DOSSIER

2 RÉVÉLER SES TALENTS

« Avoir du talent, c'est avoir foi en soi-même, en ses propres forces. »
Maxime Gorki

Le marketing de soi permet de se réaliser ; le cœur du sujet est sa propre mise en valeur ou sa promotion, et se faire reconnaître par autrui. Encore faut-il avoir conscience des talents et des atouts qui vont nous permettre de tracer notre chemin.

Repérer nos talents dans différents environnements

Il est difficile d'être juge et partie, encore plus quand il s'agit de nous-même. Porter un jugement objectif sur soi n'est pas aisé, d'autant que nous pouvons être perçus différemment selon les contextes dans lesquels nous évoluons : amical, familial, professionnel, de hobbies, etc. Pour repérer nos talents, nous devons envisager l'ensemble des environnements dans lesquels nous agissons, car certaines de nos qualités s'expriment plus pleinement dans un contexte que dans un autre. Ainsi, Caroline est perçue comme rigoureuse dans son travail, alors qu'au sein de son cercle d'amis, elle est perçue comme épicurienne ; ce sont deux facettes de sa personnalité. André est bénévole dans une association : ses qualités d'empathie s'y expriment pleinement, alors que dans son métier, où il est chef de projet web, ce sont d'autres atouts qui ressortent, comme son organisation et son expertise.

Aussi, il est important de :

› lister l'ensemble de ses activités, professionnelles, bénévoles, personnelles ou familiales ;

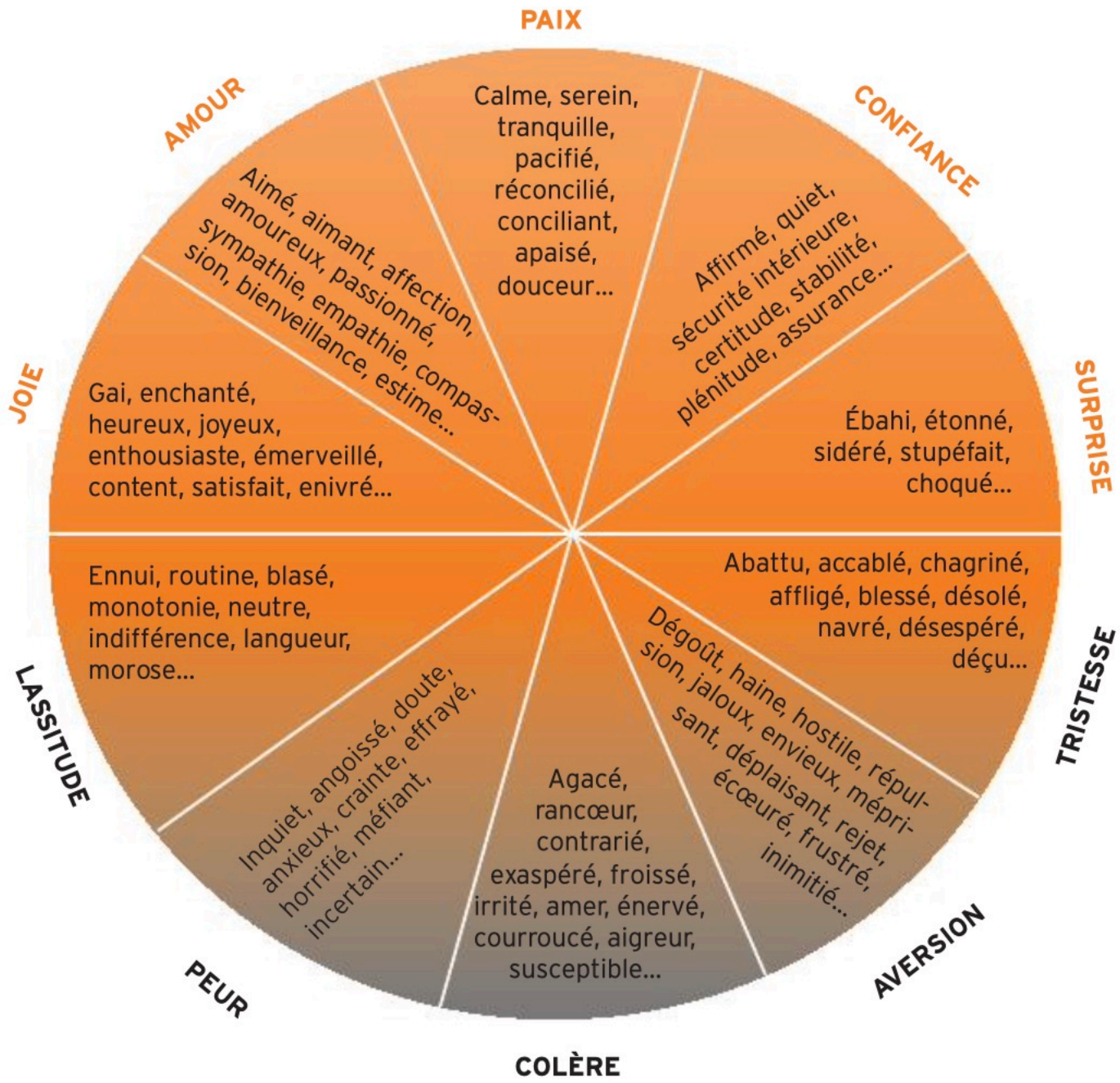
› repérer les qualités que nous reconnaissent nos proches, notre réseau, nos collègues : pour cela, les interviewer éventuellement ;

› s'aider des outils de ce chapitre pour aller plus loin que les trois ou quatre qualités évidentes et assez courantes que l'on vous reconnaît.

OUTIL
8

La confiance en soi

LA CONFIANCE EN SOI GRÂCE AUX ÉMOTIONS POSITIVES



En résumé

La confiance en soi se cultive jour après jour, instant après instant. En marketing de soi, elle est notre moteur, elle nous donne des ailes pour faire avancer nos projets ; sans elle, c'est plus difficile. La confiance en soi est une affaire de sentiments que des monologues intérieurs nourrissent.

Retrouver confiance en soi, c'est repérer quelles émotions négatives nous animent, et stopper le discours mental qui les favorise.

Garder confiance en soi, c'est accepter le flux continu d'émotions changeantes et profiter de celles qui nous motivent.

Insight

***Self-confidence** is something we cultivate each day, at every moment. In self-marketing, self-confidence serves as our motor, providing us with wings to help our projects advance. Things are much harder without it. Self-confidence is an emotion we can nourish with interior monologues. To regain it, we pinpoint which negative emotions are affecting us and we put a halt to the mental discourse that encourages them. To maintain self-confidence, we accept the continual flow of changing emotions and learn to make use of those that truly motivate us.*

vel onglet en arrière-plan

Outil 8

Pourquoi l'utiliser ?

Objectif

La confiance en soi nous apporte assurance, affirmation de soi, proportion dans nos actes et jugements. Elle nous évite de nous surestimer ou sous-estimer. Elle est perçue par notre entourage et les personnes que nous rencontrons et cela parle en notre faveur.

Contexte

À tout moment, la confiance en soi est notre alliée la plus sûre. Tout particulièrement lors de rendez-vous, de première entrevue, d'entretien de recrutement ou d'évaluation de notre projet. Et encore plus lorsque nous devons faire le point sur nos expériences et nos compétences pour identifier nos atouts.

