

ACCOMPAGNEMENT DU RETOUR À L'EMPLOI PAR LE COACHING PROFESSIONNEL, APRÈS UN ARRÊT DE LONGUE DURÉE, SUITE A UN CANCER

Projet Pilote
ERC- Sud Oise- Les Rubans de la Vie

Corinne Azam - Christine Kerroc'h - Caroline Laurette - Claude Morin - Cécile Thomas



Région
Hauts-de-France



ESPACE RESSOURCES CANCERS
«Les Rubans de la Vie»
3 AVENUE DE STYVEY - 60300 CHANTILLY
TEL : 06 20 72 77 03

Avec le soutien institutionnel

SANDOZ A Novartis
Division

CONTEXTE DU PROJET PILOTE



ESPACE RESSOURCES CANCERS
« Les Rubans de la Vie »
3 AVENUE DE SYLVIE - 60500 CHANTILLY
TÉL : 06 28 72 77 83

aract
Hauts-de-France

Une des missions des ERC est l'accompagnement social des personnes atteintes de cancer

Une réflexion collaborative entre l'ERC Sud Oise, ses bénéficiaires et l'ARACT (Agence Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail) dans le cadre de ce volet social axée **sur la problématique vers le retour à l'emploi des personnes atteintes de cancer**, a permis d'identifier 3 axes de travail.

1. L'accompagnement des bénéficiaires dans le parcours des démarches administratives.
- 2. Un temps d'accompagnement du bénéficiaire dans sa reconstruction personnelle au profit du professionnel, que nous appellerons le « temps de reconstruction » nécessaire pour un retour dans l'emploi dans de bonnes conditions**
3. L'accompagnement de l'entreprise pour accueillir une personne en arrêt de longue durée en lien avec un cancer.

L'ERC Sud Oise a décidé de développer un projet sur le point 2 : « le temps de reconstruction », qui n'est pas pris en compte dans les différentes prises en charges existantes et qui a été identifié comme une étape nécessaire pour les personnes ayant vécu un cancer afin de favoriser un retour à l'emploi dans de bonnes conditions avec un accompagnement par le coaching professionnel.

LE PROJET PILOTE

Démarrage : mars 2022

Période de mise en œuvre : 2022 – 2024

18 bénéficiaires - 2 coachs centrées sur la relation au travail

3 Groupes de 6 personnes accompagnées

Par parcours :

- 7 séances individuelles
- 2 ateliers collectifs

Durée d'un parcours : 7 mois (moyenne)

21 heures d'accompagnements par bénéficiaire



2 COACHS PROFESSIONNEL EXPERIMENTEES



Corinne Azam

- ❑ **Coach professionnel (Organisation, Equipe, individuel : Managers, Salariés)**
- ❑ **Plus de 30 ans d'expérience opérationnelle Ressources Humaines & accompagnement des transformations**
- ❑ **Certifiée coaching individuel IRP**
- ❑ **Diplôme Universitaire Coaching d'équipe**
- ❑ **Approches/ outils de coaching privilégiées : approches cognitivo – comportementales/ systémie/ pratiques narratives / CNV**
- ❑ **Devise : "On transforme sa main en la mettant dans une autre" Paul Eluard**



Caroline Laurette

- ❑ **Coach professionnel (Individuel – Equipe)**
- ❑ **Plus de 30 ans d'expérience opérationnelle au service du développement entrepreneurial – Marketing / Commercial / Formation**
- ❑ **Coach Certifiée ACTP par ICF – formée par International Mozaik et Activision Coaching Institute**
- ❑ **Approches/ outils de coaching privilégiées : approches pluridisciplinaires – outils métaphoriques, marche créative**
- ❑ **Devise : « La logique vous conduira d'un point A à un point B. L'imagination et l'audace vous conduiront où vous le désirez » A. Einstein**

QU'EST CE QUE LE COACHING ? (1/2)

Le coaching professionnel est l'accompagnement de personnes ou d'équipes pour le **développement de leurs potentiels et de leurs savoir-faire** dans le cadre **d'objectifs professionnels**. Le coach est par conséquent un expert de l'accompagnement.

