

Note technique : **ACCOMPAGNEMENT**

Finalité

Il est souvent difficile de résoudre seul une situation professionnelle complexe, de dépasser des points de blocage, tout comme de gagner en efficacité ou en équilibre. La structure hiérarchique, dès lors qu'on sort des problématiques purement techniques du poste, n'a pas toujours la capacité à apporter les bonnes réponses.

Qu'il s'agisse de difficultés d'organisation, de gestion des priorités, de problématiques d'animation de son équipe, la démarche d'accompagnement constitue souvent une aide efficace.

Quelques exemples d'application:

- Accompagnement d'un passage en position managériale
- Préparation à une future fonction dans le cadre d'une évolution programmée
- Amélioration de la communication (en interne, externe, hiérarchique, etc...)
- Renforcement des compétences...

Notre méthodologie

La démarche d'accompagnement n'est pas une thérapie. Elle vise à permettre à son bénéficiaire, à travers une prise de recul, une analyse des situations et des dysfonctionnements, d'élaborer des solutions concrètes, d'en suivre la mise en œuvre, de procéder aux réajustements nécessaires. Elle peut déboucher sur la préconisation d'autres actions, du type formation spécifique, voire réaménagement de la fonction occupée.

Si elle est cantonnée au domaine professionnel, la démarche d'accompagnement ne peut cependant ignorer le contexte personnel, dans les interférences qu'il peut avoir avec la bonne tenue du poste. C'est dans ce cadre uniquement qu'est abordée la dimension psychologique, partie intégrante de l'accompagnement.

La démarche se décompose en différentes phases:

- Phase préparatoire: dans cette étape, nos consultants rencontrent l'entreprise (Dirigeants, RH et éventuellement hiérarchie) pour préciser la demande et les objectifs, puis l'intéressé, pour valider la cohérence de ses propres objectifs avec ceux de l'entreprise, son adhésion à la démarche proposée, et sa capacité à collaborer positivement avec le consultant qui va l'accompagner. C'est seulement sur la base de cet accord que la mission peut être valablement menée.
Cette phase permet également de définir, de manière tripartite, les limites de confidentialité dans les retours faits à l'entreprise sur l'avancement de la mission, et le feed-back demandé ou non à la hiérarchie.
- Phase d'analyse et d'élaboration de solutions: c'est dans cette phase que le travail d'analyse des situations, d'identification des points de progrès, d'élaboration des stratégies et/ou des outils à mettre en œuvre sera mené.
Elle constitue la part centrale de la démarche.
- Suivi: le terme même d'accompagnement évoque une notion de cheminement. Le suivi permet, en inscrivant le travail dans une durée, de mesurer les progrès accomplis, d'apporter les enrichissements ou les recentrages nécessaires. Il fait de l'accompagnement une démarche dynamique.

Organisation pratique

A l'exception de la phase préparatoire, qui sera nécessairement menée au moins en partie dans les locaux de l'entreprise cliente, le travail d'analyse comme de suivi sera chaque fois que possible réalisé dans nos bureaux. Il est sinon difficile pour le bénéficiaire de la démarche de s'abstraire suffisamment, sur un plan matériel comme psychologique, de son environnement pour se placer dans la position de recul nécessaire.

La durée globale de l'accompagnement est adaptée à chaque cas particulier.

Un calendrier prévisionnel d'intervention est proposé à l'entreprise à l'issue de la phase préparatoire.

L'ensemble de la démarche repose sur une totale personnalisation.

Notre qualification

L'approche résolument concrète et « business oriented » de notre travail repose sur une excellente connaissance des entreprises, de leur mode de fonctionnement, et des métiers.

Nos consultants ont chacun près de 20 ans d'expérience dans le conseil en ressources humaines, souvent en situation d'accompagnement, soit dans cette démarche en tant que telle, soit dans des contextes où l'accompagnement est une composante d'une intervention plus globale (outplacement en particulier).

Notre philosophie

La démarche d'accompagnement, dès lors que nous sommes mandatés par l'entreprise, suppose un accord tripartite sur les objectifs, les moyens, mais aussi les limites du travail mené. Ce cadre doit être posé au préalable à toute mission.

La notion de confidentialité, notamment, doit être précisée le plus clairement possible.

Notre champ d'intervention se situe uniquement dans le domaine professionnel. Nous nous réservons, si des problématiques personnelles nous semblent le justifier, de conseiller à la personne que nous accompagnons les autres démarches qui pourraient lui être profitables.

Notre démarche garantit un regard objectif, neutre et bienveillant.