Comment l'utiliser ?

Étapes

Il ne s'agit pas d'étapes à proprement parler, mais d'une pratique quotidienne :

1. **Prêter attention à nos états** et climats internes, au cours de la journée, en toute situation, en tout lieu et que l'on soit seul ou entouré.
2. **Observer si notre confiance en soi est altérée** par une émotion négative. Celle-ci peut être de courte durée – un moment, une demi-journée – ou non. Cette altération peut être due à une attitude désobligeante à notre égard, mais le plus souvent c'est de nous-mêmes que viennent les critiques ou la dévalorisation.
3. **Stopper alors les divagations mentales** qui entretiennent cette émotion désagréable. Pour cela, changer d'activité, de posture ou de lieu ; respirer plus calmement et plus amplement. L'émotion va s'atténuer, voire disparaître pour laisser la place à une autre.

Méthodologie et conseils

Le plus souvent, nous ne remarquons que :

› les émotions les plus virulentes – elles s'imposent à nous plus que nous y prêtons attention ;

› et celles qui nous mettent dans des états de tension et de déplaisir.

Ce type d'émotions n'entretient pas la confiance en soi.

Nous remarquons beaucoup moins :

› celles qui sont plus fines, moins intenses, comme celles qui déterminent en nous une sorte de « climat de fond » intérieur ;

› ni celles qui nous procurent un sentiment positif – nous avons tendance à les percevoir comme « normales » ou habituelles.

De ce fait, nous ne les goûtons pas pleinement.

En affinant notre présence à nos émotions, nous ressentons mieux les états émotionnels de fond. En les repérant, nous comprenons mieux nos sources de stress ou de lassitude et nous identifions mieux le monologue intérieur qui les accompagne. Nous pouvons alors stopper ces petites phrases que nous connaissons trop bien : « ce n'est pas pour moi », « je n'y arriverai pas » et remplacer cette spirale négative par un nouvel état interne conscient et confiant. ■

La confiance en soi ne s'improvise pas, elle se cultive jour après jour et se nourrit d'émotions agréables et sereines.

Avantages

- Simple à pratiquer : il suffit d'être attentif à soi et à son ressenti.
- La confiance en soi renforce la sérénité en toute situation.

Précautions à prendre

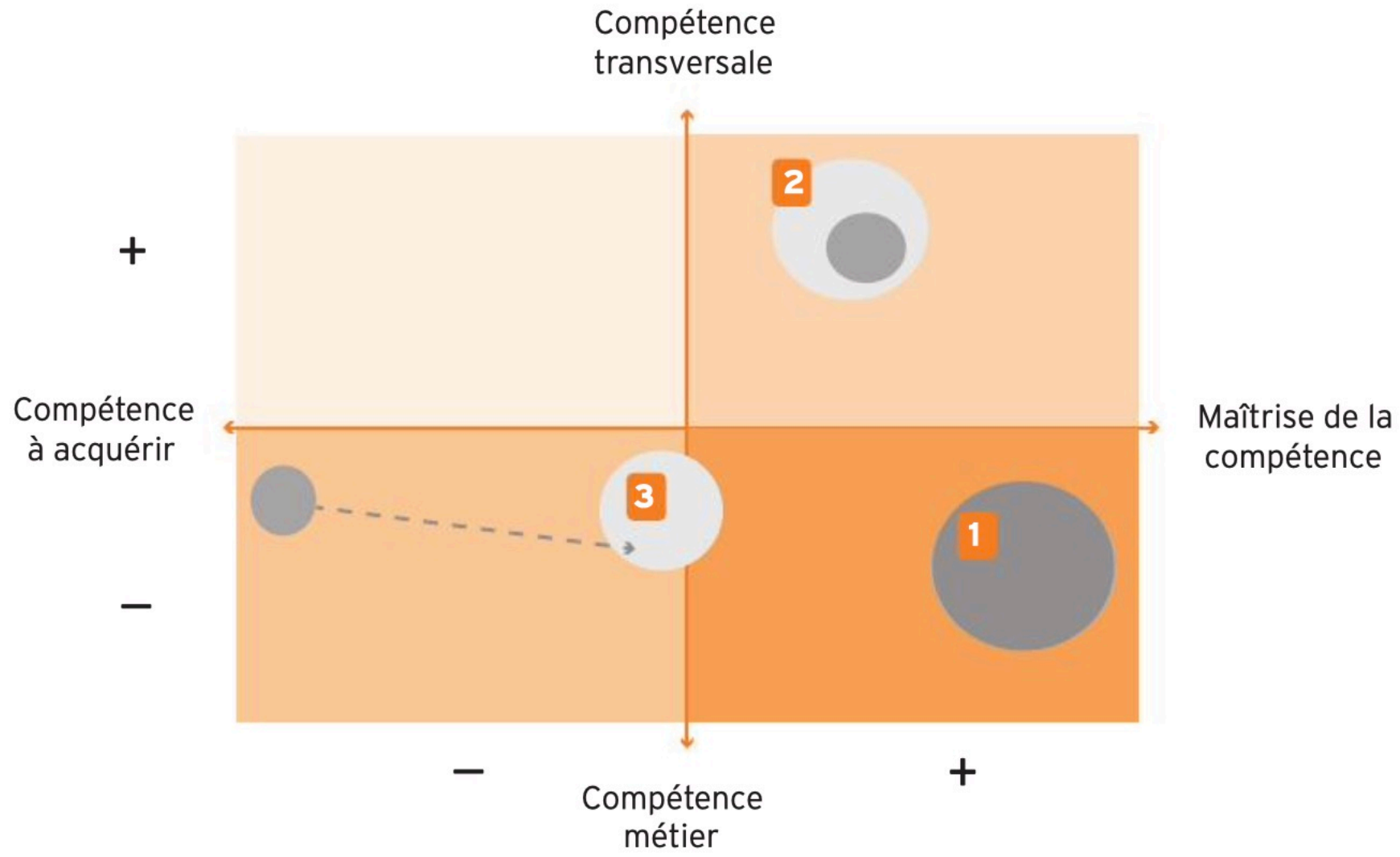
- Il ne s'agit pas simplement de le vouloir pour changer d'émotions, mais de modifier son comportement.
- La confiance en soi n'est pas une survalorisation de soi.

© Dunod – Toute reproduction non autorisée est un délit.

OUTIL 9

La matrice des compétences

POSITIONNER SES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES SELON LEUR MAÎTRISE



En résumé

La matrice des compétences professionnelles, inspirée des matrices marketing d'aide à la décision, est construite sur deux axes :

- sur un axe, les compétences métier et les compétences transversales ;
- sur l'autre axe, les compétences en cours d'acquisition et les compétences totalement maîtrisées.

Cette matrice met en perspective l'ensemble des compétences potentiellement requises dans la fonction, représentées par des cercles de taille proportionnelle à leur utilité, avec ses propres compétences, représentées par des cercles d'une autre couleur et de taille proportionnelle à son activité actuelle.

Insight

*Inspired by decision-making grids used in marketing, the **skills matrix** consists of two axes:*

- *on one axis, you plot your job skills and transversal skills;*
- *on the other axis, you plot the skills you are still acquiring and those you have already mastered.*

This matrix puts all your potential skills in perspective (represented by circles of a size proportional to their usefulness) and compares them with those you have already acquired (represented by circles of a different color, and of a size proportional to your current activity).

http://dunod.link/carw9an

Téléchargez le fichier pour réaliser votre propre matrice des compétences.

