



DÉMARCHE « GESTION de CRISES de CARRIÈRE »

La vie des Dirigeants et des Cadres est jalonnée de satisfactions et aussi d'embûches. Les occasions sont multiples : un départ non volontaire, une situation professionnelle critique : démotivation liée à une fusion ou une acquisition, changement de poste, d'équipe, mutation sur un autre site, période de sur - stress sans prise de recul possible, difficultés générationnelles, aborder une 2^{ème} partie de carrière, accidents ou maladies...

Les « meilleurs » perdent confiance en eux, doutent. Seul, il est plus difficile de sortir de l'impasse voire impossible.

Cette Démarche d'accompagnement a pour but de re - motiver et de mettre à jour les pistes d'évolutions possibles et réalisables.

Cibles concernées :

Déterminées par la D R H pour suivre Dirigeants et Cadres dans une situation sensible ou toute autre personne se sentant concernée

Principes fondamentaux de la démarche :

Le coaching, une approche qui permet d'amener le « coaché » à décider de ses choix et les assumer, prendre conscience de ses capacités pour parvenir à rebondir.

Un accompagnement individuel, sur mesure, opérationnel et limité dans le temps qui repose sur trois savoir-faire :

- La connaissance du fonctionnement humain**
- Les techniques de communication relationnelle**
- Les techniques de changement**

Les avantages du coaching

Le coaching est une démarche très valorisante pour le participant car guidé, il trouve lui-même ses solutions. C'est un moyen de révéler ses potentiels, développer ses capacités d'adaptation, les connaissances sur ses propres fonctionnements et sur ses interactions avec les autres, de s'ouvrir à d'autres modes de pensée et à la créativité.

Pour chaque intervention, il est proposé :

Un accompagnement personnalisé : un coach dédié est mis à la disposition du « coaché » durant toute la mission avec alternance d'entretiens en face à face, de simulations en situation et d'exercices pratiques (adaptés aux réalités et au contexte de l'entreprise et aux objectifs spécifiques de la personne).

Un cadrage de la situation : recueil d'information, analyse des causes et conséquences de la situation de crise.

Une aide à la décision : recherche des pistes de solutions possibles et réalisables, analyse de la faisabilité et projection dans le futur.

Un panel de techniques :

Sur le plan opérationnel : mise en place d'un plan d'actions après évaluation des capacités, des potentialités et des moyens permettant l'atteinte du résultat escompté.

Sur le plan mental : l'apprentissage du training mental, la modélisation, les stratégies de succès, le travail sur les valeurs, les stratégies de changement.

Sur le plan physique : gestion du stress, techniques comportementales et respiratoires

Déontologie

L' application des règles éthiques garantit respect, compétences, transparence et confidentialité.

