



## < COACHING >

Véronique Bertot Belaloui, coach professionnelle certifiée, présente l'intérêt du coaching dans le développement d'un projet professionnel.



# “ POUR QUE LE PROJET SOIT VIABLE IL FAUT L'INTÉGRER À UN PROJET DE VIE ”

### À QUEL MOMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE PEUT-ON S'ORIENTER VERS LE COACHING ?

Dans l'idéal, le coaching s'adresse à des personnes déjà en poste. Elles sentent le vent tourner dans leur entreprise et veulent anticiper, par exemple, un licenciement en essayant de se repositionner au mieux. Il y a aussi des personnes qui ne se plaisent plus dans leur travail et qui ont envie de mener à bien leur reconversion. Dans ce cas-là, nous travaillons ensemble sur le projet professionnel, qu'il soit déjà bien ficelé ou encore complètement flou.

Enfin, dans le cas le plus fréquent, ce sont des personnes qui sont sorties du marché du travail depuis un certain temps et qui doivent se réinsérer, parfois un petit peu au forceps, je pense notamment aux groupes de cadres seniors.

### COMMENT SONT TRAITÉS CES DIFFÉRENTS CAS DE FIGURE ?

Pour les personnes qui viennent très en amont, le coaching se déroule sur une quinzaine de séances d'1h30, espacées d'une semaine à dix jours. On commence par déterminer ensemble un objectif à atteindre à la fin de ce cycle. Cela peut prendre cinq à six séances pour affiner les attentes préalables et les transformer en un objectif précis. Ensuite est mise en place une stratégie avec différentes options possibles.

Le but est que la personne reparte avec un plan d'action extrêmement précis et daté, qui la mette sur les rails pour que le projet aboutisse dans les délais qu'elle s'est fixés.

Pour les personnes qui sont sorties du marché du travail, il peut y avoir des rendez-vous individuels bien sûr, ou des cycles de consultations collectifs de deux mois. Comme dans le cas précédent, il est important de bien établir le projet professionnel dès le départ.

Selon moi, pour que le projet soit viable et corresponde aux aspirations d'une personne, il faut l'intégrer à un projet de vie et travailler avec une vision « grand angle ». Un projet professionnel n'est qu'un objectif intégré à ce projet de vie. On va creuser à partir des valeurs, des besoins et des attentes des coachés, qui sont aussi importants que leurs compétences et leurs expériences purement professionnelles.

**“** *Ce qui va faire la différence avec un organisme qui propose un bilan de compétences pur et dur, très normé, c'est le travail sur le savoir-être”*

#### SUR QUOI TRAVAILLE-T-ON CONCRÈTEMENT ?

Bien évidemment, nous travaillons sur le savoir-faire, c'est-à-dire les démarches de marketing professionnel qui regroupent la rédaction du CV ou de la lettre de motivation, par exemple. Nous travaillons également sur les techniques de recherche avec les réseaux sociaux ou les « job boards » (sites web qui affichent des offres d'emploi). Ces nouveaux outils permettent d'avoir des contacts plus rapides et plus directs, ce qui aide donc énormément. La préparation à un entretien d'embauche est un exercice rarement bien maîtrisé et pourtant incontournable. Pour les cadres, nous travaillons également sur l'aspect management. Mais ce qui est fondamental et ce qui va faire la différence avec un organisme qui propose un bilan de compétences pur et dur, très normé, c'est le travail sur le savoir-être. Le coach va déployer toute son énergie pour que ses coachés reprennent confiance en eux et retrouvent l'estime de soi qui s'est effritée s'ils se sont éloignés du monde du travail. Sans ce travail préalable, il n'est pas envisageable de penser convaincre un futur employeur de la qualité de sa candidature.

Tout ceci participe à une reconstruction globale qui va permettre d'aborder de façon autonome une recherche d'emploi efficace.

#### DE QUELLE MANIÈRE PEUT-ON REDONNER CONFIANCE À DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Il faut leur enlever la vision négative qu'ils ont d'eux-mêmes et se focaliser sur ce qu'ils ont de précieux dans leur vie et dans leur environnement pour caractériser et valoriser leurs « belles réalisations », c'est-à-dire ce qu'ils ont réussi. Ce que j'explique souvent c'est que la confiance en soi, est une sorte de muscle qui peut être atrophié assez vite à la suite de déboires mais qui peut également se remuscler dès que la situation s'améliore. Les coachés, qui ont souvent relevé des challenges de très haut niveau, prennent alors conscience que le prochain défi est à leur portée. Nous fonctionnons par « petits pas » de façon à enclencher une dynamique positive lorsqu'une petite avancée se produit comme l'obtention d'un entretien par exemple.

