Mémoire de certification

RUPTURE PROFESSIONNELLE, ÉMOTIONS, CHANGEMENTS ET COACHING

AUTEUR
Salim Gomri

DIRECTION
Dr Eveline Bouillon

HOUSE OF TRAINING

Promotion Luxembourg 2021
COACH CONSULTANT

icn business school ARTEM

Citations

« L'Homme se découvre quand il se mesure à l'obstacle. »[1]

- Antoine de Saint-Exupéry -

« Je ne perds jamais, soit je gagne, soit j'apprends. »

- Nelson Mandela –

« Think different! »

- Apple Inc –

[1] Merci Cyrille Colin

Résumé

Ce mémoire a pour objet l'étude du vécu émotionnel lié à une rupture professionnelle et la manière dont le coaching peut accompagner un coaché à mettre en place des stratégies adaptatives dans ce contexte.

Une étude bibliographique a clarifié le champ d'investigation et a donc permis de construire l'étude.

Une enquête menée en ligne diffusée sur différents réseaux sociaux, entre autres Linkedin, auprès de 183 répondants offre une visibilité sur les émotions les plus ressenties en période de rupture (la colère et le dégoût) et celles recherchées dans un emploi idéal (la confiance et la joie).

En partant de cette analyse, ce mémoire fait émerger une méthodologie d'accompagnement des différents cas de rupture professionnelle. Elle préconise des outils comme le silence, l'écoute active, le coping et la projection dans un état désiré qui sont particulièrement adaptés aux situations de rupture professionnelle.

Mots clés

Rupture, émotions, changements, coaching, enquête

Attestation d'authenticité

« J'atteste que ce travail est personnel, cite en références toutes les sources utilisées et ne comporte pas de plagiat. »

Salim GOMRI

Nombre de caractères : 63 519 caractères[2]

[2] Sans les espaces, notes de bas de pages, remerciements, bibliographie et annexes.

Je soussigné **Salim GOMRI**

Formation suivie : **Formation certifiante Coach Professionnel**

Session suivie (année de démarrage/lieu) : **Promotion Luxembourg 2021**

Auteur et signataire du mémoire ayant pour titre : **Rupture professionnelle, émotions, changements et coaching**

dirigé par **Dr. Éveline BOUILLON**

☑ **autorise ICN Business School à diffuser mon mémoire sur le site ICN, sur Knowledge Hub et à disposer d'une version papier et pdf disponible à l'emprunt ceci sur une durée limitée fixée à 20 ans.**

Je note qu'en cas de diffusion de mémoire, ICN Business School se réserve le droit de retirer à tout moment mon mémoire sans avertissement préalable et prends note également que je pourrai à tout moment en demander le retrait en contactant ICN Business School.

Fait à Luxembourg, le 30 / 10 / 2021

Signature du candidat précédée de la mention « bon pour accord »

Bon Pour Accord

Remerciements

A mon sens, il m'est impossible de partager le fruit de ce travail sans échanger sur les êtres qui sont chers à mes yeux. Toutes les personnes qui sont mentionnées ont une valeur unique pour moi. Je vous suis reconnaissant pour tout ce que vous faites. Comme je le dis souvent : je vous aime fort. Sachez, chers lecteurs, que je ne souhaite pas ordonner mes remerciements, vous avez toutes et tous la même importance.

Un grand merci à :

- **Éveline Bouillon**, ma directrice de mémoire : merci d'avoir su me guider pour l'écriture (trucs et astuces) et pour ces échanges si précieux ;
- **Arnaud Lamouller** & **Laurent Goldstein** : pour m'avoir donné l'envie de faire le métier de coach ;
- **Cyrille Colin** : merci encore pour ton cours riche en émotions et ton partage sur le sujet ;
- **Marie-Emmanuelle Amara** : pour avoir consolidé ma thématique de mémoire ;
- **Les intervenants ;**

- **Maya** : ma princesse, presque 8 ans, déjà extra lucide qui m'aide à me rappeler chaque jour que la bonté réside dans la simplicité ;
- **Fatima, Papa, Maman** : merci pour tout ce que vous avez fait et que vous continuez à faire ;
- **Karima**: un grand merci petite sœur ☺. Merci également pour les relectures multiples ☺ ;
- **Ma famille** : merci à mes frères et sœurs ; Fatiha, Samia, Ali, Mustapha ;

- **Nathalie Knops** : une vraie leader née. Merci d'avoir cru en moi et de m'avoir inspiré et soutenu ;
- **Aurélien Mellé** : merci pour ta créativité, ton talent et ta réactivité ;
- **Ludovic Julien** : merci pour tes précieux conseils ;
- **Cyrille Thouvenot** : merci pour les échanges, un autre fan des « accords toltèques » ;
- **Mes amis** : mes relecteurs, mes relectrices. Ce travail a cette qualité en partie grâce à vous. Merci encore ;
- Les ***Confidempathes***, **Nicolas**, les personnes qui croient en moi, ceux que j'oublie et qui méritent mes remerciements ☺.

