

Projet personnel et professionnel

Connaissance de soi – première partie

1. Définitions :

Cherchez à définir les concepts suivants :

Savoirs	
Savoir-faire	
Savoir-être	
Compétences	

Donnez deux exemples pour chaque concept que vous venez de définir en référence aux métiers de l'internet :

Savoirs	
Savoir-faire	
Savoir-être	
Compétences	

2. Centres d'intérêt

Listez au moins 5 centres d'intérêt loisirs ou passe-temps et recherchez l'intérêt (qualités révélées, savoir-faire, savoir être) qu'ils peuvent présenter pour un recruteur.

Qualités	Savoir-faire	Savoir-être
Qualités	Savoir-faire	Savoir-être
Qualités	Savoir-faire	Savoir-être
Qualités	Savoir-faire	Savoir-être
Qualités	Savoir-faire	Savoir-être
Qualités	Savoir-faire	Savoir-être

3. Réflexion sur mes valeurs au travail

Parmi les 7 affirmations pour chacun des 7 items choisissez la solution qui vous correspond le mieux puis faites un choix secondaire en reportant le sigle correspondant dans la colonne choix1 et choix 2

Sigle	items	Choix premier	Choix second
	1. Dans le travail l'important c'est :		
P	D'aimer ce que l'on fait		
E	De pouvoir évoluer, progresser		
A	De bien gagner sa vie		
F	De finir ce que l'on a commencé		
S	D'être tranquille à long terme		
I	D'être indépendant		
R	D'avoir des responsabilités		
	2. Mon objectif constant c'est :		
E	De me former pour évoluer		
I	De travailler pour moi plutôt que pour l'entreprise		
P	De faire quelque chose d'intéressant		
R	De prendre des responsabilités		
F	D'atteindre mes objectifs		
S	D'avoir un confort de vie		
A	D'améliorer mon salaire		
	3. Entre plusieurs propositions d'emploi je choisis :		
E	Celle qui m'offre des évolutions de carrière		
A	Celle qui paye le mieux		
I	Celle qui m'assure une autonomie de fonctionnement		
R	Celle qui me permet de manager une équipe		
F	Celle qui me permet de mener à bien un projet		
S	Celle qui m'offre une garantie d'emploi à long terme		
P	Celle qui m'offre des tâches plaisantes		
	4. On réussit bien dans son travail lorsque :		
A	On gagne bien sa vie		
P	On a plaisir à travailler		
E	On peut grimper dans les échelons		
S	On ne se préoccupe pas des lendemains		
I	On assume seul son travail		
R	On a des responsabilités		
F	On peut finir ce que l'on entreprend		
	5. Ce qui me motive dans le travail c'est :		
F	Le travail bien fait et achevé		
A	Le salaire		
R	La confiance que l'on me donne		
P	Le plaisir de le faire		
I	De le faire en autonomie		
S	La sécurité d'emploi		
E	De pouvoir progresser		
	6. Pour juger de ma valeur au travail		
I	C'est moi le mieux placé		
A	C'est le salaire versé qui le prouve		
F	Ce sont mes résultats qui le prouvent		
S	C'est la durée qui l'indique		
E	C'est mon évolution dans l'entreprise		

R	C'est la reconnaissance de mes supérieurs et celle de mes collègues		
P	C'est l'ambiance et mon investissement qui comptent		
P	7. Ce qui me fait horreur dans le travail c'est		
I	D'aller travailler à reculons en raison de l'ambiance		
A	De faire quelque chose qui ne m'intéresse pas		
F	C'est d'être mal payé		
S	D'abandonner un dossier avant la fin		
E	De ne pas être sûr d'avoir encore mon emploi le mois prochain		
R	D'avoir le sentiment de stagner sans pouvoir améliorer mes compétences		
	D'avoir un chef constamment sur mon dos sans pouvoir prendre d'initiative		

4. Exploration professionnelle : le télétravail

Comment le télétravail peut faire évoluer le management vers plus de culture du résultat ! (source Les Echos)

FRÉDÉRIC DUBOIS / Dirigeant de FORGACOM, conseil en management / septembre 2107

Il ne concerne que 17 % des salariés aujourd'hui, mais le télétravail est une aspiration de 61 % des Français ! Les freins ne sont pas que législatifs, mais aussi managériaux.