Outil 9

Pourquoi l'utiliser ?

Objectif

Faire le point en milieu de carrière sur ses compétences professionnelles acquises par rapport aux compétences demandées.

Valider que ses compétences professionnelles sont toujours en phase avec l'évolution de son métier et les nouvelles compétences requises.

Prendre du recul avec une vue d'ensemble de ses compétences professionnelles et se percevoir de manière plus objective.

Contexte

En recherche d'un premier emploi, pour repérer les compétences à mettre en avant selon le poste recherché.

En réorientation de carrière, pour envisager l'acquisition de nouvelles compétences devenues nécessaires.

En création d'entreprise, pour évaluer toutes les compétences nécessaires à la gestion et au développement de l'entreprise.

Comment l'utiliser ?

Étapes

1. **Identifier** toutes les compétences professionnelles potentiellement requises pour la fonction ou le projet envisagé, et estimer leur importance relative pour l'exercice de cette fonction ou de ce projet. Les positionner sur la matrice, sous forme de cercles d'une couleur et les nommer ou les numéroter.
2. **Estimer** le plus objectivement possible son degré de maîtrise des compétences acquises. S'aider du regard bienveillant d'un collègue de travail, d'un professionnel du secteur ou d'un ami.
3. **Positionner** sous forme de cercles ses différentes compétences et observer par comparaison avec celles requises par le poste, là où l'on doit se perfectionner et là où l'on doit se former. Déduire de cette matrice quels sont ses atouts pour la fonction ou le projet envisagé et ses points de progrès.

Méthodologie et conseils

Après avoir comparé différentes sources sur les compétences nécessaires pour un métier, on estime le poids de chaque compétence dans l'exercice du métier. Par exemple, un commercial junior doit, en priorité, bien maîtriser les techniques de vente, la compréhension du besoin du client et avoir un bon relationnel ; en second, il doit maîtriser le reporting et avoir une bonne gestion du temps. Idéalement, on traduit en poids relatif ces compétences, par exemple : 25 % pour chacune des priorités du commercial junior et 15 % pour les deux autres. Puis on s'évalue soi-même : de combien maîtrise-t-on chacune de ces compétences, 60 %, 90 %, 100 %... ?

Dans un premier temps, on peut simplement positionner ses compétences sans comparaison avec celles de l'activité. La matrice est plus simple à réaliser, on ne fait que positionner ses compétences actuelles. Cela permet de voir si nous maîtrisons beaucoup de compétences professionnelles ou si nous devons encore progresser. Si nous sommes très expérimentés sur nos compétences, nous pouvons envisager de nous former sur de nouvelles compétences.

« Mes amis, retenez ceci, il n'y a ni mauvaise herbe ni mauvais homme. Il n'y a que des mauvais cultivateurs. »
Victor Hugo

Avantages

- Permet de comparer ses propres compétences avec celles requises pour le secteur d'activité ou la fonction envisagée.
- Aide à l'estimation de ses atouts et de ses points de progrès.

Précautions à prendre

- Être le plus objectif possible : s'aider de parutions sur les métiers et les compétences, d'annonces de recrutement pour évaluer les compétences potentiellement requises.

© Dunod – Toute reproduction non autorisée est un délit.

SUITE OUTIL 9 →

Outil 9

La matrice des compétences

Comment être plus efficace ?

Au préalable : une curiosité sur son environnement professionnel

Que ce soit pour actualiser ses compétences sur une fonction en évolution, comme les métiers d'ingénieur, du marketing, des ressources humaines, ou pour solliciter un nouvel emploi, il est important de réaliser une veille sur cette fonction ou activité. Pour cela, on utilise diverses sources d'informations :

- Annonces d'emploi, par exemple : www.optioncarrière.com ; emploi.trovit.fr ; www.cadres.apec.fr ; www.cadremploi.fr...
- Synthèses d'études sur le métier ou l'activité, par exemple : www.onisep.fr ; www.letudiant.fr...
- Billets de blogs ou réseaux sociaux, par exemple : le blog des assistantes www.blog-assistantes.fr ; Frenchweb, le groupe LinkedIn des professionnels du net...
- Interviews et témoignages, par exemple sur des sites dédiés à un métier particulier : www.lepetitjuriste.fr ou sur des sites régionaux : www.14m.fr...
- Répertoire national des compétences professionnelles : www.rncp.cncp.gouv.fr
- Programmes de formation, par exemple : www.cegos.fr...

La distinction entre compétences métier et compétences transverses

Certaines compétences transverses sont facilement identifiables, comme :

- la gestion du temps ;
- le management.

Certaines le sont moins, car bien que transverses à plusieurs métiers, elles sont nécessaires à la pratique d'une fonction, par exemple :

- la stratégie : compétence nécessaire à tous les membres d'un comité de direction, à un directeur marketing, un directeur RH...
- le management de projet : compétence qui s'invite de plus en plus dans toutes les fonctions, à l'heure où les entreprises fonctionnent de moins en moins en silo.

Dans ces cas, cette compétence doit apparaître au milieu de l'axe vertical.

L'utilisation en entretien annuel avec son supérieur hiérarchique

L'entretien annuel est l'occasion d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés au poste occupé et la contribution globale du collaborateur. C'est aussi l'occasion pour le collaborateur de se proposer à une promotion ou une évolution de poste en mettant en avant ses compétences acquises ou en cours d'acquisition.

Une échelle simple de 0 % (non acquis) à 100 % (totalement acquis) peut être suffisante. Une échelle qui intégrerait le « plus qu'attendu » pourrait, dans certains cas, être pertinente, allant de 0 % à 120 % (plus qu'attendu).

Dans certaines entreprises, il existe une description de poste indiquant les cinq ou six missions principales avec leur importance dans l'exercice de la fonction : c'est sur cette description qu'on peut se baser pour définir l'importance de la compétence dans le poste.

