

VALÉRIE ROCOPLAN

avec la collaboration de
CHRISTIE VANBREMEERSCH

OSER ÊTRE LA CHEF



Préfaces de
Marine de Boucaud
DRH d'AXA France
et de
Françoise Gri
présidente de
Manpower
France

POUR LES FEMMES QUI VEULENT ASSUMER
LEUR AMBITION PROFESSIONNELLE

QUOTIDIEN **MALIN**
ÉDITIONS

OSER ÊTRE LA CHEF

Que vous soyez sur le point d'être diplômée ou que vous ayez plusieurs années d'expérience derrière vous, *Oser être la chef* vous accompagne tout au long de votre parcours. Grâce à des tests pour savoir où vous situer et de nombreux conseils faciles à appliquer, réussir va devenir un jeu d'enfant (ou presque !).

Dans ce livre, différentes situations de la vie professionnelle d'une femme sont passées au crible pour vous aider à...

- utiliser vos émotions au lieu de les subir ;
- développer votre pouvoir d'influence ;
- gérer votre maternité, faire une pause sans vous faire oublier ;
- vous protéger de l'épuisement, gérer votre énergie et votre santé...

Le guide de toutes les femmes qui veulent réussir carrière et vie personnelle !

« Dans chaque chapitre, illustré par des témoignages, agrémenté de tests et synthétisé par un mémo, Valérie Rocoplan détaille les bonnes pratiques, de l'entretien d'embauche à la construction d'un réseau en passant par les meilleures façons d'optimiser... les congés maternité. » Management



Valérie Rocoplan a fondé et dirige la société de coaching Talentis (www.talentis-coach.com). Un de ses thèmes de travail est l'accompagnement de la mixité en entreprise et le soutien des carrières au féminin. Avec la collaboration de Christie Vanbremeersch, auteur de nombreux ouvrages de management. Avant-propos de Marine de Boucaud, DRH d'AXA France et préface de Françoise Gri, présidente de Manpower France.

ISBN 978-2-84899-713-1



18 euros

Prix TTC France

illustration de couverture : valérie lancaster

design : bernard amiard

RAYON LIBRAIRIE : VIE PROFESSIONNELLE

QUOTIDIEN **MALIN**
ÉDITIONS

Recevez chaque mois des conseils inédits pour vous sentir bien, des interviews et des vidéos exclusives, et rencontrez nos auteurs. Nous vous réservons aussi des avant-premières, des bonus et des jeux ! Pour cela, il suffit de vous inscrire à notre newsletter en vous rendant sur la page :



www.editionsleduc.com/newsletter

Découvrez également toujours plus d'astuces et de bons conseils malins sur **www.quotidienmalin.com** et **www.facebook.com/QuotidienMalin**.

**Cet ouvrage est la réédition augmentée du livre paru
sous le même titre en 2011.**

Maquette : Manipages

Illustrations : Karine Cuniberti

© 2014 Quotidien Malin, une marque des éditions Leduc.s
17, rue du Regard
75006 Paris – France
www.editionsleduc.com
ISBN : 978-2-84899-713-1

VALÉRIE ROCOPLAN

avec la collaboration de

CHRISTIE VANBREMEERSCH

OSER ÊTRE LA CHEF

Avant-propos de **Marine de Boucaud**
DRH d'AXA France

Préface de **Françoise Gri**
présidente de **Manpower France**



QUOTIDIEN MALIN
ÉDITIONS

Remerciements

Mes remerciements s'adressent en premier lieu aux entreprises clients qui ont placé leur confiance dans le cabinet Talentis pour accompagner leurs managers et leurs dirigeants dans le développement de leur leadership et l'accélération de leur réussite professionnelle. Les rencontres passionnantes avec les hommes et les femmes des différentes organisations, leurs problématiques et leur cheminement, ont constitué l'inspiration et l'une des matières premières de ce livre.

Le témoignage de femmes illustrant par des exemples concrets une gestion de carrière équilibrée et une vie épanouie, est une aide très précieuse pour toutes celles qui ambitionnent un jour de « devenir la chef ». Je remercie donc chaleureusement les femmes dirigeantes qui ont accepté d'être interviewées et citées ; et plus particulièrement :

Nathalie BUCHET, consultante et coach indépendant.

