



Face aux difficultés économiques et malgré les investissements consentis en matière d'innovation, de techniques commerciales et/ou de marketing pour renforcer la compétitivité de votre entreprise, vous êtes contraint de réorienter ou de mettre un terme à votre activité ou à celles d'une filiale... et de vous séparer de plusieurs collaborateurs.

Pour cela, vous mettrez certainement en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, dont l'objectif est d'accompagner les salariés afin de favoriser leur reclassement lorsque le licenciement est inévitable. Et si votre objectif est aussi de préserver l'avenir en ménageant votre «marque employeur», en réduisant l'impact de ces réorganisations au sein d'une entité plus large...

Nous vous proposons une prestation de Coaching en Mobilité Professionnelle afin de faciliter les reclassements.

Plus simple et rapide que la cellule de reclassement qui tend souvent à rendre dépendants les salariés concernés, le Coaching en Mobilité professionnelle va aider les personnes volontaires à mobiliser très rapidement leurs ressources afin de lever les freins psychologiques liés à la mobilité.

En effet, une étude récente¹ de l'Ifop pour Monster démontre que si la mobilité est perçue comme une opportunité d'évoluer et de se lancer de nouveaux défis pour un tiers des salariés (34% chez la moyenne des interrogés et 41% parmi les diplômés supérieurs), voire comme une nécessité pour s'adapter au marché du travail (22%), le passage à l'acte reste perçu comme difficile.

Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de changer de secteur d'activité (80%). Le changement d'entreprise est lui aussi perçu comme difficile par une majorité des répondants (74%), et dans une moindre mesure par les 18-29 ans (61%) qui souffrent moins de discrimination à l'embauche due à l'âge que leurs aînés (81% des plus de 39 ans redoutent le changement d'entreprise).

Conséquence ou non, la dynamique de mobilité a tendance à se dégrader, une majorité de Français actifs considère qu'il est plus difficile qu'auparavant de changer d'entreprise (59%), de métier (58%) et de secteur d'activité (57%).

Présentation du Coaching en mobilité professionnelle

Le Coaching en Mobilité Professionnelle est une discipline de la psychologie humaniste ainsi qu'un processus d'accompagnement et de facilitation. Son but est de permettre à une personne en situation de nécessité de reclassement de construire les solutions aux freins psychologiques qu'engendre ce changement radical et pas toujours souhaité, tout en travaillant sur son épanouissement personnel.

Parfois employé pour gommer les difficultés rencontrées dans le cadre professionnel, le coaching est de plus en plus utilisé comme un amplificateur de potentiel.

L'approche coaching révèle de formidables opportunités d'adaptation pour les personnes devant changer d'environnement professionnel.

Réservé aux personnes volontaires, c'est un investissement qui montre aux salariés contraints de quitter leurs postes que l'entreprise joue pleinement son rôle social, ce qui préserve son image et son identité positives pour de futurs développements.

Conduites par un coach professionnel et diplômé, rompu aux pratiques managériales, les techniques de coaching vont permettre au professionnel d'améliorer sa performance.

L'appui sur l'Orientation Solution

En nous appuyant sur les ressources du professionnel, nous travaillerons ensemble à développer une approche orientée solution, qui lui permettra de maîtriser les changements avec un bon pronostic de réussite.

Le Coaching Orienté Solution propose des processus opérationnels simples, qui valorisent les solutions plutôt que de focaliser sur les problèmes. Il se fonde sur une pratique centrée sur la mobilisation des ressources et des compétences.

La grande majorité des pratiques du coaching est centrée sur les problèmes vécus, une quantité conséquente de temps et d'énergie est consacrée à

¹ *Étude menée par l'Ifop par questionnaire auto-administré en ligne du 20 au 27 février 2017, auprès d'un échantillon de 1000 actifs de 18 ans et plus, dont 267 répondants de 18 à 29 ans.

comprendre, analyser, expliquer le pourquoi des problèmes. Or, maîtriser l'explication d'un problème ne le fait pas disparaître.

Aider à construire et atteindre des objectifs utiles en facilitant la mobilisation des qualités, des points forts et des compétences, voilà l'enjeu du "Coaching Orienté Solution"

Le Coaching Orienté Solution va rechercher ce qui marche dans une situation donnée, d'une manière très pratique et concrète. Le fait de se concentrer sur les solutions et non sur les problèmes - tout en les reconnaissant cependant - , d'être orienté vers le futur et non vers le passé, de s'intéresser à ce qui fonctionne bien plutôt qu'à ce qui ne fonctionne pas, amènent le Coaché à travailler dans un cadre positif et pragmatique.