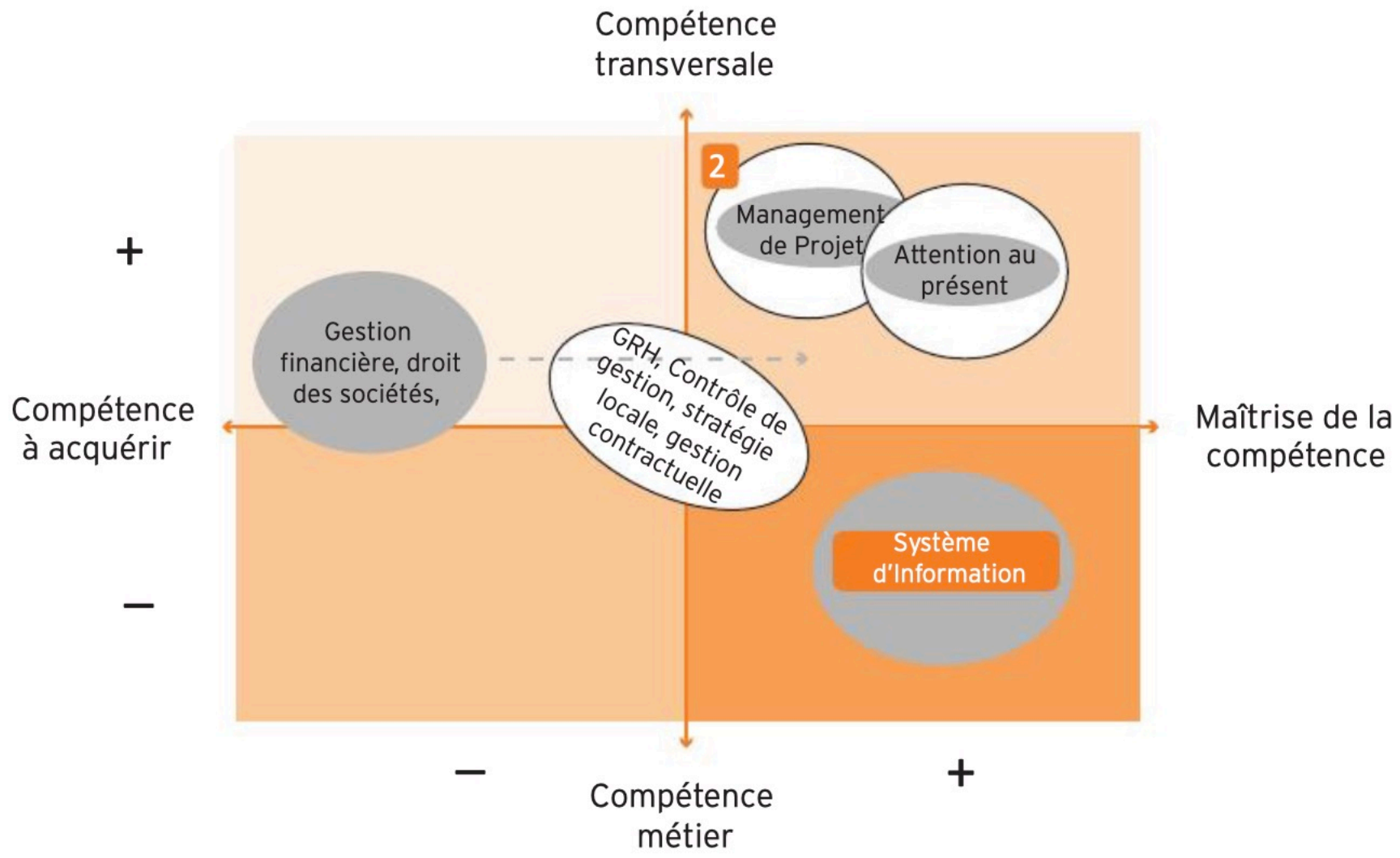
D'autres entreprises n'ont pas de description aussi précise : il est important alors de discuter préalablement avec sa hiérarchie ou des collègues pour obtenir un regard croisé sur le poste et les compétences ou aptitudes requises.

La matrice des compétences est à utiliser pour s'évaluer, soit lo
de cap ou d'orientati
lors de son entretien a
Il convient d'être le plus objectif possible sur soi-même.

Les guerres commerciales sont des guerre
classes : Comment la montée des inégalité
fausse l'économie mondiale et menace la p
internationale

CAS La matrice de compétences de Sylvie L.

Sylvie était Directrice des systèmes d'information chez un opérateur téléphonique de premier rang et a souhaité réorienter sa carrière pour créer sa propre structure d'accompagnement et de formation. Elle propose de transmettre aux entreprises ses compétences en systèmes d'information, direction/management de projet et développement personnel fondé sur l'Attention au présent grâce à sa nouvelle société.



Sylvie a utilisé la matrice des compétences, lui permettant de positionner dans sa nouvelle carrière l'importance de ses compétences acquises et les nouvelles à acquérir.

Ainsi, dans son expérience antérieure, ses compétences sur l'Attention au présent lui étaient utiles au quotidien, mais de manière personnelle, tandis que dans sa nouvelle structure, c'est une des trois compétences clés sur lesquelles elle a bâti le développement de sa structure.

De même, une nouvelle compétence lui est nécessaire : la gestion et la stratégie d'entreprise, raison pour laquelle elle a suivi un MBA en stratégie d'entreprise à l'ESSEC. ■

© Dunod – Toute reproduction non autorisée est un délit.

OUTIL
10

La check-list des compétences acquises

ÉVALUER SON POTENTIEL À L'INSTANT *T*

En résumé

La check-list des compétences acquises permet de formaliser et d'évaluer les compétences à notre actif à un instant *T*. Elle nous incite à repérer et qualifier les connaissances et expertises que nous possédons et à les mettre en lumière.

Elle combine l'ensemble de nos connaissances et introduit à la fois des données comportementales – le savoir-être – et des données techniques – le savoir-faire. Elle s'exerce dans un périmètre précis et un contexte professionnel donné. Elle identifie les compétences, évalue les performances, met en exergue nos atouts et nos axes d'optimisation et induit des plans d'actions.

Insight

*The **checklist of acquired skills** helps you pinpoint and evaluate the skills at your disposal at a given moment. It inspires you to ascertain, describe and highlight the knowledge and expertise you already possess.*

It groups all your knowledge together, including behavioral aspects (knowing how to "be") along with technical aspects (knowing how to "do"). This checklist is used under precise circumstances in a determined professional context. It identifies your skills, evaluates your potential performance, highlights your assets and potential paths for optimization, and produces several plans for action.

Outil 10

Pourquoi l'utiliser ?

Objectif

La check-list ou grille de compétences a pour enjeu d'identifier nos atouts et les forces sur lesquelles nous pouvons capitaliser et qui nous permettront de créer de la différence et de la préférence, notamment auprès des recruteurs. Elle souligne également nos points de faiblesse et nous incite de fait à déterminer les compétences nécessaires pour notre fonction ou nos projets qu'il serait utile de travailler en priorité afin de progresser et performer encore plus.

Contexte

La volonté d'évoluer dans sa fonction, de prendre de nouvelles responsabilités managériales, de se repositionner sur le marché et de capter de nouvelles opportunités de carrière sont autant de moments clés où il est pertinent de penser à ses compétences et de réaliser cette check-list.

Comment l'utiliser ?

Étapes

1. Prendre la fiche de fonction de son poste actuel et lister toutes les compétences requises.
2. Faire un éventail de toutes les fonctions occupées jusqu'à présent, et compléter la liste précédente.
3. Organiser les compétences par domaines : par exemple, management, communication, gestion...
4. Créer une échelle de notation : choisir une échelle paire, ne permettant pas de se positionner au milieu mais clairement plutôt en positif ou plutôt en négatif.
5. Faire appel à ses collègues, collaborateurs ou managers pour compléter le plus objectivement possible la notation par critères.
6. Analyser les résultats obtenus : les points positifs, les faiblesses, les compétences requises mais non acquises.
7. En tirer un argumentaire et des axes de travail.

