est un joyau en puissance si l'on sait le regarder sous le bon angle et avec la bonne lumière.

Voici donc un recueil de quelques textes qui j'espère vous permettra, par période de grands vents ou de noirceur, de maintenir cette petite flamme au fond de nous qui fait que nous avons les yeux qui brillent et le cœur qui chante.

Dédié aux poètes de la vie que nous sommes.

Laurent DUREAU

*Ce recueil ne peut être utilisé à des fins commerciales c'est-à-dire vendu, mais vous pouvez l'imprimer, ou non, et l'offrir à volonté.*

## Management (5): êtes-vous vacciné BCG ?



Le vaccin BCG (Bacille Calmette-Guérin) est inoculé dès la naissance ou doit l'être avant l'âge de 6 ans en France. Censé protéger contre la tuberculose (maladie contagieuse due au bacille de Koch), une bonne centaine de million d'enfants sont vaccinés chaque année dans le monde.

**En management, le BCG s'appelle le Boston Consulting Group.** Il est administré à tout étudiant fréquentant une école de management. Aucune possibilité d'y réchapper tant la contagion est forte, méthodique et systémique. Le bacille de "Corps" est particulièrement virulent et **appartiendrait à la famille des maladies nosocomiales**. Une infection est dite nosocomiale si elle survient suite à des soins médicaux.

**Voyons donc ce qu'il en retourne...**

**Par définition, une école est un établissement qui vous soigne de votre ignorance.**

Les docteurs sont là pour vous inoculer la connaissance. A ce titre et selon l'état plus ou moins désespéré du ou des patients, des cours collectifs sont entrepris dans des salles de taille variable.

Le BCG, de par sa facilité d'inoculation, se pratique sur des grands groupes dans des chambres appelées "amphithéâtre" (lieu originellement prévue à l'extérieur possédant un cirque central où se produisent les intermittents du spectacle et entouré de gradins où les spectateurs applaudissent). De nos jours, modernisme aidant, un toit a été rajouté mais le principe du jeu est totalement respecté.

La seconde règle suivie s'appuie sur un axiome archi connu et vérifiable en tout lieu :

**Plus la masse de l'auditoire est grande et plus le Quotient Intellectuel global diminue.**

Tout formateur (digne de ce nom) sait que plus le groupe est grand, moins il faut dire de chose et plus il faut raccourcir ce qu'il y a à retenir. On en conclut logiquement que l'amphithéâtre est un lieu qui a pour objectif intrinsèque de baisser le QI individuel de chaque participant afin de lui faire avaler une information insignifiante mais qu'il prendra comme très importante vu le nombre de gens applaudissant.

Il est clair que le phénomène de masse abrutit l'individu, sinon les politiciens auraient changé de métier depuis longtemps. L'exemple le plus évident est le peuple américain. Deux partis de droite (pour éviter la vraie confrontation avec la gauche), érection du principe que l'ennemi c'est la gauche (facilement reconnaissable à la couleur rouge) afin que tout le monde regarde dans la même direction et soit ainsi mobilisé, tout cela dans une ambiance festive où un cowboy vous hurle qu'il vous aime et que vous êtes les meilleurs du monde.

Dans nos amphithéâtres plus feutrés en France, les prédicateurs appelés "Maître de conférence" (pour les plus prestigieux) vous étalent avec condescendance une vision américaine du monde.

Je vais donc vous révéler, le décor maintenant bien planté, l'un des axes majeurs du management où des individus frappés du sceau américain BCG se sont fait une fortune

en énonçant des trucs ras des pâquerettes. Je n'oublie pas aussi tous les consultants qui ont vendu cela à prix d'or au détriment de nos chefs d'entreprise bien argentés et trop crédules.