En 2 mots, ce que change l'ordonnance (Art.24, 3e ordonnance) :

- Tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail.

- C'est désormais à l'employeur de motiver sa décision de refuser le bénéfice du télétravail.

- À l'inverse, pour un salarié refusant d'accepter un poste de télétravailleur, ce n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

En bref, c'est la création d'un vrai statut du télétravailleur

Beaucoup d'arguments sociétaux pour le télétravail

Il permet de réduire le temps passé dans les transports, un peu plus de 7 h en moyenne en France (Sondage Ipsos Boston Consulting 03/2017) avec des écarts significatifs dès qu'on est dans les métropoles où les temps de trajets explosent.

Conséquence directe, un impact positif sur l'environnement, car même si co-voiturage et autres Blablacar se développent, la majorité des voitures reste encore utilisée par une seule personne. Il permet de revitaliser des zones rurales en limitant la problématique transport.

On pourrait développer ces arguments sociétaux, mais qu'en est-il pour le management ?

Le télétravail au secours du recrutement ?

Pas une semaine ne se passe sans que je ne rencontre un chef d'entreprise qui peine à recruter : commercial, comptable, développeur...

Là aussi, même s'il ne résout pas le manque d'adéquation entre l'offre et la demande, le télétravail peut apporter des réponses aux RH qui peinent à recruter des talents se refusant à sacrifier leur qualité de vie dans les bouchons ou inversement, hésitent à aller dans une PME dynamique installée en zone rurale.

Mais de vraies questions d'organisation et de management :

Comment conserver le lien ? C'est souvent la 1^{re} réaction des managers face à une demande. Et cette question doit s'entendre sous deux aspects :

- La cohésion d'équipe, le télétravail c'est se couper de pleins de moments de la vie d'entreprise et le vieux dicton "loin des yeux loin du cœur" s'applique pleinement si cet aspect n'est pas pris en compte.

- La communication ! Déjà que dans un fonctionnement traditionnel, dans nombre d'entreprises, la pêche à l'info est une constante, l'éloignement peut être une vraie difficulté, car tout ne peut se traiter par mail et la fonction "répondre à tous" une fausse bonne solution quand elle est mal utilisée (pourquoi souriez-vous ?)

Enfin, occulter le lien informatique serait prendre des risques ! Le collaborateur a-t-il chez lui le débit nécessaire ? À défaut, un espace coworking à proximité ? Est-il assez formé et sensibilisé aux risques informatiques ?

À l'heure du tout connecté et de la généralisation des infos dans le cloud, plus que jamais, la devise de Kevin Mitnick (Célèbre Hacker devenu consultant en sécurité informatique) reste d'actualité "le point faible se situe entre l'écran et le dossier du siège".

Heu ! Comment dire... Comment je contrôle ?

Le plus gros frein est sans doute là ! La peur de perdre le contrôle ! Ce sacro-saint contrôle ! Car effectivement, donner une plus grande part au télétravail, c'est abandonner, non seulement la présence physique, mais avec elle, le contrôle.

C'est aussi prendre le risque d'un mélange vie-pro vie perso accentué avec tous les risques que cela comporte d'être moyen sur les deux tableaux

Si c'était l'opportunité de passer d'une culture du présentéisme à culture du résultat ?

Mais, plus encore à distance, la mission doit être clairement définie, expliquée et comprise. Plus que jamais, le salarié doit avoir les moyens d'assumer sa mission. Enfin, lorsqu'il est présent dans l'entreprise, il doit pouvoir bénéficier d'une écoute véritable.

Rien de nouveau sous le soleil direz vous ? Et vous avez raison ! Plus la technologie est présente, plus l'humain doit être au centre des préoccupations et pratiques managériales.

Alors, préparons-nous, les demandes vont affluer et c'est sans doute une bonne nouvelle, l'occasion de remettre à plat certains pans de l'organisation, même celle qui n'est pas touchée par le télétravail, de revisiter le management et d'innover

Pensez-vous que pour les métiers du web, le télétravail soit une solution intéressante ? (traitez les points de vue de l'employeur et du salarié)