Méthodologie et conseils

Nos différentes expériences professionnelles, notre histoire personnelle, nos études, nos passions conditionnent et contribuent à renforcer notre identité professionnelle. Établir la check-list de nos compétences acquises est un moyen de prendre du recul en prenant conscience des compétences techniques ou managériales déjà à notre actif. Elle est une base pour étoffer notre curriculum vitae et pour préparer efficacement des entretiens d'embauche ou des entretiens d'évaluation. Elle incite également au dialogue avec des partenaires ou des personnes de notre entourage professionnel qui peuvent nous aider à remplir la grille en donnant leur vision de nos acquis et en nous aidant à nous positionner sur les différents critères identifiés. Elle n'est pas figée dans le temps et permet de suivre son évolution au fil des postes et des évolutions de carrière. Remettre à jour deux fois par an cette grille d'évaluation est une bonne fréquence. Plus rapide est la prise de conscience de ses atouts et de ses lacunes, plus rapides seront les plans d'actions en découlant. ■

« C'est la réussite qui permet de mesurer le degré de ses compétences et de ses mérites. »
Pierre Bourgault

Avantages

- Permet de décrire ses compétences clés.
- Aide à identifier des axes de progrès.

Précautions à prendre

- Elle n'est pas figée dans le temps.
- Les critères et notations doivent être le fruit d'échanges les plus factuels possibles.

© Dunod – Toute reproduction non autorisée est un délit.

OUTIL
11

Le diagnostic de ses atouts

AUDITER ET METTRE À JOUR SES FORCES

En résumé

Le diagnostic de ses atouts personnels et professionnels repose sur l'analyse de son parcours et de ses expériences passées ou actuelles. Cet audit vise à identifier les forces développées. Il pose les questions suivantes :

- Quels sont les résultats de mes actions ?
- Quelles sont mes différences et ma valeur ajoutée par rapport aux autres acteurs ?
- Quels sont les éléments de mon parcours ou de ma personnalité qui sont en phase avec les attentes actuelles du marché ?
- Comment consolider mes forces ?
- Quels atouts actuels me permettent de saisir de nouvelles opportunités ?

Insight

*The **diagnostic of your personal and professional assets** is based on an analysis of your career and experience, both past and present. This audit aims to identify what strengths you have already developed by asking the following questions:*

- *What are the results of my actions?*
- *How am I different from other individuals, what is my added value?*
- *What are the elements of my training and career, and/or of my personality, that fit in well with current market expectations?*
- *How can I consolidate my energies?*
- *What current assets will help me seize new opportunities?*

Outil 11

Pourquoi l'utiliser ?

Objectif

Le diagnostic de nos atouts nous apporte une vision claire et objective de notre propre valeur ajoutée. Il nous permet de nous appuyer sur des éléments concrets et crédibles pour argumenter nos positions, défendre nos choix et aller à la conquête des opportunités qui nous motivent et que nous pouvons légitimement prétendre saisir.

Contexte

Avoir une vision précise de ses atouts et des acquis de ses précédentes expériences professionnelles est utile en permanence. Néanmoins, il est particulièrement pertinent de dresser un diagnostic de ses atouts en phase de recherche d'emploi, de projet de création d'entreprise ou encore de reprise d'activité après une longue période d'arrêt.

Comment l'utiliser ?

Étapes

1. **Mener une étude qualitative** et interviewer différentes cibles : les personnes de notre entourage personnel, nos supérieurs hiérarchiques, des personnes de notre équipe, des collaborateurs d'autres services, des clients, partenaires ou fournisseurs.
2. **Dresser l'inventaire des compétences personnelles**, relationnelles ou techniques utiles dans notre métier et secteur d'activité actuel ou par rapport à un futur projet.
3. **Évaluer** avec nos interviewés nos performances dans chacune des compétences définies.
4. **Comparer le résultat obtenu** avec le niveau moyen des autres acteurs et se situer en positif ou en négatif par rapport à cette moyenne.
5. **En déduire** nos forces et nos faiblesses.
6. **Analyser** si nos forces sont en phase avec les attentes du marché ou propices au projet que nous visons.
7. **En déduire un plan d'action :**
   - Comment consolider nos forces ?
   - Comment diminuer nos faiblesses ?
   - Comment capitaliser sur nos atouts pour capter des opportunités de marché et se développer encore ?

Méthodologie et conseils

Avant d'élaborer toute stratégie, plan d'action ou argumentaire, il est important de dresser un bilan à un instant T de ses atouts. Ce sont sur ces avantages que nous allons pouvoir bâtir un argumentaire étayé pour convaincre que nous avons le juste profil. Grâce à cet argumentaire efficace, nous pourrons prétendre à de nouvelles fonctions, à une évolution de poste ou à une augmentation de rémunération. C'est donc le socle pour mieux se connaître, construire le meilleur argumentaire possible et choisir les bons axes stratégiques pour se développer. Il va ensuite falloir mettre en regard de ce diagnostic, une analyse externe afin de déterminer quelles sont les menaces de l'environnement et les opportunités correspondantes à nos atouts, sur lesquelles nous tenterons de nous positionner. ■

« L'intuition géniale qui apparaît brusquement a toujours été précédée d'une attention patiente et d'une longue réflexion. »
Gustave Le Bon

Avantages

- Permet de définir ses atouts.
- Prend en compte l'environnement.
- Est une base pour construire un argumentaire, se fixer des objectifs ou définir une stratégie.

Précautions à prendre

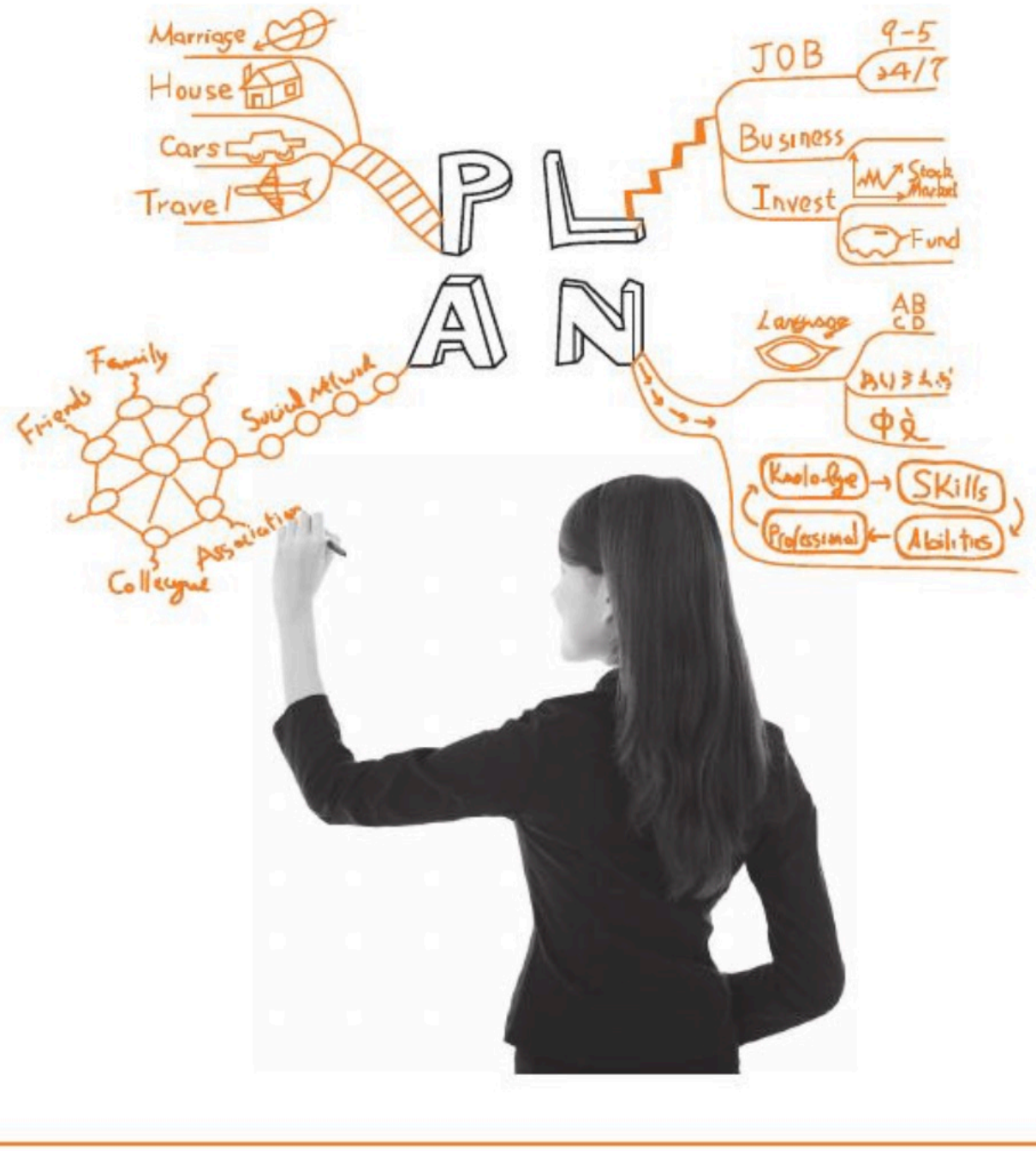
- Ne pas s'auto-analyser mais faire appel à l'extérieur.
- En tirer des axes de recommandation et des plans d'actions.