Table des matières

Citations 2

Résumé 3

Attestation d'authenticité 4

Remerciements 6

I. Introduction 9

II. Les notions importantes 10

A. La rupture professionnelle 10

B. Les émotions 11

C. Le stress 12

D. Le changement 13

E. Le coaching 13

III. Enquête sur la rupture professionnelle 14

A. Les interviews et l'enquête 14

1. Méthodologie des interviews 14
2. Méthodologie de l'enquête 15
3. Réalisation de l'enquête 15
4. Diffusion de l'enquête 18

B. Analyse de l'enquête 19

1. Aucun de ces choix 19
2. Vous avez licencié 19
3. Vous avez été licencié 21
4. Vous avez démissionné 24
5. Vous vivez une rupture conventionnelle 27
6. Vous êtes en désaccord avec votre employeur 29
7. Conclusion 31

IV. Le Role du Coach 33

A. Etape 0 : Préalable 33
1. Vérifier l'envie 33
2. Comprendre la demande 33
3. Objectif S.M.A.R.T. 34
4. Morceler la demande : le chunking 35
B. ETAPE 1 : Aide à se connaître 35
1. Connais-toi toi-même : le questionnaire de Schwartz 35
C. Etape 2 : remise en action / retrouver un équilibre 36
1. Meilleure acceptation : les 4 accords toltèques 36
2. Retrouver du pouvoir 37
3. Retrouver un équilibre 38
4. Face au découragement : la baguette magique 40
D. Savoir-faire et savoir-être du coach 41
1. Laisser le client s'exprimer : le silence 41
2. Inviter le client à explorer d'autres pistes : l'écoute active 41
3. Être reconnu dans sa souffrance : la courbe du deuil 42
4. Savoir se positionner : la distance et le discernement 44
5. Laisser le client agir : le coping 44
6. Coacher celui à l'initiative de la rupture 45
7. Projeter le coaché dans un état désiré 46
8. Amélioration continue du coach : supervision & introspection 47

V. Conclusion 48

VI. Bibliographie 49

VII. Annexes 51

A. Entretiens complémentaires 51
1. Monsieur A., directeur d'agence 51
2. Monsieur B., chef de projet informatique 52
3. Madame M., responsable marketing 53
B. L'enquête sur la rupture professionnelle 55
C. Résultats de l'enquête 68

INTRODUCTION

I. INTRODUCTION

La rupture professionnelle peut générer une souffrance, elle est parfois vécue comme un véritable cauchemar. L'objet de ce mémoire est de voir à quel point nous pouvons nous retrouver désarmés, parfois même totalement à nu face à cette expérience.

À la suite d'une rupture professionnelle, il nous faut nous retrouver, nous remobiliser. Nous pouvons nous demander comment dépasser cette rupture, aller de l'avant, ressentir de la joie / être heureux, retrouver en nous la force qui nous guidera vers de nouveaux horizons. La question est de savoir comment peut-on transiter d'un état de rupture à un nouvel état plus positif. Dans le cas où une aide est nécessaire, qui devons-nous consulter ? Quels sont les leviers qui vont nous aider à aller de l'avant ? Le coach est-il en mesure de répondre à nos attentes ?

Dans une première partie, nous détaillerons précisément les différentes notions clés du mémoire, les concepts.

Ensuite, dans une seconde partie, nous verrons comment notre enquête peut apporter des éléments de réponse sur ce que traversent les personnes qui vivent une rupture professionnelle, au moment de l'annonce et pendant la période qui la suit.

Enfin, dans une dernière partie, nous poursuivrons sur les apports du coach face à une rupture professionnelle. Il sera question d'analyser les différentes postures que le coach peut adopter, d'évoquer les différents outils qu'il a en sa possession pour accompagner le coaché à traverser cette épreuve de la manière la plus sereine, la plus harmonieuse possible.

LES NOTIONS IMPORTANTES

II. LES NOTIONS IMPORTANTES

Avant d'établir quel rôle joue le coach dans la bascule de la rupture professionnelle au changement, il est important de définir les différentes notions qui vont nourrir ce mémoire. Nous allons, dès lors, définir les contours des notions telles que : la rupture professionnelle, les émotions, le stress, le changement, le coaching.