Ce que le coaching orienté solution propose, c'est un changement de paradigme qui postule que chaque personne possède les solutions à ses difficultés.

Les atouts de l'approche Orientation Solutions : immédiateté, brièveté, changement de paradigme. Elle permet un changement puissant, inscrit dans la durée, générateur d'autres apprentissages.

La pratique de l'Orientation Solution prône l'avancement par petits pas afin d'obtenir un succès à coup sûr...et de capitaliser sur ce succès.

Ce que peuvent en attendre les bénéficiaires

► Débloquer une situation :

Aider le bénéficiaire à prendre conscience des schémas personnels et croyances limitantes freinant l'expression de ses potentiels professionnels, se libérer de la colère, du sentiment d'injustice pour mettre l'énergie au service d'un changement d'orientation professionnelle, pour bâtir un nouveau projet professionnel en appuis sur les motivations profondes...

► Développer la confiance

C'est à la fois la confiance en soi, pour faire face, mais aussi la confiance aux autres et la confiance en l'avenir. Et comment construit-on cette confiance ? Par petits pas, en prenant conscience des schémas personnels et croyances limitantes freinant l'expression des potentiels professionnels et personnel, en identifiant sa stratégie de succès.

► Accompagner des situations difficiles :

Prendre des décisions importantes, gérer le stress lié à la recherche d'emploi, gérer une crise, un conflit relationnel important, reprendre confiance en soi après une situation vécue comme un échec.

► La maîtrise de son stress

Une légende très culpabilisante tend à faire penser que c'est le stress qui nous permet la performance. Mais c'est faux ! il n'y a pas de bon stress. Il est parfois ponctuel et d'intensité modérée, mais il n'est pas normal pour un être humain d'être stressé chroniquement. Ça demande de l'énergie, donc ça fatigue. Le cerveau a alors plus de mal

à prendre des décisions. Il devient alors plus difficile de travailler, d'être créatif, d'être confiant.

► Développer son audace et son adaptation

L'audace est le fait de tenter quelque chose de nouveau, proposer des idées nouvelles. Cela implique d'être proactif. C'est être dans une dynamique positive et être orienté solution plutôt que de râler. C'est aussi préparer son intégration dans une nouvelle entité pour y être rapidement reconnu comme un élément positif et actif du collectif de travail.

► Rester motivé

C'est à la fois trouver de la motivation, mais aussi créer les conditions de la motivation en s'entraînant à donner un sens à ce que l'on fait, comme quand on perd l'envie d'aller courir ou marcher, ou faire du vélo, mais que finalement on y va parce qu'on voit plus loin, on sait que ça va nous aérer, que c'est bon pour la santé... Pour se motiver, il faut donc « donner un sens au-delà de la tâche à effectuer. »

► Être ouvert et curieux

Apprendre de nouvelles choses et les essayer, mais aussi apprendre des autres et de soi, mettre à jour ses connaissances, permet de réinterroger ses pratiques professionnelles pour les faire évoluer.

► Développer sa capacité à présenter sa candidature de manière attractive via les réseaux sociaux ou en face à face :

Identifier les besoins réels de l'entreprise en recherche de compétences, communiquer efficacement lors des différentes phases du recrutement, s'adapter à ses interlocuteurs tout en valorisant ses atouts sur la base des expériences réussies, valoriser et soigner son identité sur les réseaux sociaux, créer de la désirabilité sociale, même après 50 ans, établir une stratégie pour entrer en contact avec l'entreprise cible, etc.

Déroulement

► Quel est le processus d'intervention ?

Le processus d'intervention peut différer selon la nature du coaching : parfois, il s'agit de travailler sur les comportements et les pratiques du bénéficiaire ; tantôt, cela consiste à partager une réflexion pour répondre efficacement à une situation opérationnelle.

En aucun cas, les personnes ne sont analysées, mises dans des cases, il n'y a pas de diagnostic ni d'interprétation, de spéculation... Le praticien du Coaching Orienté Solution s'intéresse à la particularité de la personne qu'il accompagne et à la bonne façon de l'aider à agir pour atteindre son objectif.

Le Coaching orienté Solution est bref. Il est proposé sur cinq à dix séances maxi, il vise à mobiliser les capacités de changement, aide la personne à mieux utiliser les qualités, compétences et ressources à sa disposition. Le travail du coach est de faciliter l'accès aux premiers changements utiles. Il vise à faciliter la prise de conscience des ressources du bénéficiaire et leur mobilisation.