Anne-Laure COMMAULT, directrice de secteur pour France Telecom Orange.

Marie-Claire DAVEU, directrice de cabinet de Nathalie Kosciusko-Morizet.

Georgia GARINOIS, présidente GBU Johnson & Johnson France.

Anne MONTAGNE, directrice adjointe des services bancaires à la Caisse d'Épargne Île-de-France.

Laurence PEYRAULT-BERTIER, directrice marketing & communication chez Barclays France.

Florence RAINEIX, directrice exécutive – secrétaire générale de la Caisse d'Épargne Île-de-France.

Alexandra SOTO, associée chez Lazard.

Martha STEIN-SOCHAS, directrice de département à l'Agence française de développement.

Françoise WEBER, directrice générale de l'Institut de veille sanitaire.

Et bien sûr, Françoise GRI, présidente de Manpower France, qui nous a honorées en acceptant de rédiger la préface de ce livre.

Ce livre n'aurait pas vu le jour dans sa forme actuelle sans le soutien et le retour de certains confrères et collaborateurs : j'ai nommé Fabienne LANGLOIS, Thierry ROLAND, dont les outils et le point de vue m'ont été particulièrement utiles, ainsi que Marion BALSEINTE qui nous a apporté son regard dans le chapitre sur le look et l'image. Enfin, un merci tout spécial à Audrey FRICOT et Charlotte AUSSANT et l'ensemble des autres personnes qui ont pu relire quelques passages du livre, et dont le sens pratique et les retours pertinents nous ont été précieux tout au long de l'écriture de ce livre.