A. LA RUPTURE PROFESSIONNELLE

La rupture peut être définie comme « le fait, pour un état, une action, d'être interrompus brusquement » (Larousse, s. d.). La définition décrit clairement qu'il existe en quelque sorte un arrêt net. Nous pouvons donc extrapoler le terme de rupture en affirmant que cette interruption laisse place à une situation nouvelle. Il y a donc un avant et un après rupture.

Dans ce mémoire, 5 types de rupture professionnelle sont envisagées infra :

1. La rupture professionnelle subie : dans ce cas de figure, il s'agit d'un « acteur » de l'entreprise à qui l'on annonce qu'il ne fait plus partie de la société. Il peut exister plusieurs types de licenciement, tels que le licenciement pour motif personnel qui réside sur des faits (inadéquation entre l'employé et le poste et/ou l'organisation) et le licenciement économique (cessation de l'activité de l'entreprise, difficulté économique de l'entreprise,…). Nous rattacherons donc le concept de rupture professionnelle subie au licenciement.
2. La rupture professionnelle choisie : dans ce cas de figure, il s'agit d'un employé qui décide en son âme et conscience de quitter son entreprise. Ses raisons lui sont propres, aucune obligation de justifier sa décision n'est exigée. Il n'a pas subi cette rupture. Il peut, par exemple, vivre une expérience au sein de sa structure qui ne répond plus à ses attentes, ce qui peut donc occasionner sa démission. Nous rattacherons donc le concept de rupture choisie à la démission.
3. La rupture professionnelle conventionnelle : dans ce cas de figure, le salarié et l'employeur décident d'un commun accord de rompre le contrat qui les lie. Les 2 acteurs s'entendent donc sur la manière de se quitter.
4. La rupture professionnelle inattendue : dans ce cas de figure, il s'agit d'une rupture professionnelle qui n'est ni choisie, ni subie par l'employé et/ou l'employeur. Nous pouvons illustrer ce type de rupture par une rupture sanitaire comme la Covid-19. Nous rattacherons donc la rupture sanitaire à une rupture inattendue.

5. La rupture professionnelle dûe à un manque d'alignement : dans ce cas de figure, il s'agit d'une rupture qui surgit lorsque l'employé n'est plus en adéquation avec les choix faits par sa hiérarchie ou suite à une nouvelle organisation de l'entreprise par exemple. L'employé vit une rupture avec son employeur car ses valeurs ne sont plus alignées avec sa fonction, son employeur ou l'entreprise.

Dans les 3 premiers cas, après l'annonce de la rupture, l'individu doit donner un préavis défini soit dans le contrat de travail, soit dans la convention collective. Celui-ci peut bien entendu être négocié avec l'employeur.

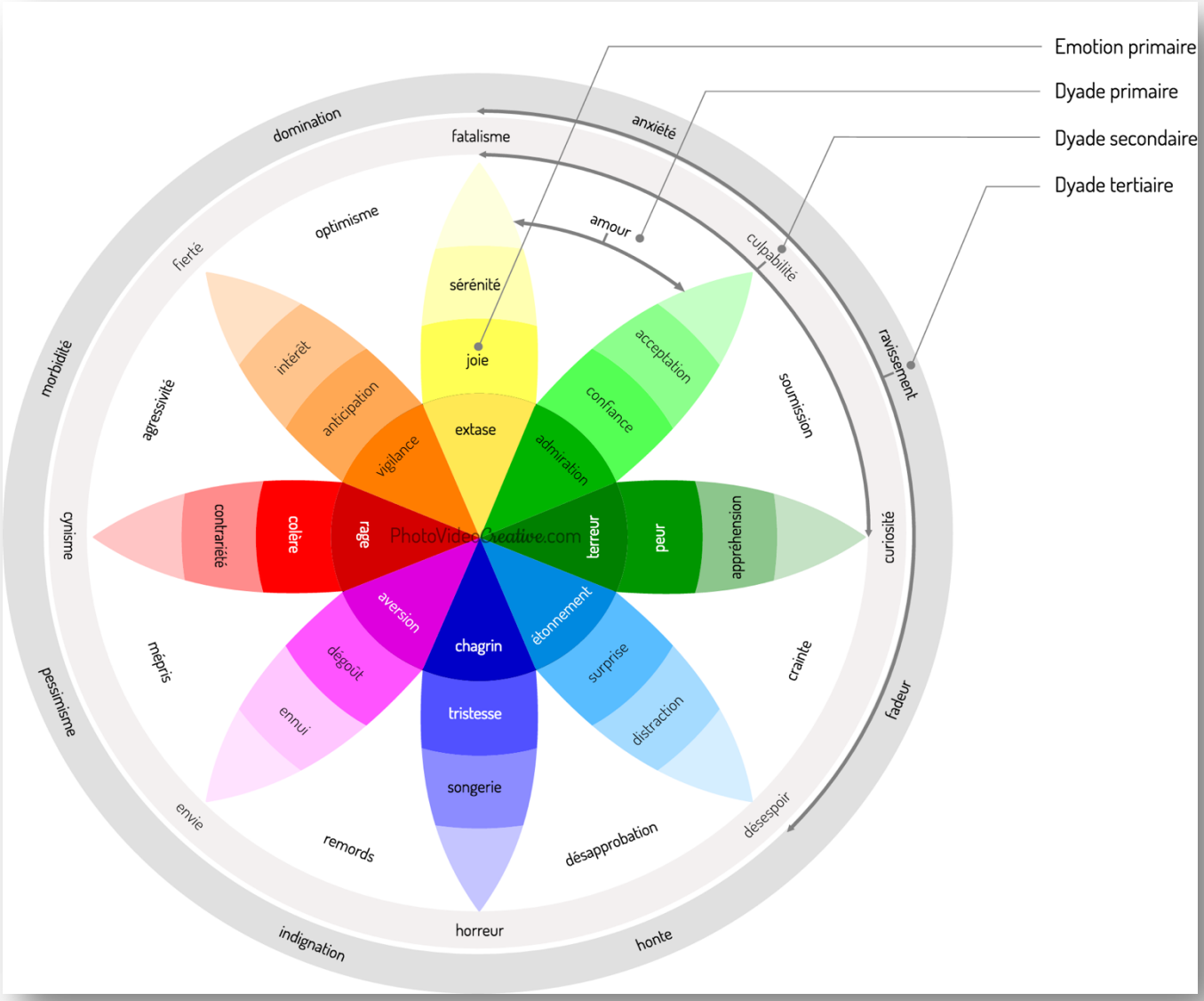
En tout état de cause, il est important de noter que lors d'une rupture professionnelle, il existe une fracture, un état initial qui est ébranlé. Dans tous les cas de figure, l'état d'après rupture est incertain. En effet, il est difficile de déterminer ce qu'il se passera les jours suivants.

