

S'investir dans le hors-travail pour réussir au boulot

Le sport ou la vie familiale sont autant de ressources pour apprendre à mieux travailler

Aux yeux des employeurs, il existe encore un clivage important entre les activités professionnelles et personnelles, regrette Claire Caminade, consultante emploi. Pourtant, ce que l'on fait hors travail permet de développer des compétences utiles dans la sphère professionnelle. Claire Caminade a accompagné des femmes qui souhaitaient revenir sur le marché du travail après une pause professionnelle, en utilisant l'activation du développement vocationnel et personnel (ADVP), une démarche d'orientation professionnelle et personnelle originaire du Québec.

« Mon rôle était de les aider à formaliser et à valoriser leurs compétences acquises, par exemple durant un congé parental, et parfois même à en faire leur métier. » Ainsi une femme qui s'était découverte une passion pour la couture vend désormais ses créations en ligne ; une autre qui adorait faire les vide-greniers travaille aujourd'hui pour un antiquaire.

Par ailleurs, ce sont les femmes qui assument encore très majoritairement l'éducation des enfants et la gestion du foyer. « Cela leur apprend à être plus concentrées dans le travail car elles savent qu'elles doivent partir à une heure précise pour récupérer leurs enfants à la crèche. Ces compétences développées dans la sphère personnelle ont un impact sur leur organisation de travail, leur gestion des priorités et leur rentabilité », estime Claire Caminade.

« Une intelligence affective »

Cyril Junod, travailleur indépendant dans l'immobilier, pense également que le fait d'être père lui a permis de se bonifier professionnellement. « La paternité m'a donné des ailes. J'avais envie de réussir pour pouvoir offrir à mon fils tout ce dont il avait besoin. Je constate également que le fait d'être parent apporte une intelligence affective et émotionnelle utile dans la sphère professionnelle, que n'ont pas forcément les jeunes actifs sans enfants, plus intransigeants. » Les enfants apportent une certaine patience. « J'ai l'impression d'être plus pédago-



ADRIA FRUITOS

gue, plus psychologue dans mon métier depuis que je suis père », analyse-t-il.

Pratiquer une activité sportive ou artistique, s'engager dans une association favorisent également le développement de compétences utiles dans la vie professionnelle. « J'ai pratiqué le tennis à haut niveau. Cela a développé en moi l'esprit de compétition mais aussi le fait de savoir accepter la défaite, explique Cyril Junod. Dans l'immobilier, où nous sommes souvent trois, voire quatre agences à proposer le même bien, ce sont deux choses importantes ! »

Cécile Vandorme Martin, consultante en ressources humaines, pratique la voile depuis son enfance. « La philosophie de la mer me sert dans la sphère professionnelle. Lorsque l'on fait de la voile, on découvre qu'il y a des éléments que l'on ne peut ni maîtriser ni anticiper. On apprend à être vigilant et à s'adapter en permanence. La pratique de la voile en équipage m'a également enseigné l'importance de l'esprit d'équipe. »

En mer, il faut bien savoir qui fait quoi, respecter l'autre dans

son travail et suivre le chef. « Cet état d'esprit, je le mets en application dans ma vie professionnelle. »

Cécile Vandorme Martin tire également des enseignements de sa vie familiale. « Mère de trois garçons, quand l'atmosphère est à la cacophonie et à l'énervement, j'invite mes enfants à se calmer et à s'expliquer en revenant aux faits. C'est la même chose au travail : il est important de sortir du ressenti pour remettre les choses à plat posément. »

Pour Benoît Favre, directeur commercial, père de famille et responsable d'un groupe scout depuis trois ans, « l'engagement bénévole, la vie familiale et la vie professionnelle sont intrinsèquement liés et s'enrichissent mutuellement. Tout d'abord, le fait d'être parent et d'avoir un engagement associatif m'offre la possibilité de prendre du recul par rapport à la pression vécue au travail et de remettre les choses en perspective. »

Lorsqu'il est entré dans la vie active, sa formation de chef scout l'a aidé à la prise de parole en public et à la gestion de projets. Plus globalement, Benoît Favre estime

que cet engagement bénévole lui a apporté « une certaine profondeur et de la robustesse ». « Lorsque j'ai changé d'entreprise il y a un an, je savais mieux ce que je voulais vivre professionnellement », conclut-il. « Pour moi, le bas du CV, s'il ne fait pas tout, en dit souvent beaucoup sur la personne, estime-t-il. Pour les jeunes qui ont encore peu d'expérience professionnelle, cette partie peut faire la différence. »

Côté employeurs, la valorisation du hors-travail est encore inégale. Cyril Junod considère que l'on regarde davantage la personne avec son expérience globale, et plus ses seules compétences professionnelles. « Le fait d'avoir des enfants, voyagé ou de pratiquer une activité sportive apporte une ouverture importante. Je remarque que ces personnes-là sont généralement plus confiantes en elles, plus à même de relativiser les choses. »

Le mécénat de compétences est une passerelle entre le monde associatif et les entreprises, mais reste peu développé. « La réforme de la formation professionnelle sera peut-être l'occasion d'une meilleure prise de conscience que la vie hors travail peut être un plus pour l'entreprise », espère Claire Caminade. De son côté, Cécile Vandorme Martin juge les employeurs trop frileux. « Les recruteurs pensent encore trop souvent que la vie personnelle et familiale va impacter négativement la sphère professionnelle. C'est regrettable. »

GAËLLE PICUT

LE COIN DU COACH

PAR SOPHIE PÉTERS

A la recherche de ses talents

Pris pour un signe d'arrogance ou de prétention, voire de facilité, donc sans valeur, le talent est le parent pauvre de notre développement personnel... Hélas ! Musique singulière, propre à chacun, le talent est un sésame dans la voie de notre épanouissement. Pour preuve : abandonné, il alimente la frustration d'avoir quelque chose à exprimer, sans savoir comment lui donner forme.