Sommaire

Avant-propos de Marine de Boucaud 9

Préface de Françoise Gri 13

Introduction..... 19

Chapitre 1

**Réussissez vos entretiens de carrière :
apprenez à vous vendre ! 23**

Chapitre 2

**Restez assertive dans toutes les situations :
utilisez vos émotions au lieu de les subir 41**

Chapitre 3

**Protégez vos priorités :
restez centrée sur l'essentiel ! 59**

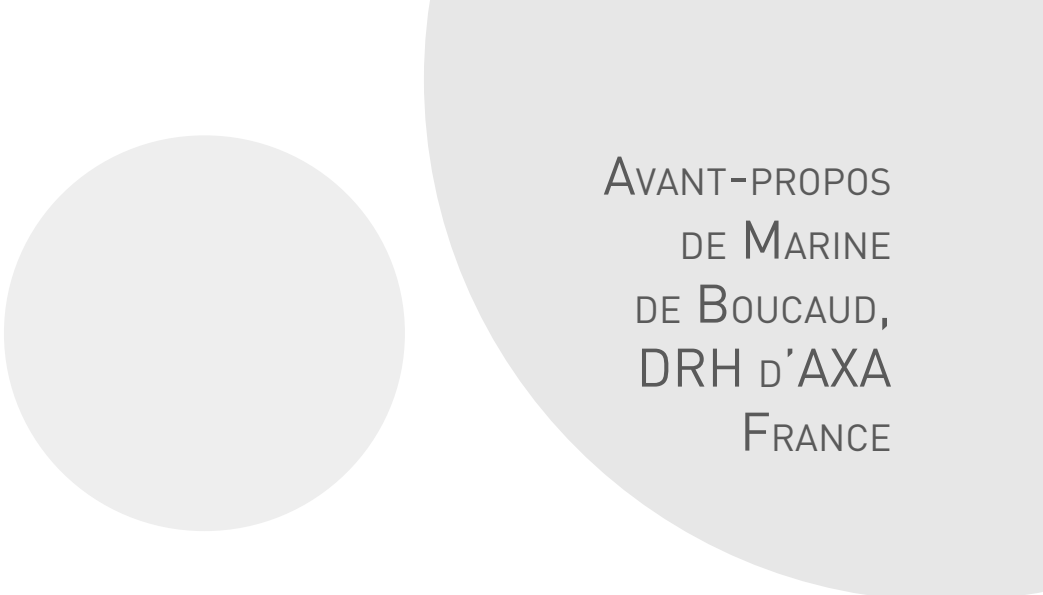
Chapitre 4

**Soignez votre image et votre look : utilisez
votre apparence comme vecteur de pouvoir ... 79**

Chapitre 5

**Apprenez à vous rendre visible : communiquez
sur vos compétences et vos ambitions ! 93**

Chapitre 6	
Développez votre pouvoir d'influence	113
Chapitre 7	
Optimisez maternité et carrière	131
Chapitre 8	
Professionalisez votre réseau	147
Chapitre 9	
Faites des choix et renoncez : gérez votre carrière sans culpabilité !.....	161
Chapitre 10	
Repérez les falaises de verre : distinguez courage et témérité !.....	177
Chapitre 11	
Protégez-vous de l'épuisement : gérez votre énergie et votre santé	191
Chapitre 12	
Développez votre sens politique.....	205
Chapitre 13	
N'ayez pas peur de discuter carrière avec votre conjoint !	223
Chapitre 14	
Apprenez à déjouer les stéréotypes... mais aussi à vous en accommoder !	239
En conclusion	255
Bibliographie.....	279
Table des matières	281



AVANT-PROPOS DE MARINE DE BOUCAUD, DRH D'AXA FRANCE

« Oser être la chef », titre inspirant pour nous les femmes qui avons un rapport à l'ambition et à la carrière souvent relié à la volonté de marquer la différence, sans forcément attacher d'importance aux notions de pouvoir. En ce qui me concerne, je n'ai pas tant cherché à « faire carrière » qu'à développer mon impact et mon influence. Faire bouger les lignes et laisser une empreinte est fondamental dans mon rapport aux responsabilités. Au cours de mon expérience professionnelle, j'ai appris qu'il est important d'« oser être la chef ». Cela permet en effet de bénéficier de leviers supplémentaires dans son action, de faire porter sa « voix », d'être partie prenante de la décision. Comme beaucoup de femmes, je me suis d'abord autocensurée car je ne me voyais pas dans un rôle de pouvoir ou d'autorité hiérarchique. C'est en prenant la responsabilité d'une équipe que j'ai progressivement mesuré l'impact en termes de « puissance d'action » pour faire évoluer les pratiques. À la tête d'une équipe, mes convictions ont pu porter plus loin.

AXA soutient la mixité et le projet professionnel de ses talents féminins à tous les échelons de l'entreprise depuis de nombreuses années.

Nous veillons à promouvoir la mixité au sein de nos équipes, à tous les niveaux de la hiérarchie. Les enjeux ? La richesse de nos équipes et la performance de notre organisation et de notre entreprise. Nous agissons au niveau du recrutement, de la gestion de carrière, du salaire et via un réseau d'échanges dédié. Nos actions de promotion de la mixité constituent un axe fort de notre politique en faveur de la diversité.

En tant que DRH d'AXA France, mère de deux jeunes filles et ayant évolué dans différents environnements, je me rends compte que les femmes ne sont pas toujours très à l'aise dans l'expression de leur projet professionnel et de leur ambition. Elles sont souvent au carrefour d'une réflexion ambivalente autour du sujet de leur carrière et se questionnent sur leur capacité à construire un équilibre global. Elles sont aussi parfois en questionnement pour oser prendre des fonctions visibles à des niveaux élevés de responsabilité.

L'entreprise a donc aujourd'hui un devoir d'encourager tous les talents dans la réflexion de leur projet professionnel et de mettre à leur disposition les éléments nécessaires à une réflexion construite. Aider les talents féminins à prendre du recul et se poser la question :

- « De quoi ai-je envie ? »
- « Quel projet professionnel me convient au regard de mes compétences, de mes motivations, de mes choix de vie ? »
- « Comment avancer tranquillement tout au long de ma carrière en faisant des choix conscients ? »
- « Comment incarner une autorité positive, développer mon expertise et mon leadership ? »

L'expérience démontre qu'en s'autorisant à se poser ces questions et à construire un parcours adapté à chacun, les talents peuvent cheminer de manière construite dans l'entreprise, se projeter dans le futur, oser déclarer leurs aspirations et ambitions.