Le coaching individuel vise à permettre à la personne accompagnée de :

- **Prendre du recul** pour mieux appréhender la complexité des situations auxquelles elle doit faire face
- Identifier ses **marges de manœuvre**
- Repérer et oser de **nouvelles options d'action**
- Trouver une meilleure adéquation entre ses **compétences, valeurs et aspirations** et celles de l'organisation à laquelle elle appartient
- Mieux vivre des **transitions** à des étapes clés de son parcours professionnel

Définition Société Française de Coaching



QU'EST CE QUE LE COACHING ? (2/2)

La pratique du coach doit s'appuyer sur trois domaines de connaissance :

- Compréhension du **psychisme humain**
- Compréhension des **relations humaines**
- **Compréhension de l'entreprise, des organisations et des groupes sociaux.**

Le coach est garant du cadre et des processus d'intervention dans le respect de la Déontologie de la Structure à laquelle il est affilié.

Définition Société Française de Coaching



LE SOCLE SUR LEQUEL REPOSE NOTRE INTERVENTION DE COACHS DANS CE PARCOURS

- Respect du cadre déontologique : Ethique, confidentialité, absence de conflits d'intérêt
- Supervision et analyse de pratique
- Coordination avec les membres de l'équipe ERC
- Protection, Permission, Puissance
- Coach : Garant du cadre et du processus, obligation de moyens
- Une demande et un contrat d'accompagnement bipartite précisant le contexte, les objectifs et les indicateurs d'atteinte du bénéficiaire
- Co-responsabilité – Co-construction - Co-engagement
- Alliance et cheminement sur mesure



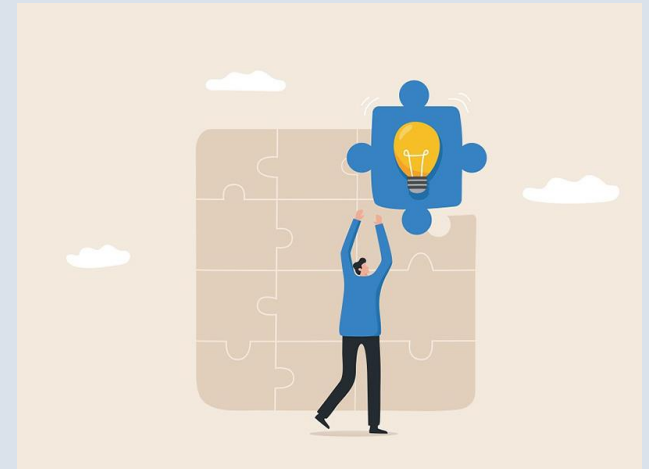
OBJECTIF DU PARCOURS DE COACHING PROFESSIONNEL PROPOSÉ

TRAVAILLER SUR L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

Permettre au bénéficiaire

- ⦿ D'activer ses talents professionnels et trouver un nouvel élan
- ⦿ D'occuper son terrain de jeu professionnel &/ou de le redessiner autrement : projet professionnel

**Approche centrée sur la qualité de vie au travail,
les relations et l'efficacité au travail**



LES CRITÈRES D'IDENTIFICATION DES PARTICIPANTS

Personnes atteintes de cancers, qui ont terminé leur parcours de soins actifs, en perspective de :

- ✓ Recherche d'emploi
- ✓ Retour dans l'entreprise initiale (nécessitant ou pas un aménagement de poste)
- ✓ Reconversion professionnelle

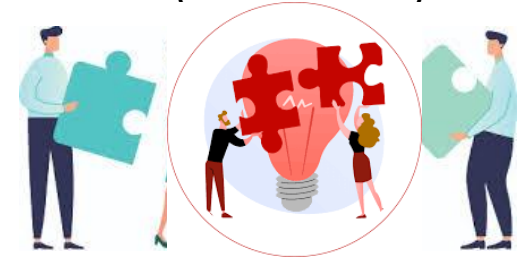


Repérées par les psychologues au cours d'entretiens préliminaires, axés sur :