A quoi reconnaît-on qu'on a du talent ? « Quand on est reconnu excellent dans un domaine par les autres, alors même que nous avons l'impression de n'avoir rien fait de spécial parce que c'était facile, évident, normal et, surtout, parce que nous n'avons fourni aucun effort », dit le coach Thierry Dubois. L'auteur du Livre pour découvrir vos talents (Eyrolles, 136 pages, 19,90 euros), voit, dans le talent, une excellence spontanée : « Avoir du talent n'est pas synonyme d'avoir du métier. Reconnaître son talent, c'est savoir observer ce que nous faisons bien spontanément, c'est porter notre attention sur ce qui nous vient parfois, sans que nous l'ayons voulu. »

Ce que vous faites, avec le plus grand naturel, et qui est reconnu par votre entourage, est un indice de votre talent. Une capacité qu'il convient de travailler. Autrement dit, « de prendre les rênes de son talent pour le mettre au service de son activité », dit M. Dubois. Lorsque métier et talent s'additionnent, c'est la voie du succès. Sans talent, un métier donne des résultats normaux, ordinaires, qui ne sont pas remarquables. Sans métier pour s'exprimer, un talent tourne à vide et risque de se transformer en frustration et en aigreur. Reste à trouver la scène sur laquelle s'exprimer. ■

QUESTION DE DROIT SOCIAL

Pourquoi si peu de syndiqués en France ?

Face à 67% en Suède et au Danemark, 50% en Belgique, 27% en Autriche, 25% en Angleterre, 18% en Allemagne ou aux Pays-Bas, avec 8% de salariés syndiqués – seulement 5% dans le secteur privé –, la France reste la lanterne rouge de la syndicalisation, même si aucun parti politique ne peut prétendre aujourd'hui avoir plus de 700 000 adhérents comme la CFDT ou la CGT. Au-delà des explications structurelles (les secteurs très syndiqués ont été les premiers restructurés), sociologiques (le papy-boom touche particulièrement les syndicats, qui ont du mal à attirer les jeunes, souvent travailleurs précaires) ou idéologiques en France (pluralisme ou division ?), notre droit du travail a aussi sa part de responsabilité dans ce déclin de la syndicalisation en France, pour au moins trois raisons.

Un comportement d'auto-stoppeur

La première est le principe d'« unité du statut collectif » au niveau de l'entreprise (tous les salariés sont couverts par l'accord signé). Ce qui, au nom de l'égalité, encourage en France un comportement d'auto-stoppeur. Ailleurs dans le monde, payer une cotisation syndicale est un choix économique. L'adhésion permet de bénéficier d'avantages auxquels n'ont pas droit les non-syndiqués. D'abord ceux figurant dans la convention collective signée par le syndicat. Le tribunal fédéral du travail allemand a confirmé, le 15 avril 2015, la licéité des clauses de « différenciation simple », réservant une prime de 10 000 euros aux seuls adhérents

de l'IG Metall signataire. Mais aussi assurance-chômage, mutuelles, aide juridique, voire caution pour un appartement, au titre d'un syndicalisme de services, plébiscité.

Deuxième raison : l'extension systématique par le ministère du travail des avantages des conventions de branche aux entreprises non syndiquées auprès du syndicat patronal signataire, créant un différentiel unique au monde : 8% de syndiqués, 94% des salariés couverts (contre 47% en Allemagne, 33% au Royaume-Uni et 12% aux Etats-Unis).

Au temps des « trente glorieuses » enfin, un délégué syndical, même bien piètre tacticien, était populaire car il ne pouvait signer que des accords plus favorables que la loi : « Au pire, c'était mieux. » C'est la troisième raison : avec le choix de la flexibilité interne plutôt qu'externe et donc l'apparition des accords dérogatoires en 1982, sa signature permet d'élargir le pouvoir de direction, voire de faire baisser les salaires (accord de maintien de l'emploi). Plus responsable, mais moins attractif.

C'est en constatant cet affaiblissement que la loi du 20 août 2008, issue d'une position commune CGT-CFDT, a fait de l'audience électorale aux élections d'entreprise le critère essentiel de représentativité d'un syndicat, devant le nombre d'adhérents. Faisant disparaître de la table de négociation les syndicats à moins de 10% des suffrages exprimés, elle a obligé les délégués à être plus proches de leurs électeurs. Salutaire pour un bon dialogue social. ■

Jean-Emmanuel Ray

est professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne

Mercredi

Le Monde

dans

VOTRE SUPPLÉMENT

CANNES

68^e ÉDITION

- ▶ Les frères Coen : entretien-fléuve avec les coprésidents du jury
- ▶ Reportage à Taïwan, sur les traces de Hou Hsiao-hsien
- ▶ Amateurs : portrait de sept acteurs venus d'ailleurs

Un supplément à retrouver dans *Le Monde*, dès mercredi 13 mai