© Dunod – Toute reproduction non autorisée est un délit.

OUTIL
12

La carte mentale

DESSINER SA MIND MAPP



En résumé

La carte mentale est issue du terme anglais Mind Mapping. Ce concept a été développé dans les années 1970 par le psychologue anglais Tony Buzan, spécialiste du cerveau.

La carte mentale est un schéma qui représente les différentes connexions pouvant s'établir sur un sujet donné.

Tel un plan de ville avec un noyau central – le cœur de la cité – et des ramifications – les routes et rues principales –, la carte mentale illustre de façon créative, ludique et efficace notre sujet principal et les grandes idées issues de notre réflexion.

Insight

*The **Mind Map** is a concept developed in the 1970s by British psychologist Tony Buzan, an expert on the human brain.*

The Mind Map is a diagram that represents the different connections one might make when pondering about a certain subject.

Like a city map with a nucleus (the downtown area) and ramifications (main axes, streets and roads), the mind map creatively, playfully and effectively throws light on your main subject, along with main concepts resulting from your reflections.

Outil 12

Pourquoi l'utiliser ?

Objectif

La carte mentale présente nos idées ou projets sous forme de mots clés et de thématiques, organisés en arborescence. Elle nous amène à actionner la partie droite de notre cerveau, souvent délaissée au profit du cerveau gauche qui décompose et analyse les problèmes. L'hémisphère droit, en revanche, s'intéresse au « tout » et nous permet de créer et d'innover. L'objectif de cet outil créatif est d'extraire et d'organiser de manière très intuitive les informations liées à un sujet précis, de les visualiser et éventuellement de les partager.

Contexte

La carte mentale s'utilise pour résoudre un problème, nous aider dans une réflexion sur un projet ou encore à tout moment où nous nous posons des questions et souhaitons extraire et consolider nos différentes pensées sur le sujet. Nous l'actionnons à chaque fois qu'il est souhaitable de mettre à plat l'ensemble des données enfouies dans notre cerveau. La carte mentale s'utilise en contexte professionnel mais aussi pour résoudre des conflits ou des problèmes avec sa famille ou ses proches.

Comment l'utiliser ?

Étapes

1. **Choisir son sujet de réflexion** ou la thématique qui nous concerne.
2. **Réaliser un brainstroming** afin d'extraire de notre esprit tous les thèmes et les idées qui correspondent à notre sujet de pensée.
3. **S'aider d'un logiciel** pour retranscrire et formaliser ces idées.
4. **Décrire les processus de sa réflexion :** mettre l'idée de départ au centre puis créer des branches pour chaque thème.
5. **Tenter de développer** ses idées au maximum.
6. **Créer des ramifications** pour chaque déclinaison ou développement de son idée sur le sujet.
7. **Faire vivre notre carte mentale :** elle va nous aider à faire des présentations plus structurantes ou à nous assurer que nous maîtrisons notre sujet puisque nous avons extrait et formalisé toutes nos idées sur ce dernier.

« Écoute ton cerveau, il est plus intelligent que toi. »
Philippe Marcel

Méthodologie et conseils

Avant de vous lancer dans la construction de votre carte mentale, prenez soin de mener une longue phase de brainstorming et d'introspection afin de libérer toutes les idées, mots clés, images, sensations ou émotions que vous évoquent le sujet de réflexion. La carte mentale casse les codes traditionnels et la lecture linéaire habituelle : cet outil stimule en effet le cerveau et ses préférences naturelles visant à analyser des informations sur un mode non linéaire.

On peut utiliser des logiciels libres en ligne comme Framindmap (framindmap.org) ou Mindmeister (www.mindmeister.com). Mindjet est un logiciel payant qui offre un mois d'essai gratuit (www.mindjet.com).

Avantages

- Permet de tracer toutes ses idées.
- Aide à réfléchir en profondeur à un sujet.
- Est le miroir de son cerveau : à la fois élément personnel et de partage.
- Stimule notre mémoire, notre capacité à nous concentrer et notre créativité.

Précautions à prendre

- Ne pas s'auto-censurer dans la phase de brainstorming.

© Dunod – Toute reproduction non autorisée est un délit.

SUITE OUTIL 12 →

Outil 12

La carte mentale

Comment être plus efficace ?

Maîtriser les règles de base pour construire une carte mentale

Construire une carte mentale dans le cadre d'une réflexion personnelle ou professionnelle peut s'avérer utile. Pour mener à bien la réalisation de cette carte et en faire un outil pour soi ou pour les autres, il faut néanmoins respecter un certain nombre de règles et de fondamentaux :

- que ce soit sur une feuille de papier libre ou en virtuel avec un logiciel spécialisé, **utilisez un format paysage et une feuille vierge :** cela libère l'esprit et ouvre sans contraintes son imaginaire et ses idées. Pensez à la métaphore d'un arbre : vous allez partir de vos racines – le cœur de votre sujet – pour développer les branches et les feuilles de votre arbre – vos idées principales et vos idées secondaires ;
- **ne tentez pas d'ordonner et de structurer** vos idées linéairement : au contraire, laissez libre court à votre esprit créatif et utilisez l'ensemble de l'espace mis à votre disposition ;
- **le cœur de votre feuille correspond à votre sujet d'étude** ou de réflexion. Il doit être logiquement représenté au centre de la feuille et ne pas être enfermé, ne serait-ce que visuellement : il est donc écrit en caractères plus gros et n'est pas encadré ou enfermé dans un cercle. Il inspire ainsi l'ouverture et ne paraît pas figé ;
- **ne vous limitez pas à des mots.** Vous pouvez représenter vos idées par des visuels, des pictogrammes ou des illustrations. Pensez au pouvoir des images ! ;
- **utilisez la couleur,** source de créativité et de dynamisme ;
- **les branches et ramifications** que vous créez pour développer vos idées sont de préférence organiques : préférez les courbes et évitez les formes trop rigides ;
- **ne présentez qu'une idée,** qu'un mot ou qu'une seule image par branche… qui contrairement à une phrase qui se conclut par un point, laisse toute l'ouverture nécessaire à notre cheminement créatif ;
- **faites-vous plaisir :** votre carte doit être esthétique et agréable à regarder, pour vous comme pour les autres. Soyez généreux ! ;
- **ne la gardez pas pour vous uniquement :** communiquez-là à d'autres et faites-la voyager !