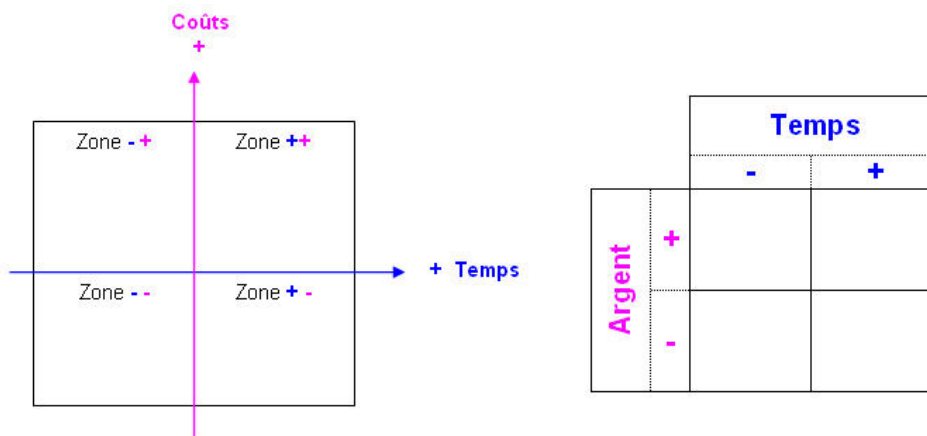
**La base du procédé** consiste à suivre la procédure suivante :

1. Prenez un élément A et un élément B.
2. Faites que B soit le contraire, le complémentaire ou l'opposé de A (positif/négatif, blanc/noir,...). Pour les plus hardis et les snowboarders (adeptes de la glisse sur planche savonnée) prenez 2 valeurs qui ne répondent pas à la règle précédente.
3. Dessinez un quadrillage comprenant 4 cases (2 colonnes et deux rangées).
4. Inscrivez au-dessus la première colonne l'élément A et l'élément B sur la seconde.
5. Faites de même pour les deux rangées.
6. Pour confirmer l'intérêt essentiel du tableau, rajoutez 2 axes d'orientation pour faire comprendre quelles sont les dimensions dans lesquelles vous évoluez. Sans cela votre tableau perdrait toute compréhension possible et révélerait ainsi votre incompetence.
7. A l'intersection de la colonne A et de la rangée A, mettez un mot ou un sigle résumant ce que vous avez à dire sur le sujet.
8. Répétez l'opération pour les 3 autres cases.

**Prenons donc un exemple.** Dans un contexte donné (par exemple votre entreprise est en difficulté financière), vous envisagez d'embaucher un directeur financier et vous ne savez pas vraiment soupeser le pour et le contre (le pour est représenté par un + et le contre par un -).

A ce stade, vous pouvez lister les avantages et inconvénients dans un tableau à 2 colonnes mais cela ne vous permettra pas de pouvoir prendre facilement une décision car il vous manque un angle d'attaque. Par exemple, prenons les deux variables que sont le temps et l'argent.

Plusieurs représentations graphiques sont possibles, en voici deux par exemple :



Répartissez alors vos avantages et vos inconvénients dans les cases adéquates et vous

aurez une grille de décision plus explicite vous permettant de prendre une décision plus facilement.

Pour le fun, faites en un mot un résumé pour chaque case qui fera office de titre. L'exercice est salutaire car cela vous permettra de présenter un tableau hyper synthétique et l'on vous acclamera pour votre esprit de synthèse. Ensuite, il sera toujours plaisant de délayer votre parfaite connaissance du sujet...

Si vous avez encore des variables qui vous embêtent, alors faites autant de tableaux que vous voulez mais l'expérience montre qu'un seul tableau permet d'être décisif si l'on a bien choisi les deux principales variables.

**Simple, efficace, basique même, le BCG est l'équivalent de la règle de trois mais pour le management.**

Ce que je reproche aux écoles de management, c'est de nous présenter cela pour une invention/découverte majeure et d'en faire tout un plat. Cet art spécifique qu'ont les américains, de nous vendre cher un truc basique et de faire applaudir le reste du monde qui consacre ainsi son infériorité, a de quoi révolter pour qui prend un peu de recul.

Alors messieurs les chefs d'entreprise ne tombez pas dans le piège à fric du consulting surtout s'il vient des "big five" car ceux-là n'existent que par votre crédulité.