Dans tous les cas, le coach se doit d'effectuer son intervention dans l'intérêt du bénéficiaire et dans le respect de la personne.

Qui sont les coachs que vous allez rencontrer

Les coachs qui réalisent la prestation de Coaching en Evolution Professionnelle dans les Régions Bourgogne Franche-Comté et Rhône Alpes Auvergne sont d'abord des professionnels expérimentés, Psychologues et/ou Coachs certifiés.

Ils sont des professionnels de la conduite du changement individuel et collectif.

Spécialistes de l'écoute, ils possèdent une solide expérience de la vie en entreprise, et ont développé une connaissance des organisations et de ses enjeux stratégiques, ce qui leur permet, par formation et par expérience, de maîtriser les principes et techniques de management. La diversité de nos parcours de formation, de nos expériences professionnelles, de nos parcours de vie, de nos personnalités, vous garantit la richesse et la pluralité des échanges et des pratiques dans un cadre éthique.

Le coach référent pour cet accompagnement est Serge Lerondeau, 63 ans, praticien en coaching professionnel individuel et d'équipe depuis 1992.

DFSS Université Paris VIII Psychologie sociale, spécialisation en Coaching professionnel, Maître Praticien en PNL, titulaire du 101 en AT, formé aux approches collaboratives et à l'hypnose ericsonniène (IFPNL). Ancien MCA Agrosup Dijon, Ecole d'ingénieurs. Chargé du cours sur le coaching professionnel dans le M2 Psychologue du travail à l'Université de Bourgogne.

Éthique

Les coachs Creafo s'engagent à respecter formellement les règles suivantes :

- une validation de la faisabilité de l'action qui doit être mise en place,
- une confidentialité des propos (seul le bénéficiaire peut décider de transmettre tout ou partie des propos tenus au cours des séances),
- un travail dans l'intérêt exclusif du bénéficiaire
- des méthodes et protocoles proposés qui sont validés par des références de recherches universitaires
- une liberté totale laissée au bénéficiaire quant à ses choix.

Nous respectons les préconisations de la charte de la Société Française de Coaching.

Méthode

La méthode de base est l'entretien de face à face avec contrat commun d'objectifs. Nos outils et méthodes prennent appui sur les pratiques développées par Paul Watzlawick au sein du «Brief Thérapy Center » du Mental Reasearch Institute de Palo Alto, ainsi que sur la Programmation Neuro Linguistique (IFPNL), l'Approche Oientée Solution de Steeve de Shazer et Insoo Kim Berg,

adaptées au coaching, sur les Styles Sociaux adaptés en France par Christian Dupont, et sur l'intervention systémique. Ponctuellement, nous faisons aussi appel à des outils efficaces d'autres méthodes, comme l'Analyse Transactionnelle, ou encore les techniques de l'assertivité.

Nous proposons aussi au bénéficiaire la réalisation de leur profil HBDI®, lequel aide à mieux identifier nos modes de fonctionnement relationnel dans notre vie professionnelle et de tous les jours. Il facilite le repérage des points de blocage, des difficultés et donc les points d'amélioration en relation avec nos objectifs.

Durée

L'orientation solution est une approche brève. La durée d'un Coaching en mobilité Professionnelle se situe en général sur une moyenne de 10 h, en séances de 1h30 sur une période maximum de 2 mois.

Devis

Chaque situation est différente. Aussi, nous vous proposerons un devis détaillé après vous avoir rencontré et identifié votre besoin.

Le tarif est bien entendu différent selon le nombre de personnes accompagnées, et des remises sont accordées en fonction du volume.

A noter toutefois que le Coaching en Mobilité professionnelle est plutôt mieux adaptés pour des salariés ayant suivi des études supérieures et/ou ayant exercé des métiers à responsabilité. Même si nous avons obtenu de très bons résultats avec des personnes peu qualifiées et éloignées de l'emploi depuis plusieurs années, il y a une dimension collective qui doit intervenir, ce qui change la nature de la prestation.

Pour information, Creafo réalise une trentaine de Coaching en Evolution Professionnelle par an depuis 5 ans pour le compte de particuliers, d'entreprises ou de l'APEC, (dans ce cas, le plus souvent pour des cadres seniors) avec un taux moyen de retour à l'emploi de 80 % à l'issue de l'accompagnement.