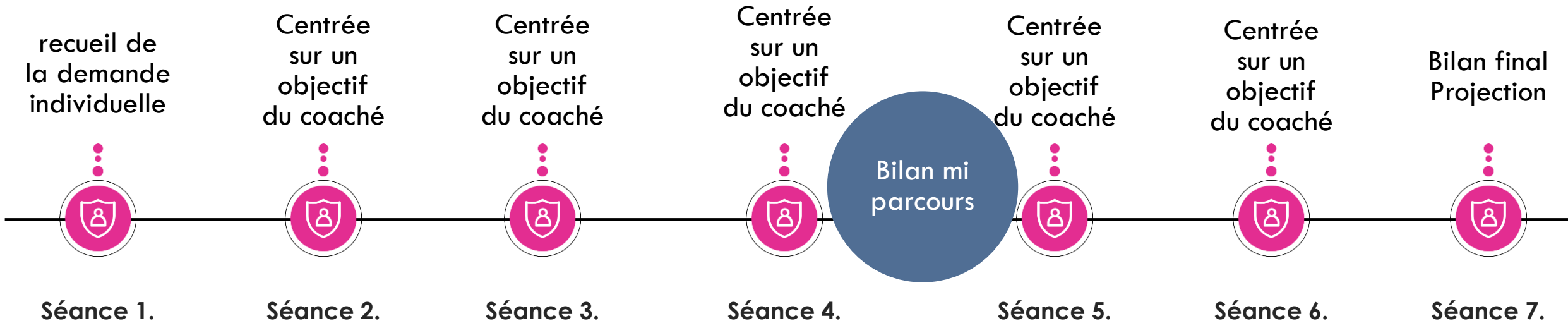
- **Motivations** à la reprise du travail/souhait de reconversion
- **La disponibilité** psychologique au coaching
- **Capacité de mobilisation des ressources** : intellectuelles, physiques, psychologiques et environnementales
- **Demande explicite** d'un accompagnement par un coach

MODALITES DU PROJET PILOTE

(individuel)
(collectif)



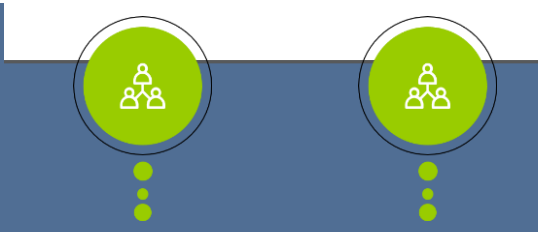
Semaine 1 Semaine 28



Bilan mi-parcours

Au fil du process, ajustement permanent avec l'équipe ERC, supervision, analyse de pratique

Création du groupe
Travail collaboratif et individuel



Travail collaboratif et individuel
Bouclage

VERBATIM DE DEMANDE INITIALE



plus exprimer émotions

bien anticiper le retour

possibilités de formation

changement de métier

reprendre contact

clarifier les possibles

mieux gérer le stress

à mon rythme

en étant épanouie

arrêter de culpabiliser

affiner ses goûts

recréer le lien

confiance en soi

me mettre en mouvement

se préserver

étape par étape

se faire plaisir

diminuer niveau exigence

valoriser ses compétences

interagir différemment

L'ÉVALUATION DE LA DÉMARCHE

Objectifs :

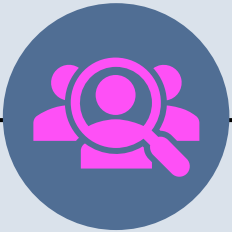
- ✓ Partager les principaux progrès et changements réalisés
- ✓ Boucler avec les objectifs de départ et les indicateurs de réussite
- ✓ Veiller à la qualité du processus et à son adéquation aux besoins des bénéficiaires
- ✓ Pouvoir infléchir et adapter si besoins
- ✓ Optimiser la mise en œuvre du plan de développement et rendre autonomes les bénéficiaires



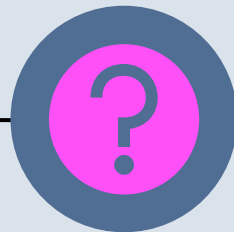
LES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION



Evaluation
des profils



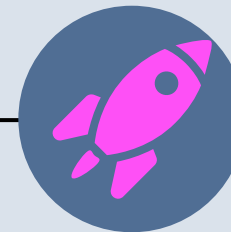
Exploration
de la
demande



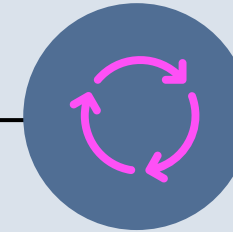
Bilan
intermédiaire



Bouclage du
processus



Questionnaire
Evaluation de la
satisfaction



Processus permanent d'ajustement entre psychologues et coachs

COMMENT AVONS-NOUS CONSTRUIT LE QUESTIONNAIRE ?

- Principalement des Questions ouvertes laissant la place à l'expression : permettre aux bénéficiaires d'évaluer le processus, l'impact sur leur retour à l'emploi, la qualité de la relation au coach, la qualité des séances individuelles et des ateliers collectifs
- Quelques questions fermées : le retour à l'emploi, l'environnement de l'accompagnement.



