

LE COIN DE L'EXPERT



Cet article est paru dans la rubrique Coin de l'expert, le 28 mai 2019

POUR NE PAS DEVENIR OBSOLÈTE : MAINTENIR UN RÉSEAU DE DÉVELOPPEMENT COLLABORATIF!

Par Yvon Chouinard, CRHA

Des chercheurs chinois^[1] ont savamment calculé à partir d'un grand ensemble de publications que la pertinence de nos connaissances professionnelles avait une durée de vie utile approximative de 3 à 5 ans. En effet, nos connaissances deviennent éventuellement désuètes ou sont remplacées par l'émergence de connaissances plus justes ou différentes ou par notre propre besoin d'obtenir de nouvelles informations.

Le défi de demeurer compétent et pertinent

Comment faire face à ce défi si nous ne voulons pas devenir obsolètes? Sans doute pas en retournant à l'université de manière sporadique, même si la formation traditionnelle a toujours sa place pour mettre à jour ses connaissances, que ce soit en ligne ou en présentiel. Selon les expertes en mentorat Kathy Kram et Monica Higgins^[2], la solution réside dans les réseaux collaboratifs d'apprentissage et de développement où personne ne sait tout, mais où chacun sait quelque chose.

Qu'est-ce qu'un réseau de développement?

Un réseau de développement personnel est une constellation de plusieurs personnes provenant de domaines variés que nous pouvons appeler nos « développeurs » et qui nous aident à demeurer pertinents et employables :

Les gens qui nous aident à accomplir notre travail

Ce sont les personnes qui nous sont utiles au quotidien. Elles peuvent travailler directement avec nous ou diriger d'autres personnes vers nous qui possèdent des informations importantes, de l'expertise professionnelle, des conseils techniques ou encore d'autres ressources dont nous avons besoin pour accomplir nos tâches.

Les gens qui nous aident à progresser dans notre carrière

Que ce soit de véritables mentors, des coachs, des parrains ou des relations plus distantes, ces personnes sont celles qui nous guident dans notre carrière, qui nous mettent en contact avec des personnes clés, qui éveillent nos habiletés politiques avec des conseils appropriés, qui nous ouvrent à des possibilités ou à des mandats importants, ou qui font la promotion de

nos compétences. Parmi ces développeurs, on peut trouver toutes les personnes qui font partie activement de nos réseaux sociaux et qui sont à portée d'un message pour nous fournir de l'information rapidement.

Les gens qui nous apportent du soutien personnel

Nous allons vers ces personnes pour notre bien-être émotionnel. Elles sont celles avec qui nous partageons nos expériences, tant positives que négatives, celles que nous consultons avant de prendre certaines décisions ou avec qui nous discutons de nos préoccupations importantes, ou partageons nos misères, ou analysons nos expériences significatives, bref des personnes avec qui nous pouvons être nous-mêmes.

Composition d'un réseau de développement

Un bon réseau de développement présente un équilibre de perspectives et un éventail de compétences et d'expertises.

Ce réseau peut inclure des relations avec des collègues (superviseur, subordonnés, pairs), des membres de la famille, des membres de la communauté et des personnes que vous avez rencontrées à des conseils d'administration, lors de réunions de nature professionnelle ou par l'intermédiaire d'autres groupes d'intérêts.

La composition d'un réseau de développement évoluera selon le cheminement professionnel de chacun ainsi qu'en fonction des défis courants ou des projets de vie sur un horizon de 2 à 5 ans.

Comment analyser son réseau et l'améliorer

Comment savoir si j'ai le bon réseau de développement collaboratif? Car les réseaux varient beaucoup quant à leur structure, leur composition et la qualité des relations.

Voici en terminant quelques questions qui peuvent être utiles pour analyser son réseau :

Taille/Étendue de mon réseau

Est-ce que je compte le bon nombre de personnes pour m'aider à atteindre mes objectifs de développement?

Diversité et densité

Est-ce que mon réseau comprend des personnes qui sont différentes ou similaires en termes d'expérience, d'expertise, de rôle, de profil, de genre, de race, d'âge, etc.?

Profondeur relationnelle

La force de vos relations peut varier entre proche, modérée ou distante. Comment pourrais-je évaluer le degré de confiance, d'appréciation et d'engagement de mes développeurs?

Puissance du réseau par rapport à mes priorités et projets

Combien de personnes dans mon réseau pourrais-je décrire comme ayant de l'influence et qui pourraient me mettre en contact avec les bonnes ressources pour mon développement?

Qualité générale de mon réseau et pertinence en fonction de mes besoins

Est-ce que mon réseau est fluide et dynamique avec des gens qui entrent ou sortent en fonction de l'évolution de mes besoins d'apprentissage?

Capacité personnelle à fonctionner en réseau

- Est-ce que je développe mes propres capacités à fonctionner en réseau?
- Est-ce que je suis moi-même capable d'élargir le réseau des autres?

Favoriser les occasions de rencontres/contacts

Est-ce que je suis à l'affût d'occasions pour enrichir ou faire évoluer mon réseau?

Contribution personnelle au réseau

Est-ce que je contribue à la qualité et à la richesse de mon réseau?

Savoir comment refuser une requête sans rompre le lien

Est-ce que je suis capable de dire non à certaines personnes qui ne seraient pas utiles à mon réseau?

Trouver des moyens de consolider les liens avec les membres de mon réseau

Comment puis-je être perçu(e) comme une personne avec qui on veut continuer à entretenir des liens?

Connaissance et respect des normes éthiques pour entretenir des relations durables

Est-ce que j'évite d'utiliser mon réseau pour vendre mes services de manière intrusive?

Stratégie à court, moyen et long termes pour façonner mon réseau en fonction de mes besoins et priorités

Est-ce que je réfléchis régulièrement à la composition de mon réseau?

[1] Qiu, Junping, Rongying Zhao, Siluo Yang and Ki Dong (2017). *Informetrics. Theory, Methods and Applications*.

[2] Higgins, Monica C. and Kathy E. Kram. Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective. *The Academy of Management Review*, vol. 26, n° 2 (April 2001), p. 264-288.

À propos de l'auteur

Yvon Chouinard, CRHA, est chef de pratique chez Pauzé Coaching. Il est le coauteur, avec Nicole Simard, de l'ouvrage *Impact : agir en leader : inspirez, influencez, touchez*. Il est aussi conseiller en implantation de programmes de mentorat en plus de faire de la formation de mentors et de mentorés. On peut le joindre par téléphone au 514-861-0222 ou par courriel à yvouinard@isotopeconseil.com. Twitter : @coachyvonn