Le livre de Valérie Rocoplan est, à cet effet, un guide à la fois pratique et inspirant, qui permet à chacune de trouver des conseils précis correspondant aux situations professionnelles les plus importantes.

Je vous en recommande une lecture attentive, quel que soit votre niveau de responsabilité dans l'entreprise, afin d'oser prendre toute la mesure de vos talents, laisser s'exprimer votre ambition et définir clairement vos choix professionnels à venir.

Alors Mesdames, tout en restant vous-mêmes, féminines et déterminées, il vous faut « Oser être la chef » en proposant votre propre style de leadership, sans chercher à copier un modèle, en vous appuyant sur vos atouts, essentiels pour faire briller la diversité dans les entreprises.

**Marine de Boucaud,
DRH d'AXA France**



PRÉFACE
DE FRANÇOISE GRI,
PRÉSIDENTE DE
MANPOWER FRANCE

Femmes dans l'entreprise : encore un effort !

Les femmes occupent-elles toujours, dans l'entreprise, les places qui devraient leur revenir ?

Femme et chef d'entreprise (dans l'ordre que l'on voudra, je n'établis pas de hiérarchie entre ces deux statuts...), j'ai été conduite à me poser cette question à plusieurs reprises au cours de mon parcours professionnel, tant pour moi-même que pour les personnes que j'encadrais. Ma réponse n'a, hélas, pas beaucoup évolué : le « plafond de verre » qui entrave la progression professionnelle des femmes, demeure une réalité dans le monde du travail.



Les choses sont-elles pour autant demeurées intangibles depuis vingt ans ? À l'évidence, non. En particulier, l'égalité professionnelle s'est imposée comme un objectif partagé par tous, et ce pour des raisons économiques autant que politiques : la lutte politique pour la promotion des femmes s'est trouvée relayée, dans le monde de l'entreprise, par **une série d'analyses mettant en évidence la « surperformance » des entreprises** en pointe dans la féminisation de leur top management. De ce point de vue, il faut saluer le travail d'influence accompli dans la durée par certaines associations françaises et anglo-saxonnes très actives, comme **Catalyst**. Le succès du **Women's Forum** qui se tient chaque année à Deauville a également contribué à faire évoluer les mentalités dans un sens positif.

Le livre que vous tenez entre les mains constitue un outil de « mentoring » efficace et utile à toutes celles qui désirent progresser dans leur carrière, et pourquoi pas se hisser jusqu'à des postes de dirigeantes.

La lente convergence qui s'est opérée sur le diagnostic quant à la faible présence des femmes aux niveaux élevés des entreprises et organisations est, à l'évidence, demeurée insuffisante pour agir sur les causes.

Une étude récente a ainsi établi que, pour les cent premières capitalisations de la place financière de Londres, le taux de féminisation des comités de direction était passé, entre 2000 et 2007, de 2 % à... 3,6 %. À ce rythme-là, on peut imaginer, sans optimisme excessif, que l'entreprise du **xxi^e** siècle devrait voir son top management s'approcher de la parité... La France n'a guère de leçon à donner sur ce terrain à son voisin britannique : quelques femmes ont fait leur apparition ces dernières années au sein des Codir des entreprises du CAC 40, mais elles restent une très petite minorité, un certain nombre demeurant encore la chasse gardée des hommes.

À mon échelle, depuis le poste d'observation privilégié que constitue la direction de Manpower France, je suis préoccupée de voir qu'une proportion croissante des jeunes femmes qui entrent sur le marché du travail ont baissé leur niveau d'attentes par rapport aux organisations. Ainsi, elles sont de plus en plus nombreuses à s'orienter vers des professions indépendantes, type médecin ou avocat, pour se soustraire au « rouleau compresseur » des contraintes des organisations. Et qui songerait à le leur reprocher ? Quel dommage cependant pour les entreprises, qui se voient privées ainsi de talents singuliers.

Le monde politique a semblé évoluer ces dernières années plus vite que le monde des entreprises.

