

La résilience professionnelle

« J'ai appris à transformer le malheur en épreuve. Si l'un fait baisser la tête, l'autre la relève. » – Catherine Enjolet

Comment expliquer que certaines participantes que nous accompagnons dans leur intégration socioprofessionnelle retombent sur leurs pieds plus rapidement que d'autres ? Et ce, malgré des parcours assez similaires ? Pourquoi certaines personnes parviennent-elles à surmonter plus facilement que d'autres les obstacles qui les éloignent de leur objectif ? Et surtout, comment réussissent-elles à garder une attitude positive face à l'adversité ? Une des réponses à ces nombreuses questions : **La résilience !**

Nous avons par exemple, accompagné Mme Tremblay* qui a su mobiliser ses ressources et oser demander de l'aide pour obtenir des outils de préparation à des entrevues d'embauche, des rencontres avec des employeurs potentiels, et ainsi trouver un emploi. À l'inverse, Mme Morin* qui ne s'est pas engagée dans un processus d'accompagnement, a été effrayée par la perspective d'une recherche d'emploi et est aujourd'hui découragée. Qu'est-ce qui différencie alors ces deux profils ?

Selon Boris Cyrulnik, le concept de résilience ou « **l'art de naviguer entre les torrents** », a été introduit dans les années 90. C'est la capacité que possède une individu(e) à faire face à une épreuve génératrice d'anxiété, de perte de confiance en soi... Elle se compose d'une part d'un équilibre entre le stress, la tristesse, la colère... et, d'autre part, de l'aptitude à faire face à la situation ainsi que de la présence d'un entourage de soutien.

Les milieux de travail actuels subissent des changements de plus en plus fréquents : restructuration, flexibilité des horaires, évolution technologique, etc... Certaines femmes arrivent difficilement ou pas du tout à s'ajuster à ces changements. L'absentéisme croissant est l'un des indicateurs de cette réalité. Selon l'Association Canadienne de Santé Mentale, son taux augmente de manière vertigineuse !

Deux concepts fondamentaux de la résilience professionnelle

Les facteurs de risque qui correspondent à une vulnérabilité (ex : manque d'estime de soi, manque de connaissances...) face aux obstacles temporaires (ex : précarité d'emploi, fin de contrat) que peuvent rencontrer des individu(e)s.

Les facteurs de protection qui incluent les compétences (ex : reconnaissance de ses acquis...), et les traits de personnalité (ex : optimisme, sens de l'humour, gestion du stress...) contribuent à la résilience. Un réseau social riche et dynamique en est aussi une des clés non négligeables.

Résilience et développement socioprofessionnel

Voici quelques indicateurs du processus de résilience qui peuvent influencer positivement le développement socioprofessionnel et des idées de pratiques efficaces qui y sont associées :

– **Croire en soi** : En s'entourant de pairs significatives et de relations positives, on améliore sa confiance en soi. Élargir son réseautage lors d'activités de groupe ou du mentorat professionnel peuvent être de bonnes stratégies pour bien s'entourer.

– **Se connaître** : Un bilan de compétences approfondi favorise une meilleure connaissance des acquis, des valeurs, du savoir-être et savoir-faire, des compétences transférables et de son parcours en général. Faire appel à une conseillère en emploi peut vous guider à entreprendre cette démarche.

– **Saisir les opportunités d'emploi et d'apprentissage** : Il faut avant tout être curieuse et s'ouvrir à de nouvelles opportunités, même lorsqu'elles nous font sortir de notre zone de confort. Des journées d'exploration en milieu de travail permettent, par exemple, de progresser professionnellement et de rester motivée. Des formations ciblées peuvent également apporter de nouvelles connaissances et permettre d'être ainsi mieux outillée.

– **Développer ses aptitudes au travail** : Explorer de nouveaux secteurs par le biais du bénévolat peut faciliter l'acquisition de nouvelles compétences et du savoir-être.

– **Prendre des décisions et planifier** : La participation à des activités communautaires, des conseils administratifs ou autres peuvent permettre l'appropriation de meilleurs outils de planification et de gestion des priorités.

En résumé :

Différents concepts sont associés à la résilience : compétences sociales, cognitives, et comportementales. Cela nous invite donc à réfléchir sur ces différents facteurs et à les travailler. Un milieu de soutien comme celui de notre Centre qui brise l'isolement, encourage la création de liens de solidarité avec des femmes inspirantes et la présence de personnes ressources au Service d'Aide à l'emploi, favorisent donc l'accroissement de nos facteurs de protection et par conséquent, le rétablissement de l'équilibre entre les conséquences d'une épreuve vécue et nos forces intérieures pour la surmonter, autrement dit **“surfer sur les flots tumultueux “** de la vie professionnelle.

Et surtout, n'oublions pas de croire en nos facultés personnelles et de les nourrir par des activités favorisant notre bien-être et notre estime de soi, comme vous l'avez sans doute déjà fait tout au long de l'année dernière. Souvenez-vous lorsque je vous décrivais les petits trucs et astuces du quotidien dans mon dernier article “Décembre, l'heure du bilan a sonné”. En fait, quand nous avons fait ensemble l'exercice de prendre conscience que **VOUS êtes des femmes résilientes.**

Écrit par : Bernadette Hocke, responsable du Service d'Aide à l'emploi: “Option TOI

Sources : Un merveilleux Malheur et Les vilains petits canards de Boris Cyrulnik, Éditions Odile Jacob, 1999, 2001., www.psychologies.com/dico-psycho/resilience

*Noms fictifs