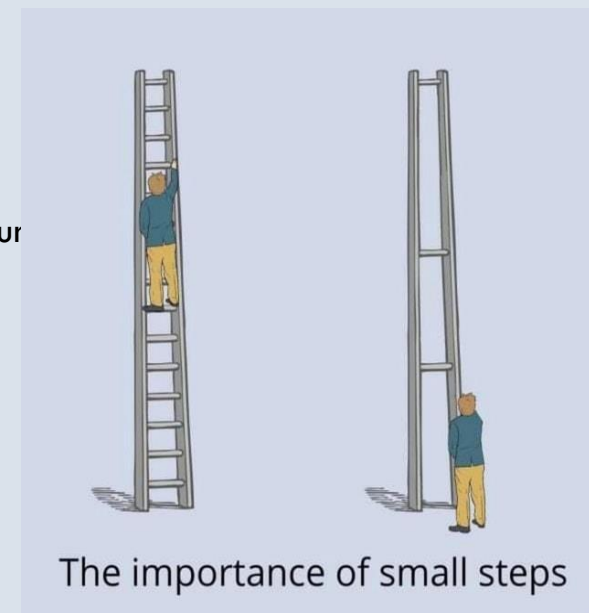
QUESTIONS POSÉES / VERBATIM



- En quoi ce parcours vous a été utile/bénéfique ?
- Qu'est-ce que ce parcours vous a permis de comprendre et d'apprendre ?
- Qu'est ce que ce parcours vous a permis de faire différemment ?
- Recommanderiez-vous ce parcours à d'autres personnes ?
- En quoi ce parcours a modifié – ou pas – votre vision de votre reprise d'activité professionnelle ?
- Questions sur la relation coaché/ coachs
- Détails sur L'organisation du parcours - séances individuelles et ateliers collectifs, évolution dans parcours et souhaits d'accompagnement après le retour à l'emploi.
- Questions sur l'environnement du parcours et le retour à l'emploi

RETOURS SUR LE PREMIER GROUPE (6 PERSONNES)

- ❑ Durée moyenne de l'arrêt maladie : 2 ans
- ❑ 4 personnes ont repris le travail :
 - 1 sur son poste initial : questionnement sur une reconversion, travail sur l'identité professionnelle, l'exigence, la valorisation de soi et de son parcours, la relation aux autres, la peur de la suite.
 - 1 sur un nouveau poste dans son organisation : Accompagnement centré sur la restauration du lien avec l'employeur, le renforcement de la confiance dans les relations au travail, la valorisation professionnelle, la culpabilité, la perception du regard de l'autre, la négativité.
 - 1 sur un nouveau poste dans son organisation : valoriser ses compétences et son parcours, sa capacité à choisir son activité souhaitée : ce qu'elle veut et ne veut pas, préparer un entretien de pré reprise, travail sur la relation aux autres (décentration), l'expression des émotions, négativité et exigence.
 - 1 reprise avec temps aménagé. Une envie de retrouver son poste. Travail sur l'identité professionnelle. Nécessité de reprendre confiance dans les capacités à renouer avec ses équipes et à équilibrer la charge de travail. Licenciement économique lié à l'arrêt d'activité de l'entreprise. Coaching à reprendre.
- ❑ 1 personne en projet création entreprise :
 - 1 reconversion prise en charge par une structure d'accompagnement à la création d'entreprise. Besoin de reprendre sa vie en main et d'identifier les voyants positifs favorables au projet de reconversion.
- ❑ 1 personne en arrêt maladie
 - 1 poursuite de la réflexion. Souhait de se mettre en mouvement et d'être en capacité d'exprimer ce qu'elle veut et ne veut plus. Clarification des voies possibles pour une reprise associée à un probable changement de poste.



CONCLUSION : UN PROCESSUS VIVANT



- 1 processus d'amélioration permanente : évolution sur le format, le contenu, importance de prévoir au moins une séance individuelle après le retour à l'emploi
- 1 processus qui tient compte de la temporalité de chaque bénéficiaire et qui peut s'étirer dans le temps
- Envisager plus de séances en groupe, plus réparties dans le temps pour permettre plus de partages (co-développement) entre les participants : besoin de partage
- Nécessité d'un bilan intermédiaire entre les coachs et les psychologues

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Corinne Azam - Christine Kerroc'h - Caroline Laurette - Claude Morin - Cécile Thomas



Région
Hauts-de-France



ESPACE RESSOURCES CANCERS
«Les Robinson de la Vie»
3 AVENUE DE STYVEY - 80300 CHANTILLY
TÉL. : 06 20 72 77 03

Avec le soutien institutionnel

SANDOZ A Novartis
Division