Même si cette évolution est encore dans une large mesure en trompe-l'œil (en matière de **représentation politique des femmes au Parlement**, la France émerge encore au 87^e rang mondial, certes derrière le Niger mais, réjouissons-nous, devant la Syrie...), la composition du gouvernement obéit désormais, et de façon sans doute irréversible, à un certain équilibre dans la représentation entre les hommes et les femmes. Des femmes occupent (ou ont récemment occupé) de très éminentes fonctions régaliennes, à la tête du ministère des Finances, de la Justice ou encore de la Défense.

Ce sont de beaux emblèmes... Mais ont-ils un impact sur la vie des entreprises, qui semblent vivre à l'écart de cette pression de l'opinion publique ? Leurs juges, ce sont leurs clients et leurs actionnaires ; et ceux-là, pour l'heure, se soucient davantage, pour les uns de s'acquitter du juste prix, et pour les autres de percevoir la juste valeur, que de promouvoir la représentation des femmes au sein des états-majors.

Encore une fois, on peut difficilement le leur reprocher.

À chacun son rôle. Les pays nordiques ont choisi de se saisir du problème de façon énergique, en procédant par la voie législative. En Norvège, le Parlement a ainsi voté en 2003 une loi obligeant

les entreprises cotées à nommer dans les cinq ans au moins 40 % de femmes au sein de leur conseil d'administration. Mais la France n'est pas la Scandinavie, et les quotas sont étrangers à notre culture politique : dans sa loi sur l'égalité professionnelle, le gouvernement Villepin avait essayé d'introduire une disposition imposant une féminisation des conseils d'administration, mais le Conseil constitutionnel a eu tôt fait de lui rappeler – dans son langage inimitable – que *la recherche d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux responsabilités ne saurait faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune*.

Que faire, dans ces conditions ? Les entreprises sont-elles condamnées à regarder passer les trains – ou plutôt, à regarder la parité progresser à son train de sénateur ? Certainement pas. Les chefs d'entreprise le savent bien : c'est entre 28 et 35 ans que se constitue, au sein des entreprises, le vivier des hauts potentiels, appelés à occuper, dans les années qui suivent, les fonctions les plus importantes au sein des entreprises ; or c'est à cet âge-là que la plupart des femmes choisissent d'être mères. La science évolue à pas de géants, mais cette différence biologique entre l'homme et la femme risque d'être structurante pendant quelques décennies encore...

Les entreprises doivent donc se saisir sans attendre de ce sujet, en avançant dans deux directions.

Elles doivent d'abord se donner les moyens d'y voir clairement dans leur politique RH. Le taux de mixité par niveau hiérarchique est un premier indicateur, désormais largement répandu, mais il n'est pas suffisant : les entreprises doivent avoir une vision dynamique de la mixité. Combien de femmes sont-elles recrutées chaque année, et à quel niveau ? Le taux de fidélisation et surtout le taux de promotion des femmes sont-ils les mêmes que pour les hommes ? C'est sur la base d'une gamme complète d'indicateurs régulièrement actualisés que les entreprises pourront engager, au cas par cas, les actions nécessaires.

Les entreprises doivent également s'adapter davantage aux contraintes des femmes. Leur pouvoir n'est certes pas infini : on peut juger avec raison que c'est d'abord dans la famille ou dans le couple que se créent les conditions de l'égalité entre l'homme et la femme et que, à partir du moment où la femme continuera à assumer les trois quarts des tâches ménagères, familiales et parentales, il lui sera bien difficile de parvenir à un semblant d'égalité dans la sphère professionnelle. La plupart des femmes qui réussissent le reconnaissent d'ailleurs : « *Je n'aurais pas aussi bien réussi sans le soutien – psychologique, affectif et logistique – de mon conjoint* » disent la plupart d'entre elles.

Pour autant, les entreprises ont un vrai rôle à jouer, en particulier en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Aménagement des horaires, accès facilité à des services de garde d'enfants, dispositifs visant à fluidifier les départs et les retours en congé maternité, « mentoring » des femmes à haut potentiel : toutes ces initiatives, et bien d'autres encore, peuvent jouer un rôle utile pour progresser sur la voie d'une meilleure égalité des chances.