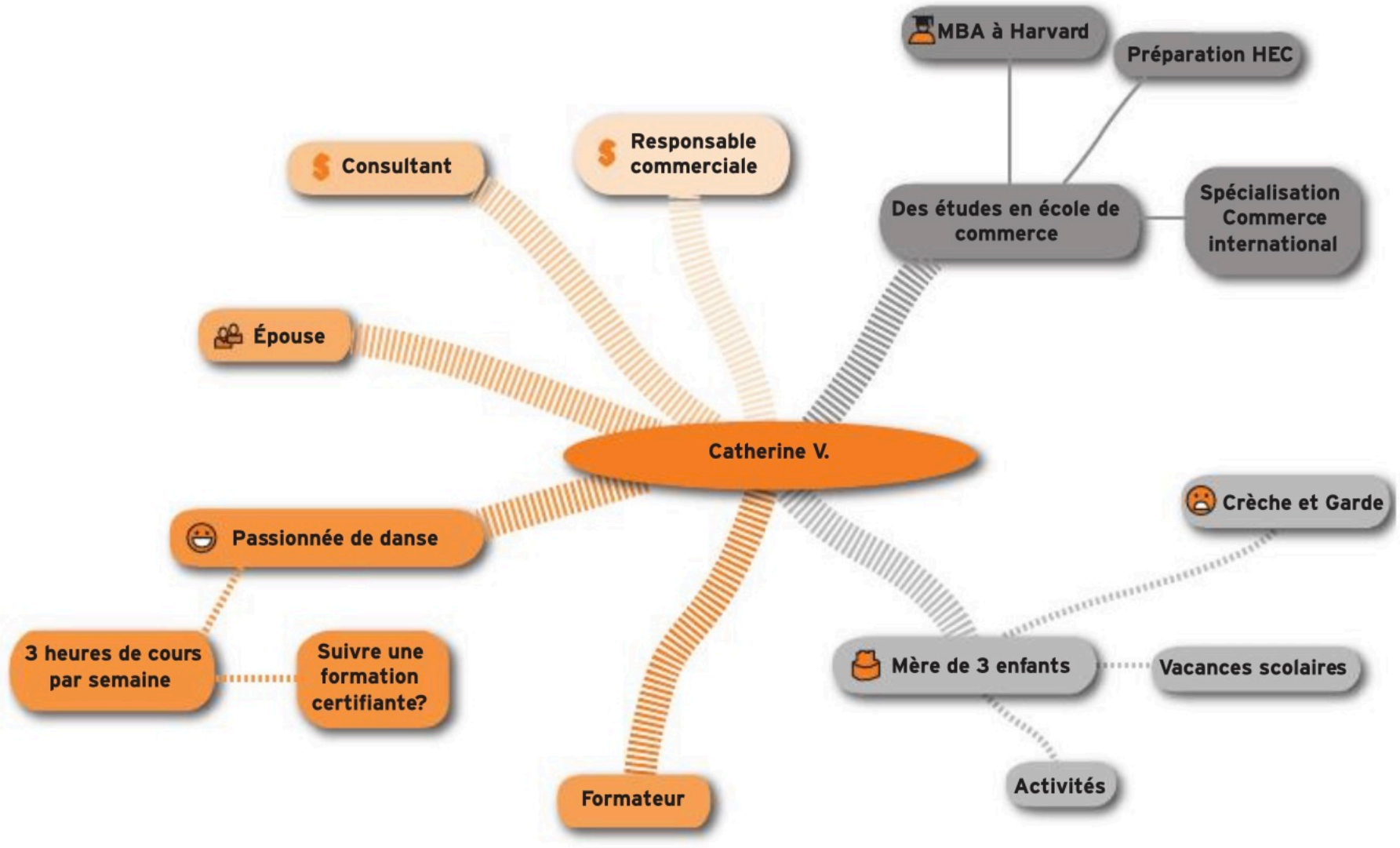
S'appuyer sur des logiciels

Il peut être très ludique de réaliser une carte mentale à la main, de manière traditionnelle. Cela stimule notre imagination, notre créativité et renforce notre propos de réflexion et la matérialisation de nos pensées. Néanmoins, utiliser un logiciel peut s'avérer très utile pour faire évoluer sa carte avec le temps : elle n'est alors pas figée et nous pouvons en fonction des évolutions de contexte modifier ou compléter à souhait nos branches et ramifications.

La carte mentale est un outil de visualisation et de partage de nos pensées. Les applications sont illimitées : mettre à plat l'ensemble de son parcours, définir des axes de développement ou d'orientations futures comme réfléchir à une problématique ponctuelle.

CAS La carte mentale de Catherine V.

Catherine a été diplômée en 1992. Après des études en école de commerce, elle a exercé différentes fonctions commerciales et marketing dans des entreprises multinationales basées en France. Après la naissance de son troisième enfant en 2015, elle s'interroge sur son avenir professionnel. En congé maternité actuellement, elle souhaite revenir sur ces vingt dernières années et visualiser sa situation personnelle et professionnelle afin de prendre des décisions sur son avenir.



Catherine a choisi de réaliser une carte mentale avec le logiciel SimpleMind afin de pouvoir visualiser d'un seul coup d'œil sa situation actuelle et de pouvoir en discuter avec quelques personnes de son entourage : sa famille et quelques collègues de travail.

