



Article Journal des Professionnels N° 75

**PAROLES DE COACH... PAROLES DE COACH... PAROLES DE COACH... PAROLES DE COACH ...**  
**...INTERIM DES CADRES ... CONTRAINTE OU OPPORTUNITE ?**  
**... DONNER DU SENS A SON PROJET PROFESSIONNEL**  
**... ETRE ACCOMPAGNÉ POUR PASSER DE L'INTERIM A UNE TRANSITION PROFESSIONNELLE CHOISIE**

**Si vous deviez envisager de travailler à votre niveau de responsabilités « en intérim », quelle serait votre logique ?  
Quel est l'impact possible d'un travail en tant qu'intérimaire ?  
Comment être efficace en peu de temps ? Concentré sur le résultat ? Motivé par le désir de transmettre ?  
Accepteriez-vous de vous remettre en question pour prendre un nouveau départ sur une durée courte ?**

*Dans cet article, notre Coach JDP nous invite à réfléchir sur la notion de flexibilité du travail, bien sûr, mais surtout sur l'un des aspects qui lui semblent essentiels à l'heure actuelle sur le marché du travail : accepter de se remettre en cause pour évoluer vers plus de concret, mesurable dans un délai court, pour répondre à une demande ou à un besoin précis. Il souligne ici l'importance d'une vision à plus long terme nécessaire à une véritable recherche de sens pour définir sa propre « mission professionnelle » !*

*Comme à chaque fois, il s'appuie sur son expérience du coaching, ses « cas réels » qui font la réalité de son métier. Jean Michel dirige un site industriel important d'un grand groupe, et Julie est en recherche d'emploi dans le domaine de la logistique.*

• **Jean Michel** dirige dans les Deux-Sèvres un site industriel de plus de trois cents personnes. A la fin de son coaching, il atteint une réelle maturité professionnelle qui, au fur et à mesure des séances de coaching s'est consolidée, alternant travail sur soi et une progression sur les différents aspects du management.

Il est aujourd'hui en mesure de faire le point sur sa progression, notamment en ce qui concerne ses capacités à communiquer, la gestion de ses émotions, et la clarification de son système de valeurs. Tout ceci lui permet d'affirmer son style personnalisé de manager, mais aussi :

- ✓ sa capacité d'adaptation aux situations difficiles,
- ✓ son goût pour l'entraînement des équipes,
- ✓ sa volonté de transmettre.

En synthèse, il a conscience aujourd'hui d'être dans une autre dimension du manager dans laquelle efficacité et humanité sont en cohérence avec lui-même. Il dit « Je connais mes capacités... je sais ce que je peux donner. » ou encore « Je souhaite donner plus de sens à mes actions, dans un délai court, avec passion ».

Ce sont les caractéristiques d'un manager « apte à travailler en intérim », car efficace et adaptable, centré sur le résultat qui intègre une dimension humaine.

Jean Michel ne travaille pas en interim, mais est prêt à assurer des missions pour son employeur, qui lui a déjà proposé, et sait dire ce qu'il peut accepter ou ce qu'il doit refuser pour être fidèle à lui-même, avant tout.

• **Julie** est en phase de réorientation de sa carrière, et souhaite profiter de cette occasion pour préparer un nouveau projet professionnel.

Avec l'aide de son coach elle travaille actuellement sur la présentation d'un projet de travail en intérim, pour répondre aux objectifs suivants :

- ✓ trouver une mission qui va lui permettre de montrer et de prouver sa motivation, son dynamisme, sa capacité à s'engager dans l'action,
- ✓ présenter de façon concrète son sens de l'adaptation rapide qui repose sur une flexibilité personnelle et une opérationnalité professionnelle,
- ✓ présenter une synthèse des aspects dominants de la connaissance de son métier,
- ✓ mettre en avant ses valeurs, par exemple le sens du service au client interne et externe,
- ✓ visualiser sa capacité à atteindre un résultat à partir d'un objectif fixé.