Les femmes elles-mêmes, enfin, pourront avoir à cœur de comprendre et d'apprendre à jouer avec les règles du jeu politique – et même, comme le recommande Valérie Rocoplan, prendre plaisir à en jouer. Car comment transformer un système si ce n'est de l'intérieur ? Je suis heureuse de constater que les jeunes femmes ambitieuses sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses à revendiquer une carrière réussie en équilibre avec une vie personnelle épanouie.

Le livre *Oser être la chef* m'a semblé offrir une vision réaliste des étapes critiques que traverse une femme à différents moments de sa carrière. Il permet à chacune de s'identifier aux situations et de trouver les réponses aux questions associées.

Je remercie donc Valérie Rocoplan et Christie Vanbremeersch d'avoir travaillé à cet ouvrage qui permettra, je n'en doute pas,

à de nombreuses femmes de construire une carrière réussie et de mettre en place les facteurs clés de réussite associés, tout en évitant de tomber dans les pièges qu'elles seraient à même de rencontrer.

Bonne lecture !

Françoise Gri

*Retrouvez les chroniques de Françoise Gri sur son blog :
www.francoisegri.com*



Introduction

Les entreprises sont aujourd'hui confrontées au défi d'optimiser au mieux la gestion de leurs talents. Elles ont besoin de garder et développer les personnes motivées et compétentes, ceci afin de garantir une meilleure réussite des projets.

Nombre d'entre elles font le constat que, alors qu'elles recrutent le plus souvent une proportion équilibrée d'hommes et de femmes aux premiers postes de responsabilité, **elles perdent progressivement les talents**

féminins, sans toujours savoir en analyser les raisons ni forcément mettre en œuvre les politiques nécessaires pour enrayer cette pénurie.

Outre certains freins et contraintes objectifs, telles que les absences liées à la maternité ou la gestion parfois difficile de l'équilibre personnel et professionnel, **des freins endogènes ralentissent le développement de carrière de ces femmes.**

Identifier et travailler sur ces freins endogènes peut avoir un réel effet d'accélération sur la carrière des femmes. Quels sont-ils ?

Les points récurrents évoqués par ces dirigeantes et managers lorsque nous partageons avec elles les obstacles rencontrés au cours de leur carrière sont : la résistance des modèles culturels et éducatifs, des stéréotypes et croyances limitantes, encore solidement ancrées dans les entreprises, une difficulté à savoir se vendre, une tendance à se montrer trop disponible et à ne pas gérer ses priorités, une tendance à penser que faire bien son travail suffira à grimper les échelons de l'entreprise, une difficulté à décoder le système politique, un certain malaise quant aux notions de pouvoir et d'influence, une difficulté à se rendre visible, une réticence à investir du temps dans la gestion de son réseau professionnel, un manque de référent quant à un style modélisant de leadership au féminin, une difficulté à faire des choix de carrière impliquant des renoncements personnels ou professionnels...

... pour n'en citer que quelques-uns !

Dirigeante de Talendis et exécutive coach, j'accompagne aujourd'hui les managers, dirigeants et équipes dans l'optimisation de leurs compétences de leadership et dans leur capacité à mettre en œuvre efficacement les changements.

J'ai construit progressivement un accompagnement spécifique pour les femmes souhaitant optimiser leur parcours professionnel et être de véritables acteurs de leur carrière. Plusieurs entreprises

Introduction

m'ont fait confiance pour mettre en place des séminaires, des conférences, des coachings individuels et des coachings de groupe.

Dans ce livre, je souhaite faire partager les meilleures pratiques et soutenir celles qui souhaitent mener une carrière réussie, en leur proposant un regard pratique et complet sur les différentes situations professionnelles qu'elles auront à réussir.

Je vous souhaite une excellente lecture !

Valérie Rocoplan

*« Laissez
la modestie
aux modestes,
choisissez l'humilité. »*

Carlo Moïso,
psychiatre didacticien
en analyse
transactionnelle



*« Le jeu
consiste, à chaque
étape de ma carrière, à
croire en mes compétences et à
me sentir capable. Je fais preuve
d'une véritable curiosité, je me dis
"pourquoi pas moi ?", je me bouche
le nez et je plonge. »*

Françoise Weber,
directrice générale de l'Institut
de veille sanitaire

CHAPITRE 1

Réussissez vos entretiens de carrière : apprenez à vous vendre !