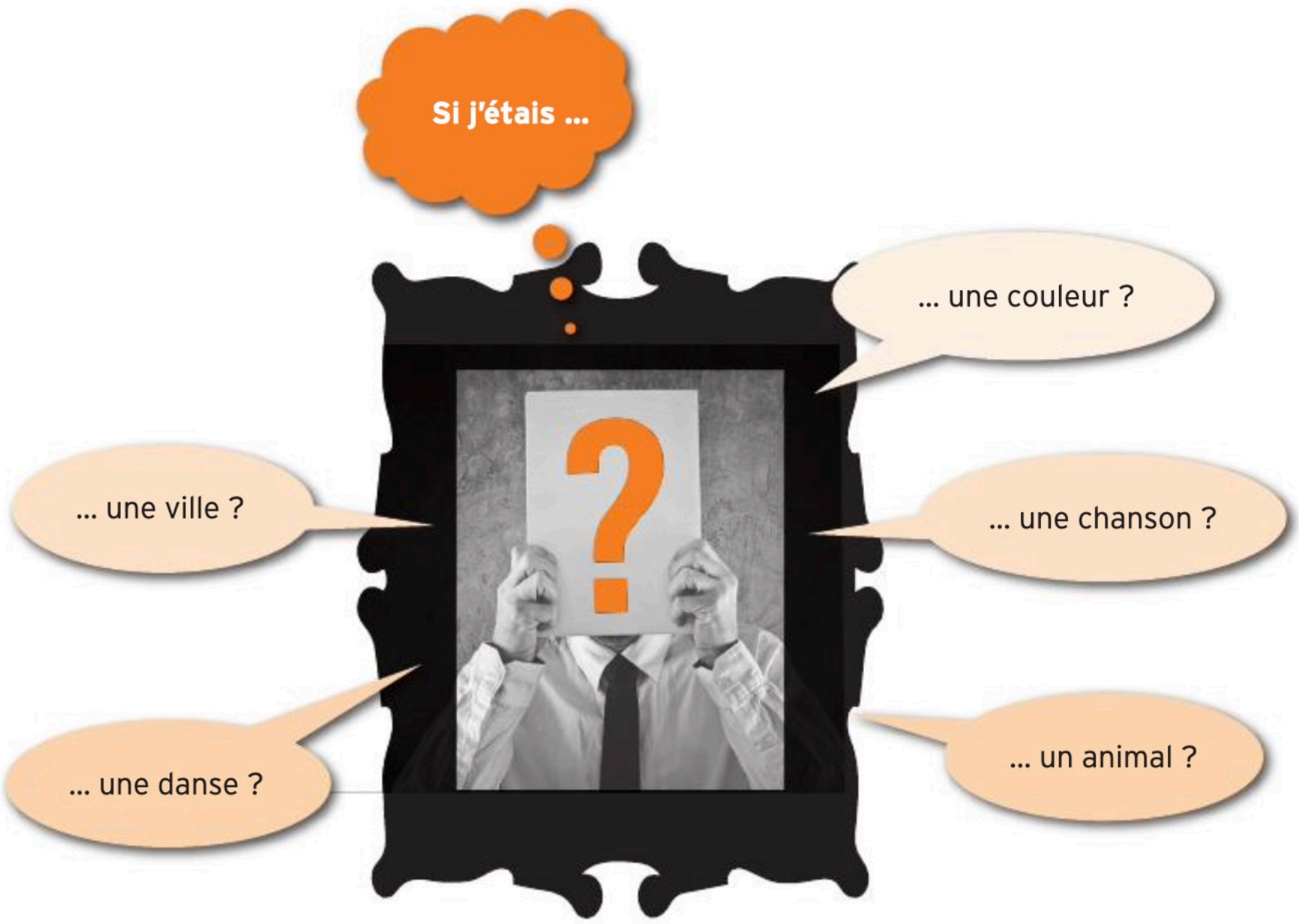
Cette carte lui a permis de se remémorer l'ensemble de son parcours et de ses choix et de les partager facilement. Elle en a déduit qu'elle pouvait désormais se recentrer sur sa famille et choisir d'évoluer dans des structures plus petites où elle pourrait apporter son expertise tout en étant plus disponible et conciliant ainsi ses obligations professionnelles et ses envies personnelles. ■

© Dunod – Toute reproduction non autorisée est un délit.

OUTIL
13

Le portrait chinois

RÉVÉLER DES QUALITÉS AUXQUELLES ON NE PENSAIT PAS



En résumé

Le portrait chinois est à la fois un jeu et une technique de créativité qu'on utilise pour faire apparaître les qualités d'un individu de manière allégorique, grâce à des questions commençant par : « Si j'étais un(e)... ».

Ce jeu permet de découvrir un personnage, en posant plusieurs fois la question sur des thèmes différents. Au bout de quatre à six thèmes, une image commence à se dessiner qui permet de cerner le personnage en question. S'appliquer l'exercice à soi-même aide à mettre en lumière des qualités auxquelles on ne pensait pas ou qu'on avait oubliées.

Insight

*The **Chinese Portrait** is a game and, at the same time, a technique associated with creativity. It brings out an individual's qualities through an allegorical representation, by posing questions that begin: "If I were a...".*

The game helps us discover a "character" by applying the same type of question to different subjects. After having treated five or six different themes, a picture starts to appear and helps us better understand the person in question. If you apply the exercise to yourself, it throws light on personal qualities you had forgotten about, or perhaps never previously considered.

Outil 13

Pourquoi l'utiliser ?

Objectif

Découvrir de manière allégorique et ludique des qualités ou tendances de personnalité qu'on ne trouverait pas de manière analytique et introspective.

Élargir son spectre de compétences et d'expériences professionnelles à des qualités plus personnelles qui pourraient compléter de façon cohérente un CV ou toute autre présentation de soi.

Contexte

À un moment de repositionnement de carrière professionnelle ou lors d'un nouveau projet, cette technique créative permet de recenser des qualités personnelles, sociales, professionnelles, en vue d'évaluer si nous avons le bon profil.

Afin de communiquer sur soi, via un blog, un média social : dans ce cas, on choisira les thèmes qui nous représentent le mieux.

Comment l'utiliser ?

Étapes

1. **Choisir plusieurs thèmes**, de quatre à dix environ. La liste de ces thèmes est infinie. Les plus courants sont : un animal, une ville, une couleur, un personnage célèbre, un aliment, etc. D'autres, moins courants, sont intéressants aussi : une valeur, un sentiment, une danse, une chanson, un rêve...
2. **« Si j'étais un(e)... »** : Écrire cette phrase suivie du thème et répondre le plus spontanément possible. Noter la première image qui vient à l'esprit. Si deux images s'imposent en même temps, noter les deux. Réaliser cet exercice pour tous les thèmes choisis.
3. **Qualifier,** pour chaque choix, ce qu'évoque cette ville, cet animal, cette danse... en quelques mots ou qualificatifs. Puis observer ce qui ressort de tout cela, quelles qualités reviennent plusieurs fois, lesquelles appartiennent à votre sphère personnelle ou intime, lesquelles appartiennent à votre sphère sociale ou professionnelle.

Méthodologie et conseils

C'est un exercice de créativité, il faut donc s'attendre à être étonné de ce qu'on découvre – c'est bien là tout l'intérêt de ce jeu !

Il y a du tri à faire dans tous les qualificatifs : observez ceux qui appartiennent à votre sphère privée, ceux qui correspondent à votre sphère sociale (relations, amis et famille) et ceux qui relèvent de votre sphère professionnelle. Selon votre objectif, vous mettrez en avant plutôt certains que d'autres.

Si votre objectif est de mieux connaître vos aspirations pour mieux décider de vos choix de vie, tous les qualificatifs sont alors intéressants : ils permettent de voir ce que vous êtes et que les autres ne voient pas lorsque vous êtes en contexte professionnel.

Si votre objectif est d'évaluer si votre profil correspond bien à un poste pour lequel vous êtes candidat : ne retenez que les qualificatifs qui correspondent à la sphère professionnelle. ■

« On dit qu'il est difficile de se connaître soi-même. Mais il n'est pas non plus aisé de se peindre soi-même. »
Vincent van Gogh

Avantages

- Exercice plaisant à faire : en s'amusant, on trouve des éléments utiles pour soi !
- On peut choisir autant de thèmes d'investigation qu'on veut.
- Complète très bien une présentation classique.

Précautions à prendre

- L'outil ne remplace pas une analyse plus complète et rationnelle de son profil de personnalité.
- Ce qui est important, plus que le portrait chinois, ce sont les qualificatifs qu'on accorde aux choix faits.

© Dunod – Toute reproduction non autorisée est un délit.