

Vivre à trois

Les choix de carrière que nous faisons tout au long de notre vie professionnelle ont un impact sur notre conjoint et sur notre famille. Voici pourquoi il faut en discuter avec eux avant de se porter candidat à un nouveau poste.

Gérer sa carrière, c'est aussi savoir gérer sa vie familiale. Mais lorsqu'arrive le moment de prendre une décision concernant un nouvel emploi, nous avons tendance à oublier celui ou celle qui nous soutiendra durant cette transition et nous aidera à atteindre nos objectifs. Lorsque le poste que vous convoitez depuis si longtemps se pointe à l'horizon, l'accord de votre conjoint est essentiel. Tous les experts en gestion des expatriés vous le diront : s'assurer de l'adhésion du conjoint avant d'accepter un poste à l'étranger, par exemple, est la condition nécessaire à la réussite du projet. Il en va de même pour une mutation, pour un simple changement d'emploi ou encore pour une promotion. Bref, à chaque changement, nous devrions vérifier que notre « douce moitié » nous donnera son appui. J'ai rencontré beaucoup de cadres qui, après s'être prêtés au long processus de sélection, refusaient le poste à la toute fin, car celui-ci ne coïncidait plus avec le projet familial. La région géographique peut ne pas convenir – pas besoin d'être muté à Tombouctou ; pour certains, la Rive-Sud ou le *West Island* peuvent poser problème. Les nouvelles responsabilités rattachées au poste peuvent bouleverser toute l'organisation à la maison. Et même en présence du poste idéal, ce sera peut-être le salaire moindre qui fera déchanter, ou encore un régime d'avantages sociaux moins généreux...

Tout bon chasseur de têtes vous le dira, le conjoint est souvent un facteur essentiel de la réussite ou de l'échec d'une transaction.

Dans mon travail, je suis souvent amenée à rassurer et à convaincre la conjointe du candidat, et à tenter d'évaluer la situation personnelle de ce dernier afin de m'assurer qu'il n'abandonnera pas à la fin du processus de sélection. Le problème ne se pose pas seulement chez les cadres de haut niveau, mais aussi chez les professionnels de premier niveau, et parfois même chez les employés. Comment faire face à pareille situation ?

Pour l'individu, certaines étapes sont essentielles (mais souvent négligées), et il en va de

même pour l'organisation. Quelles sont-elles ?

Obtenez l'accord de votre conjoint ou de votre ex-conjoint, si celui-ci est le parent de vos enfants. Il faut discuter du projet de carrière de son partenaire *avant* de se porter candidat, car tout changement d'emploi aura un impact sur la famille, que ce soit en raison de nouvelles responsabilités (plus de travail signifie moins de disponibilité à la maison), d'une relocalisation ou encore d'un poste qui exigera davantage de déplacements. Il est essentiel que votre conjoint sache, avant même que vous entrepreniez les démarches de changement, ce qu'impliquera votre nouvel emploi pour lui et pour la famille.

Faites le point sur la carrière de votre conjoint. Aujourd'hui, il n'est pas rare qu'un couple mène deux carrières en parallèle. Réussir à gérer harmonieusement les deux implique souvent de le faire en alternance. Pendant que l'un reprend ses études pour obtenir un diplôme qui lui donnera accès à une promotion, l'autre prendra soin de la famille ou du couple, et vice-versa. Le faire simultanément n'est pas sans risque. Combien de cadres m'ont confié que, sans l'appui de leur conjoint ou conjointe, ils n'auraient jamais pu arriver au niveau qu'ils visaient ? Il devra cependant toujours y avoir un « retour d'ascenseur ».

Tenez compte de la personnalité de votre conjoint. Votre nouvel emploi ou votre nouvel employeur s'accorde-t-il avec les valeurs et le style de votre conjoint ? Bien que la question puisse sembler farfelue, elle n'en demeure pas moins pertinente. Dans certaines fonctions comportant un volet « représentation » ou « vie sociale », le style ou la personnalité de votre conjoint peuvent vous aider comme vous nuire. Certains cadres ou professionnels dont les fonctions les amènent à sortir « en couple » doivent être certains que leur conjoint saura les appuyer et les représenter. Galas, cocktails, soupers et autres activités sociales exigent la collaboration de l'autre. Rares sont ceux qui peuvent affronter seuls ce type d'événements sans avoir recruté un « conjoint par procuration », pour faire bonne figure. Lorsque le conjoint est trop en décalage, le couple doit être encore plus solide.

Bien sûr, l'entreprise peut difficilement demander au candidat ou à l'employé de rencontrer le conjoint. La *Charte des droits et libertés de la personne* empêche techniquement tout employeur de s'informer sur la situation personnelle et familiale d'un employé, mais il n'en reste pas moins que la question du conjoint est un facteur essentiel à la résolution de l'équation... +

* Présidente, *Vénatus Conseil*