Pour réussir ses entretiens clés, il est essentiel de savoir parler de ses succès et compétences... et apprendre à le faire de manière efficiente. L'objet de ce chapitre sera donc de :

- savoir parler clairement et simplement de ses points forts ;
- mettre en valeur sa contribution spécifique ;
- exprimer naturellement sa fierté personnelle sans toujours s'abriter derrière celle de son équipe.

La situation: vous devez convaincre

L'organisation attend de la part des talents qui la rejoignent une capacité à défendre leur territoire et à sortir du lot. La règle du jeu, aux différents moments clés de sa carrière, est de savoir faire valoir ses contributions spécifiques.

Les entretiens de recrutement et d'évolution, les entretiens commerciaux, les rencontres et réunions informelles sont de véritables opportunités pour faire connaître et reconnaître vos compétences, talents et atouts.

Les difficultés les plus fréquemment citées par les femmes sur le sujet « savoir se vendre », sont :

- une éducation qui les a peu portées à se mettre en avant ;
- une tendance à penser qu'il suffit de bien faire son travail et qu'il n'est pas nécessaire d'en rajouter par un auto-marketing ;
- un complexe d'imposture qui se manifeste par des questions du type : « Suis-je à la hauteur pour ce poste ? Ils vont se rendre compte de tout ce que je ne sais pas faire... » ;
- des croyances et stéréotypes que les femmes contribuent parfois à alimenter, par exemple : « les femmes sont plus émotives que les hommes », « les femmes sont peu mobiles », « une femme ne saura pas gérer des conflits ». Ces croyances accentuent la difficulté à projeter les femmes dans certains postes.

Mais rencontrons Victoria qui vient de passer un entretien important.

Victoria passe un entretien de recrutement

Victoria souhaite développer une carrière de manager et, pour-quoi pas, accéder un jour à des fonctions de dirigeante.

À 27 ans, elle vient de terminer avec succès deux missions de chef de produit dans le secteur du luxe. Elle a aujourd'hui l'ambition d'intégrer une nouvelle entreprise et mène des démarches actives afin de décrocher un poste de chef de groupe. À cette occasion, elle redécouvre les difficultés liées aux entretiens de recrutement.

Attaquée à la terrasse d'un café, Victoria raconte à son fiancé l'entretien passé le matin même pour « le poste de ses rêves » dans un groupe de luxe.

« J'étais tellement stressée que je n'ai quasiment pas dormi de la nuit : juste le jour où j'avais besoin de donner une bonne image, j'avais des cernes et l'esprit embrouillé ! Bref, je suis arrivée dans la salle un peu tendue, me demandant si le responsable du recrutement qui me recevait allait remarquer mon léger tremblement. Il m'a reçue assez froidement. S'il cherchait à me déstabiliser, ce fut réussi !

Je m'assis bien droite sur ma chaise et me concentraï sur ses premiers mots : "Vous avez un quart d'heure pour me prouver que vous serez la meilleure à ce poste." Je me suis ruée dans l'explication de mon CV... et, en sept minutes chrono, j'avais ter-mi-né. Lui restait de marbre et continuait à prendre des notes. Le silence a duré une minute. Je m'attendais à ce qu'il me signifie la fin de l'entretien... J'eus cependant l'heureuse surprise d'entendre la question suivante : "Parlez-moi de vos réussites."

Je pense avoir été appréciée lors de mes postes précédents, mais comment présenter la partie qui m'incombait ? J'ai tellement entendu qu'il était prétentieux de se mettre en avant...

J'ai fini par rassembler mes idées et lui ai raconté mon lancement de parfum à Shanghai. Je ne suis pas sûre d'avoir su mettre en valeur ma contribution. Je me suis même entendue dire : "La réussite du lancement s'explique par la qualité du travail de notre équipe !" J'ai toujours du mal à dissocier ma réelle contribution de celle de mes partenaires.