**Le diplôme ne fabrique pas l'expérience mais donne l'espoir que l'individu ait quelques outils à sa disposition.**

Après le problème sera s'il sait utiliser le bon outil au bon moment et dans les meilleures circonstances. Mais pour voir, il faudra payer d'abord...

# Management : Les 10 rôles du Manager



Dans "Les Echos" du 11 janvier sous le titre "**Quand les managers peinent à convaincre**", une petite liste issue du livre "Le manager au quotidien" d'Henry Mintzberg donne "Les 10 rôles du manager" :

L'article fait mention que **les entreprises tendent à privilégier l'expertise aux dépend des compétences managériales.**

Il en découle que le manager (qui n'en est pas vraiment un) peine à convaincre ses collaborateurs et, selon le poste, ses actionnaires.

Indépendamment des compétences techniques (expertise), un individu nommé à un poste d'encadrement se doit de posséder des aptitudes managériales. Mintzberg (que l'on ne présente plus) a regroupé en trois grandes familles ce que l'on attend d'un manager.

- Les rôles impersonnels
- Les rôles liés à l'information
- Les rôles décisionnels

Voyons cela plus en détail.

## Rôles impersonnels

### 1 - Chef symbolique

### 2 - Leader

### 3 - Agent de liaison (contact avec l'extérieur)

## Rôles liés à l'information

### 4 - Observateur actif

### 5 - Diffuseur d'informations en interne

### 6 - Porte-parole (à l'extérieur de l'entreprise)

## Rôles décisionnels

### 7 - Entrepreneur

### 8 - Régulateur (en environnement perturbé)

### 9 - Répartiteur de ressources

### 10 - Négociateur

Comme on peut le voir, **les qualités requises pour être un manager relèvent largement plus d'un état d'être, au service de l'entreprise et de ses besoins, que de techniques apprises à l'école.**

L'expérience des besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs se découvre au fil des années afin de pouvoir répondre positivement aux nécessités intrinsèques d'une organisation.

A la longue, cette expérience se transforme en expertise "managériale" par opposition à l'expertise "technique" apprise sur les bancs de classe, dans les formations ou les livres.

**Fondamentalement, l'expertise managériale relève plus de l'expérience de communication avec les hommes (vivants et imprévisibles) que de celle des données matérielles (mortes et par définition prévisibles).**

Dans le management des hommes, toute situation est unique et rarement reproductible, alors, dans la technique ou la science, tout doit être reproductible à l'identique.

Alors **nommer un "expert" à un poste de commandement ne garantit en rien le bon fonctionnement de l'organisation.** Quant à l'inverse, il sera beaucoup plus facile à un manager n'y connaissant rien de s'appuyer sur des experts pour faire fonctionner correctement la maison.

**Un bon manager est en fait un chef d'orchestre qui se doit de donner la mesure afin de permettre à chaque musicien de donner le meilleur de lui-même tout en étant en phase avec les besoins de la partition.**

Alors dites-moi pourquoi nombre de cabinets de recrutement, sur ordre de leurs commanditaires, font la sélection sur la technique d'abord (par exemple sur les diplômes) ? C'est parce que tout simplement il est plus facile de mesurer un niveau technique qu'une aptitude managériale.

Secundo, pourquoi les 45-60 ans sont-ils rejetés d'office dans les sélections alors que l'on sait que le management est d'abord une expérience acquise au fil des ans ?

**La France est élitiste par principe.** Elle ne prend que ceux qui ont eu des diplômes à 20-25 ans sans se poser la question que les épreuves pour devenir un ingénieur il y a 50 ans seraient inférieures (à difficulté constante) au niveau d'un bac d'aujourd'hui.

**Alors, toutes proportions gardées,** messieurs et mesdames les entrepreneurs et chefs d'entreprises quel que soit votre diplôme, **ce sont vos capacités managériales qui feront que vous aurez du succès ou des échecs.** Car à la vitesse où va la technologie, ce que vous avez appris sera probablement totalement obsolète dans les 10 ans suivant votre sortie d'école...

## Management (2) : Où commence le mensonge



**A la lecture de cet article, les directeurs d'écoles de management pourront hurler.** Les marchands du temple de l'illusion et de la réussite chercheront moult raisons pour justifier pleinement leur métier. La virulence de leurs propos sera à hauteur du mensonge sous-jacent.

