

Possible ou utopique ? Qui s'y frotte s'y pique ?
Quels moyens pour quels objectifs ? Intérêts pour qui ?

Répondre aux questions muettes des employeurs



Les « contextes difficiles » ne manquent pas et vont croissant en entreprise. Ils sont de plus en plus visibles.

Agnès de La Bourdonnaye (*notre photo, ci-contre*) est Fondatrice et Dirigeante du Cabinet de Conseil FACE depuis 1999, coach certifiée HEC, créatrice du Département qualité chez un leader de la prestation Accueil et créatrice du Centre de réinsertion R.E.A.G.I.R. Successivement formatrice, consultante, directrice qualité, manager, employeur, et depuis 17 ans prestataire pour des sociétés de la Défense Nationale, elle a acquis sur le terrain une vision globale de la bonne conduite d'une entreprise, confrontée aux réalités de tous les jours et soucieuse de la considération due aux individus.

Sa devise : faire FACE, FACE à l'autre, FACE à soi, une éthique de vie appliquée au quotidien.

Cultiver le mieux-être en entreprise

Une entreprise qui subit des mutations génère forcément des perturbations pour ses acteurs. Souterraines, prêtes à exploser, de façon insidieuse, aux conséquences désastreuses, elles sont identifiables. Le coaching est devenu un des moyens préventifs les plus courants et les plus pertinents pour la résolution de problématiques humaines dans un environnement d'entreprise.

Voici l'histoire de M. V qui a bénéficié de notre coaching (50 heures)

Cadre dirigeant dans une Société Anonyme de 13 000 personnes, M. V a vécu toutes les péripéties d'une restructuration laborieuse, cahotique et compliquée à l'occasion d'un changement d'actionnaire.

Sorti du CODIR, utilisé sur diverses missions de réorganisation, il s'est vu progressivement retirer toute responsabilité décisionnelle ou opérationnelle.

Confronté à un hiérarchie de plus en plus déstructurée et des-structurante il est vite amené à travailler sur lui-même pour développer ses ressources intérieures, seul point d'ancrage dans le charivari ambiant.

« Haut potentiel », M. V bénéficie d'une prestation de « coaching de transition » destinée à l'aider à se trouver un nouveau poste dans cette grande institution.

Cet accompagnement, étalé dans le temps, aura ainsi eu quatre effets bénéfiques :

- M. V a mieux supporté les dommages psychologiques.
- Il a su rebondir et s'adapter à chaque nouvelle offre de poste, huit fois au total.
- Il a tiré un enseignement personnel de tout ce qu'il a vu et compris.
- Il est dorénavant stabilisé dans une fonction et des responsabilités qui lui correspondent complètement.

Tout changement important mérite un accompagnement spécialisé

Lorsque l'individu change de fonction ou de responsabilités, lorsqu'il perd sa place ou son identité professionnelle. Nombre d'entreprises l'ont compris et intègrent des coaching dans leur budget formation annuel. « Développement des capacités comportementales et relationnelles », « Développement des capacités individuelles d'organisation », « Gestion du stress »... rentrent ainsi dans le cadre du D.I.F.

Les dirigeants quant à eux reçoivent « des prestations coaching » n'apparaissant pas dans un plan de formation.

Que ce soit à l'occasion d'une prise de poste, d'une promotion, d'une mutation, d'une rétrogradation, d'un licenciement, d'un départ à la retraite, il est essentiel que l'étape délicate se passe bien, tant pour l'intéressé que pour son entreprise. II