Quelques questions plus tard, il me signifia la fin de l'entretien. Je donnerais cher pour connaître l'opinion qu'il a de moi et les suites qu'il donnera à l'entretien. Je suis tellement motivée pour ce poste... »

Ce qu'en pense le responsable du recrutement

Les points forts de Victoria

- Semble consciencieuse (souci de rigueur et de persévérance).
- Expériences réussies de travail en équipe : bonnes chances d'intégration dans notre organisation.
- Assez bon sang-froid, sens de la répartie.
- Bonne préparation à l'entretien.
- A montré sa motivation en se documentant de manière approfondie sur l'entreprise.

Les points de vigilance

- Ne semble pas complètement rassurée sur ses compétences spécifiques.
- Modeste et réservée : *quid* si elle se trouve confrontée à des situations et personnalités difficiles ? Va-t-elle au front ?
- Profil classique et « bonne élève ». Quelle propension à la créativité ?

- Avis favorable. À vérifier : clarifier ses compétences en termes de créativité et d'innovation, ainsi que sa capacité à réagir en situations difficiles. Fera-t-elle preuve d'assertivité et de confiance en elle ?

Autodiagnostic : savez-vous vous valoriser lors d'un entretien de carrière ?

Lisez la grille suivante. Pour chaque affirmation, attribuez-vous le nombre de points correspondant à votre sentiment :

0 : Je ne le fais pas du tout.

1 : Je le fais de temps en temps.

2 : Je le fais bien.

3 : Je pense être excellente sur ce point.

Les compétences à développer	Votre note de 0 à 3
Avant l'entretien, je soigne mon look : vêtements, couleurs, propreté, cheveux, chaussures, accessoires...	
Pendant l'entretien, je me positionne en parité avec mon interlocuteur : je le regarde droit dans les yeux, je souris, je pose des questions.	
Je suis vigilante quant à ma stabilité émotionnelle.	
Je fais preuve d'humour, avec tact et mesure.	
Je montre ma combativité, mon énergie et ma motivation.	
Je parle de mes succès et de mes talents avec conviction.	
Je suis capable de distinguer ma contribution spécifique de celle du reste de l'équipe.	



Les compétences à développer	Votre note de 0 à 3
Je parle de mes points de faiblesse comme des opportunités d'apprentissage.	
Je valide l'impact de ma communication et suis vigilante sur le fait que mes interlocuteurs ont compris mon message.	
Lors des négociations sur le poste ou le salaire, je suis claire quant à ce qui est important pour moi, tout en me montrant souple.	
Je développe une acuité aux microsignaux : je m'adapte aux signes d'intérêt, d'ennui, d'enthousiasme, d'énervement de mon interlocuteur.	

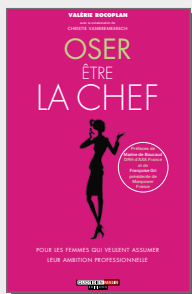
Votre résultat :

Entre 21 et 33 : vous êtes une bonne promotrice de vous-même. Sans en faire trop, vous savez mettre vos interlocuteurs à l'aise et réagir aux signaux qu'ils vous renvoient. Dans le même temps, vous avez identifié vos points d'excellence et savez les mettre en avant en toutes circonstances.

Entre 11 et 20 : vous êtes sur la bonne voie. Il vous reste encore des progrès à faire, soit sur le plan de la mise en avant de vos talents et contributions, soit dans l'attention portée à vos interlocuteurs. Prenez-le comme une piste d'apprentissage !

Entre 0 et 10 : sortez du bois ! Lorsque vous aurez pris conscience que parler de vos succès sans arrogance ni fausse modestie est efficace, vous décrocherez peut-être le poste de vos rêves...

Nous espérons que cet extrait
vous a plu !



Oser être la chef
Valérie Rocoplan



J'achète ce livre

Pour être tenu au courant de nos parutions, inscrivez-vous
à la lettre des éditions Quotidien Malin et recevez des
bonus, invitations et autres **surprises** !

Je m'inscris

Merci de votre confiance, à bientôt !

QUOTIDIEN **MALIN**
ÉDITIONS