Ces 10 dernières années, les DESS, MBA and Co se sont développés à une vitesse fulgurante devant une demande croissante de personnes désirant atteindre une reconnaissance afin d'accéder à un statut.

**Une école qui se veut sérieuse se doit maintenant d'avoir une formation de management à son catalogue pour ne pas paraître ringarde.**

Comme les autres, je suis tombé dans le panneau. Fin des années 1980, je me préparais activement pour entrer dans la meilleure école MBA française située à Fontainebleau : l'INSEAD. Véritable challenge qui m'a poussé à l'école américaine de Paris pendant plus d'un an afin de parfaire définitivement mon anglais.

Enfin prêt à affronter mon rêve, mon employeur d'alors ne l'a pas vu d'un bon œil et me refusa le congé-formation. Loin de m'arrêter, je commençai à m'intéresser au montage d'une entreprise pour m'apercevoir qu'il était préférable que je me lance directement dans l'action avec le pécule que j'avais accumulé. Démission donnée, je me retrouve chef d'entreprise avec 1 an plus tard 7 employés et mes premières revenus.

Jusque-là rien de grave, mais 8 ans plus tard, je me suis rappelé qu'un MBA ou Mastère serait sympathique. Et me revoilà sur les bancs de classe fin des années 90. Ma déception fut importante tant il y avait de décalage entre ce qui était enseigné et ce que j'ai vécu.

**Cela relevait du même style que celui de l'Education Nationale concernant les cours d'éducation sexuelle.** On vous montre des beaux dessins en coupe des organes, on vous décrit le principe de fonctionnement et basta, on considère que vous êtes au parfum. Aucune photo de la réalité (à part l'observation directe que ce que l'on avait entre les jambes) pour des raisons probablement de gêne à montrer la réalité. Alors imaginez le monde de décalage entre théorie et réalité ! **La question cruciale du comment en s'en sert était totalement ignorée.**

**Il en est de même pour le management appris à l'école.**

- On vous en met plein la tête sur la théorie des organisations mais pas comment en créer une ni comment la manager.
- On vous fait des grandes tirades sur l'analyse de bilans comptables sans rien vous dire de comment gérer votre affaire pour la faire grandir.
- On vous assassine avec des exercices de mise sous pression comme lire 5 livres américain épais comme des bottins et d'en faire un résumé pour le lendemain matin.
- On vous demande en marketing de faire la typologie des consommateurs type d'un supermarché alors que le business BtoB est totalement ignoré.

- On vous parle de benchmarking avec emphase alors que le commun des mortels un peu commercial a appris cela depuis la maternelle.
- On s'appuie sur des tas de théories issues des américains au XXème siècle (début et milieu) en omettant de dire qu'aujourd'hui tout a changé et que ces théories sont inapplicables. Le seul fait de dire qu'elles arrivent d'Harvard est suffisant pour ne pas exercer de critiques.

### **Mais**

- Quid de comment faire adhérer votre banquier à votre business plan ? Nada !
- Quid de comment faire face à une grève qui traîne...nada !
- Quid de l'anticipation des tendances du marché...nada.
- Quid de l'entretien annuel des collaborateurs... nada
- Quid de la communication face aux syndicats, aux prud'hommes ou au fisc...nada !

La liste est longue, trop longue pour démontrer que **le management enseigné à l'école est totalement illusoire**. Certes cela remplit la tête, occupe le temps et remplit le CV **mais la réalité du terrain est toute autre !**

Le management, c'est-à-dire l'art de faire tourner une organisation constituée d'individus afin de rendre service à un client, relève de fondamentaux auxquels tout chef d'entreprise doit faire face.