Pour elle, bien plus qu'une mission de courte durée, cette démarche est une étape à part entière d'un processus de clarification de son nouveau projet professionnel à plus long terme. C'est donc une réelle recherche de sens et d'identité qu'elle met en jeu dans cette dynamique. Elle se réserve la possibilité « le droit » de changer pour accéder à plus de liberté, mais aussi à une plus grande autonomie personnelle.

L'intérêt de cette démarche est évident : être en situation de travail rapidement et donc quitter le statut de « demandeur d'emploi », mais aussi se confronter à un système exigeant où elle doit convaincre rapidement et être centrée sur son résultat personnel à offrir aux donneurs d'ordre des différentes missions potentielles !

C'est aussi pour elle l'occasion de tester les conditions ou aspects du travail qu'elle souhaite approfondir.

La relecture (débriefing) de ces missions va vite s'avérer être une source d'apprentissage et d'enrichissement certain !

Jean Michel et Julie sont dans une même dynamique de recherche du sens donné à leur démarche professionnelle.

Le coaching leur permet d'avancer avec le soutien inconditionnel de leur coach, d'être accompagné en sécurité dans des phases de questionnement profond. Dans la même démarche, ils posent les bases d'un développement qui continue bien au delà de la durée de leur contrat de coaching. Ils progresseront avec plus d'autonomie et en même temps avec plus de clairvoyance dans leurs actions et leurs choix.



Les deux cas présentés ici sont très différents. Leur juxtaposition permet de mettre l'accent sur quelques piliers de la démarche coaching :

**1. E-couter pour rassurer.... et orienter l'observation vers la valorisation de l'individu :** l'aider à déterminer ses points d'appui (talents, valeurs) pour mieux s'orienter : trouver son propre CAP

- Qu'est-ce qui est vraiment important ?
- Quels sont les actes, faits choix qui donnent du sens à l'orientation ?

**2. R-eformuler pour être sur que le coach a compris : donner un retour ouvert et LARGE**

- Qu'est-ce que cela veut dire vraiment ?
- Comment utiliser certains acquis, certaines découvertes pour gagner en efficacité, souplesse, flexibilité ?

**3. I-ntégrer les éléments de la motivation : valider le désir de progresser, être sur une ligne d'EVOLUTION**

- Qu'est-ce que de tels constats peuvent changer ?
- Est-ce que ces actes ou décisions constituent bien un axe de progrès ?

**4. C-oncrétiser et simplifier tout ce qui peut l'être**

- Comment faire encore plus, avec moins d'effort et plus simplement ?
- Est-ce que le chemin est bien le plus court et le plus direct ?

### PAROLES DE COACH

Le coach situe son client sur une logique multicritères :

- Le temps : être concentré sur le présent, mais motivé par la vision du futur : « **Le possible de demain !** » ,
- Le changement ou la transition : trouver les meilleurs raisons, appuis, objectifs pour passer d'un point à un autre,
- Le relationnel : avoir consciemment le comportement adapté avec chacun, comprendre le fonctionnement de l'autre
- Le système personnel de chacun : connaître le fonctionnement de sa personnalité, c'est savoir utiliser toutes les dimensions de l'être : le cœur et la raison, la tête et les jambes, etc. ...

Pour conclure sur la nécessité de souplesse et d'adaptation : ne sommes nous pas de plus en plus en intérim dans notre vie professionnelle ?

Et si nous considérons notre position comme une forme d'intérim, qu'est-ce que cela changerait ?

Qu'est-ce que nous aurions envie de transmettre pour assurer une continuité de réussite ?

**Cap Large Evolution : Eric de Pommereau**  
La Rochelle Tél. 05 46 41 53 19 / 06 82 80 35 10  
Site internet : <http://www.caplargo.com>  
E-mail [contact@caplarge.com](mailto:contact@caplarge.com)