- Une bonne connaissance de la règle de trois,
- Un bon feeling du marché dans lequel il opère,
- Une connaissance irréprochable de ses collaborateurs,
- Un bon sens des coûts (surtout cachés)
- Une méfiance naturelle à ce qui touche l'argent facile,
- Une capacité de convaincre ceux qui ne veulent pas prendre de risques (banquiers en tête)
- Une capacité de résistance au stress notamment face aux prédateurs (banquier, huissier, fisc, organismes sociaux,...)
- Une capacité à s'automotiver quoiqu'il arrive sinon bonjour la sinistrose !
- Une capacité à encaisser les coups prévisibles et imprévisibles ainsi qu'à pardonner (sans oublier) tous les coups tordus de ses collaborateurs.

J'en oublie encore plein **mais comment voulez-vous attirer des candidats en disant toute la vérité ?**

Le pire c'est quand on fait croire (notamment dans la frange des bac+2) qu'ils feront du management à la sortie de l'école. Gonflés à bloc, ils s'écrasent lamentablement sur la très dure réalité d'abord que le marché les rejette et qu'ensuite ils ne savent rien du management. Après cela, on s'étonne d'avoir des jeunes désabusés !

**Autant la théorie peut servir à avoir de grandes lignes directrices, le management est avant tout une expérience de terrain.**

Pour revenir à mon exemple premier, je n'ai jamais vu un homme courtiser une femme en lui sortant le parfait manuel scientifique et médical de l'anatomie féminine. Comme tout existe en ce monde, cela a pu se produire mais je crois profondément que **c'est grâce à l'apprentissage et aux erreurs commises qu'un individu découvrira l'art du management. Seul son caractère fera qu'il sera broyé ou renforcé par les épreuves.**

Y a-t-il des amateurs dans la salle ?

## Plafond de verre, dites-vous ?



Expression peu connue, rarement utilisée mais ô combien réelle pour la majorité d'entre nous, **“Plafond de verre” signifie une impossibilité à franchir un niveau ou une limite**. Apparemment, il n'y a pas de limite, pas d'obstacle et pourtant malgré tous nos efforts, nous faisons du sur-place.

Si le mot plafond est utilisé, c'est surtout concernant l'ascension hiérarchique. Malheureusement, il n'y a pas que des plafonds de verre mais aussi beaucoup de murs en verre. Autant je peux comprendre que tout le monde ne peut être chef, autant je suis surpris par le **manque évident de transversalité dans les compétences**.

En effet, si vous êtes réceptionniste dans une entreprise, il vous sera probablement difficile de devenir secrétaire commerciale. Pourtant ces 2 fonctions ne sont pas si distantes que cela.

Il en est de même pour le recrutement. On cherche un commercial mais si vous avez un diplôme de dessinateur en bâtiment ou vous avez fait une école de sciences de la Terre, (sous le couvert que vous n'avez pas de diplôme d'école de commerce) il est considéré que vous ne connaissez rien au commercial et donc à la vente !

**C'est avec des raccourcis comme cela que vous sentez qu'il existe des murs et des limites avec lesquels il va falloir faire**. Bien que dans ce dernier exemple, le mur semble coloré d'une raison “officielle” et de bon sens, vous ressentez le subir comme une injustice.

En effet, il n'est pas noté dans votre CV que vos parents étaient commerçants et que depuis tout petit vous avez aussi tenu boutique. Mais devant le peu de rendement de cette profession et l'astreinte journalière, vos parents vous ont poussé à faire une école plus valorisante techniquement.

Combien de fois ai-je pu voir des étudiants d'écoles de commerce venir faire des stages dans mon entreprise. Ils étaient fiers d'appartenir à leur école et ne trouvaient pas de mots assez forts pour décrire qu'ils étaient dans l'une des meilleures écoles du marché.

Je prenais donc un malin plaisir à les mettre au pied du mur dès la première semaine de stage pour leur faire comprendre que **l'instruction ne fait pas le vendeur**. Généralement, le lundi suivant, ils avaient une tête déconfite au point de demander l'arrêt du stage parce qu'ils étaient trop nuls.

C'est alors qu'avec quelques sourires et raisonnements à l'appui, je les remotivais à fond mais en partant sur de nouvelles bases. En procédant de manière simple et connecté au monde “réel”, ils ont appris à écouter, entendre puis comprendre ce qu'était un prospect, un client ou un marché.

**La première étape consistait donc à casser leur vision du “moi, je sais tout et je vais vous le montrer”**. Certes la jeunesse est connue pour son enthousiasme mais cela ne suffit pas face à l'adversité. Un diplôme ou l'appartenance à un clan, c'est bon pour l'ego mais pas forcément pour le chiffre d'affaires !

Il en est de même pour les plafonds ou murs de verre. Ils existent, bien qu'officiellement il n'y en ait pas. Que vous soyez jeune, quinquagénaire, femme ou étranger, vous sentez que

vous êtes dans un labyrinthe alors qu'officiellement vous êtes dans un lieu de libre circulation où aucune limitation réglementaire n'existe.

Les solutions ne sont pas simples et pour cela, **il faut savoir prendre du recul afin de trouver la bonne paire de lunettes** qui saura vous montrer la réalité. Si l'on vous demande de traverser un champ apparemment anodin mais que vous savez rempli de mines anti-personnelles, il est bon d'avoir le matériel adéquat.

C'est pourquoi, avec l'expérience, il est bon d'avoir plusieurs cartographies du terrain. Il y a la cartographie juridique et réglementaire, celle des jeux du pouvoir, celle des compétences, celle des métiers, celle qui est reliée au culturel, celle du plus ou moins religieux, celle des émotions ou climat social ainsi que celle du temporel.

**L'ensemble de ces cartes donne une réalité assez précise pour prendre de bonnes décisions.** Alors par rapport à votre fréquence "personnelle", vous pourrez ainsi mieux voir où sont les murs et les plafonds de verre qui vous barrent la route vers votre objectif final.

J'ai rencontré dans ma vie beaucoup de gens qui pensaient que parce qu'ils avaient tel diplôme, telle compétence ou telle ancienneté, on leur devait tel salaire ou tel poste. Cela pouvait se faire dans l'ancien temps mais plus maintenant.

**Aujourd'hui, on se veut plus pragmatique, plus proche des résultats** et pourtant personne ne veut changer la manière de voir d'avant. Alors on recrute à l'ancienne en disant que l'on cherche du nouveau. On veut du mouton à 5 pattes parmi le troupeau des 4 pattes. On recherche des "anormaux" parmi les "normaux".

Alors si vous vous cassez les dents régulièrement sur des comportements qui vous irritent, passez votre chemin et allez voir ailleurs, là où tout devrait être possible. **Cet eldorado qui vous attend s'appelle l'entrepreneuriat.**

**C'est une expérience extraordinaire** où vous découvrirez votre champ de tous les possibles bordés sur tous les côtés par les champs de mines des autres. Certes, vous serez en sécurité chez vous pour planter la toile de tente et vous relaxer.

Mais cela ne vous empêchera point de cartographier le champ des voisins afin de porter la bonne paire de lunettes lors de chaque sortie. Pour ma part, j'ai choisi l'ULM (Ultra Léger Motorisé) afin de survoler et prendre de l'altitude par rapport à toutes les bassesses du monde normal.

## Jouer pour de faux afin de gagner pour de vrai !



Vous désirez **augmenter votre capacité de travail ? Alors allez jouer dans les jeux de rôles sur internet**. Des sondages ont en effet démontré que les personnes assez accros à ces jeux-là, ont développé des aptitudes assez similaires à celles demandées dans la vraie vie (celle où les coups ne sont pas virtuels !).

Collaboration, organisation personnelle, tolérance, rôle de l'influence, prise de risque et art de la communication font qu'ils deviennent responsables et donc plus matures. Enfin, non négligeable, **ils découvrent également comment gagner des primes en fonction de leurs performances**.

**En effet, les jeux massivement parallèles ne font que reproduire d'une manière virtuelle ce qui se passe plus ou moins dans la vie de tous les jours et surtout des mécanismes de nos sociétés.**

La nature du personnage que vous choisirez d'incarner se rapprochera naturellement de l'image de celui que vous aimeriez être. Cela va du troll au mercenaire sans foi ni loi ou du mage à la brute épaisse. Fonction de votre choix, votre stratégie en sera influencée car les attributs auxquels vous aurez droit ne seront pas de même nature.

Certes, cela commence souvent par du doom-like (guerre boucherie où l'hémoglobine coule à flot) pour passer à la conquête de territoire (genre civilisation de microsoft) pour aboutir à des jeux plus sophistiqués comme Final Fantasy.

Alors pour les papy-boomers comme moi, on est loin des jeux de casse-brique ou de space invaders. J'ai quand même taquiné flight simulator et chaque fois que j'ai crashé personne n'en savait rien.

Enfin, bref, **la virtualisation est une aire d'apprentissage qui fait gagner du temps**, beaucoup de temps pour les gens pressés. Je comprends maintenant pourquoi mes enfants étaient devenus accros car c'est en effet une véritable implication où les heures (souvent très tardives et nombreuses) ne se comptent pas.

**Qui serait capable de se lever le dimanche matin de bonne heure pour reconstituer la dream team qui va faire mal ?** Une équipe qui se connaît depuis des années et où chacun non seulement connaît les rôles de ses partenaires mais surtout leurs capacités à réagir face aux dangers renouvelés et nouveaux des créateurs du jeu (qui veulent conserver leur joueurs et donc leur manne financière).

**Oui, nos jeunes sont impliqués jusqu'au cou** dans l'attente qu'on leur donne leur chance dans la vraie vie. Une fois cela fait, on découvre avec un certain recul qu'ils sont loin d'être des naïfs et qu'**ils comprennent très vite les règles du jeu**.

Autant, je pouvais rester un peu circonspect sur la maturité de cette génération Nintendo, autant aujourd'hui je regarde avec ébahissement combien ils vont révolutionner notre monde à la vitesse de l'éclair. Moins cabossé par la rudesse de la vie réelle, **ils développent une certaine légèreté face aux retournements de situation** et ils se relèvent avec beaucoup moins de mal que nous autres, les viocs du siècle dernier...

Cela a pour conséquence que **les recruteurs commencent à intégrer sérieusement ce paramètre dans leur équation**. Alors si vous êtes jeunes et sans expérience dans la vie réelle, sachez que vous pouvez remplir votre CV de toutes les qualités et les aptitudes que vous avez développé dans les jeux.

Je pense même que bientôt les scores que vous avez obtenus dans certains jeux seront une référence pour prouver votre valeur. Muni de votre identifiant et de votre mot de passe, **vous pourrez démontrer en ligne vos performances au recruteur**. Ces derniers seront probablement de même âge afin de bien comprendre les prouesses.

Quand je vois toutes les règles et les mécanismes qu'il faut comprendre et savoir par coeur pour jouer sous Final Fantasy, je me dis que le règlement intérieur de l'entreprise avec ses quelques procédures internes ne sont que rouspille de sansonnet.

**Cet article est un éloge aux jeunes d'aujourd'hui mais avec une mise en garde** quand même. Au vu du nombre de jeux faisant dans la boucherie, j'espère de tout mon coeur que les règles apprises seront utilisées dans la construction d'une société et d'une humanité plus ouverte, plus juste et plus aimante plutôt que celle d'une destruction tous azimuts pour empocher un max !

## Pour se former... ou se déformer, c'est selon !



Il est clair qu'aujourd'hui **la formation prend un pas décisif sur la capacité d'un individu à pouvoir répondre à une demande** de plus en plus volatile **du marché de l'emploi**. A la question classique "C'est quoi votre métier ?", je réponds par un silence assez pesant.

Pour moi, c'est comme demander à un nourrisson de sexe masculin quel est le type de femme qu'il désirerait quand il aura 20 ans. La question semble déplacée mais en y réfléchissant bien, il vous répondra probablement quelque chose qui ressemblera à sa maman...

**C'est vrai qu'avant, on pouvait planifier son métier pour toute la vie.** Mais maintenant, qui pourrait affirmer qu'il est convaincu de ce qu'il veut vraiment faire pendant toute sa vie. **Est-ce que vous saviez vraiment quand vous étiez adolescent ce que vous vouliez faire ?**

C'est, en effet, le principal problème de la majorité d'entre-nous : Nous ne savions pas vraiment vers quoi nous diriger. **On a donc décidé sans vraiment décider.** On s'est laissé porter par les avis des uns, les desiderata des autres pour en finir avec un diplôme qui scellera à tout jamais votre vie professionnelle.

Aujourd'hui, si l'on vous demande votre métier, vous répondrez instantanément sans vous poser de question, le job que vous exercez au quotidien. Mais est-il vraiment votre métier ? Non, je ne crois pas sincèrement.

C'est seulement une activité que vous exercez avec plus ou moins d'allant. Certes une minorité criera au blasphème mais je sais que la grande majorité exerce une activité qui lui permet de vivre, de manger et de prendre quelques vacances.

En effet, **si votre métier est vraiment ce qui vous fait vibrer**, alors la joie et l'enthousiasme sont aussi au rendez-vous. **Alors exit les 35h, exit les vacances, exit les congés payés, exit les congés maladies** car quand on fait vraiment ce que l'on aime, on a la santé et la pêche.

Qui pourrait alors vous contraindre à arrêter ce que vous faites avec tant d'ardeur ? Qui pourrait vous dire de prendre des "vacances" où vous vous ennuierez au bout de quelques jours ? Qui pourrait vous dire que vous en faites de trop, que vous êtes trop impliqués à part ceux qui ne font pas vraiment ce qu'ils aiment ?

**Il n'y a pas photo.** Ceux qui prennent vraiment à coeur ce qu'ils font sans se soucier des horaires sont, non seulement, des heureux mais aussi des nantis en capital confiance. Ils savent tout simplement qu'ils sont au bon endroit, au bon moment et à faire ce qu'ils sentent qu'ils ont à faire.

Cela veut-il dire que l'activité qu'ils ont aujourd'hui est leur métier ? Non pas vraiment mais cela donne des indications sur leurs aptitudes qui déterminent pour quel genre d'activité ils sont faits.

Avoir un métier, c'est tout simplement dire dans quel genre d'activité vous exercez sans pouvoir vraiment révéler votre véritable champ d'aptitudes. Si vous êtes un leader né, cette aptitude pourra se révéler dans n'importe quel secteur.

Il en est de même pour ceux qui ont la fibre commerciale, la fibre communicationnelle, la fibre oratoire, la fibre sportive, etc... **Avoir un métier, ne vous définit pas.** Il ne fait que définir un champ d'activité dans lequel vous exercez mais ce n'est pas vous !

Trop de gens s'identifient à un métier alors qu'ils sont beaucoup plus vaste et souvent beaucoup plus alerte ailleurs. **Ne vous laissez pas enfermer dans "votre" métier car bien souvent il n'a pas été véritablement votre choix.**

**Et ce n'est pas parce que vous le connaissez bien qu'il ne faut pas aller voir ailleurs. Ce qui vous paraît banal aujourd'hui paraîtra probablement un cadeau du ciel dans une autre activité professionnelle.**

**Ne vous limitez pas car déjà tous les autres le font pour vous.** Alors quand on vous demandera votre métier ne répondez pas : "je suis xxx" mais plutôt "Aujourd'hui, je travaille dans l'activité de xxx".

Ce n'est pas grand chose mais c'est un bon départ pour montrer que vous êtes quelqu'un d'ouvert au monde et prêt à expérimenter dans d'autres secteurs d'activité. Faire bénéficier de ses aptitudes et de ses compétences tout le monde est toujours mieux vu que le spécialiste hyper coincé.

Bien sûr, vous ne savez pas tout et c'est pour cela qu'il existe la formation professionnelle. A cet effet, voici l'adresse d'un [site sympa](#) que je vous invite à découvrir. Aujourd'hui, l'instruction se trouve à portée de main mais **ce que vous êtes est unique alors ne mélangez plus votre activité professionnelle avec ce que vous êtes.**

Vous avez aimé ce recueil ?

Ces articles vous ont plu ?

Découvrez

# Le courage managérial



En vente sur [www.boostervotreinfluence.fr](http://www.boostervotreinfluence.fr)