B. LES EMOTIONS

Plusieurs auteurs ont défini à leur manière la notion des émotions mais nous avons choisi la définition de Plutchik.

Le psychologue Robert Plutchik a créé une roue des émotions (Donaldson, 2017). Il a proposé, pour la première fois, son modèle sous forme de cône (3D) ou de roue (2D) en 1980 afin de décrire les relations entre les émotions. Il démontre qu'il existe 8 émotions de base, deux à deux opposées. La joie est opposée à la tristesse, la confiance au dégoût, la peur à la colère, et enfin la surprise à l'anticipation. La roue des émotions de Plutchik organise ces 8 émotions de base en fonction du but physiologique de chacune. Elle est un excellent point de départ pour apporter de la clarté aux émotions. En effet, elles peuvent parfois sembler mystérieuses et déroutantes. Cette roue a également le mérite d'offrir trois degrés d'intensité pour chacune des 8 branches et fait apparaitre ainsi 24 émotions (8 * 3 émotions). Les émotions les plus fortes se retrouvent au centre de la roue et les moins fortes sont en périphérie. Un des avantages non négligeables de cette roue est qu'elle relie également les émotions entre elles, ce qui fait naitre une autre émotion, via ce qu'il appelle des « dyades ». Par exemple, quand on additionne de la joie à de la confiance, nous obtenons de l'***amour*** dans le cas d'une « dyade primaire ». Quand on ajoute de la joie à de la peur, nous obtenons de la ***culpabilité*** dans le cas d'une « dyade secondaire », quand on ajoute de la joie à de la surprise, un ***ravissement*** apparait dans le cas d'une « dyade tertiaire ».

Figure 1 - La roue de Plutchik



Pour la suite du mémoire, nous utiliserons la définition des émotions de Robert Plutchik à la lumière de la roue des émotions.

C. LE STRESS

La notion du « stress » a été définie par plusieurs auteurs.

Avant toute chose, nous ne pouvons pas parler de la notion du « stress » sans parler du médecin québécois Dr Hans Seyle, que l'on appelle le « père du stress ». Il propose une approche d'un point de vue médical.

En effet, c'est dans les années 1930 qu'il « donna une formulation à ce processus biologique, mettant en évidence que face à une agression, tout organisme vivant donne une réponse dite "d'adaptation" encore appelée "Syndrome Général d'Adaptation ou SGA" ou stress. » (Colin, 2006, p. 10). Il s'agit donc d'une réaction "normale" car il s'agit d'une réponse à un stimulus externe.

Les auteurs (Lazarus & Folkman, 1984, p.19) proposent quant à eux, une approche psychologique en définissant le stress comme une « transaction particulière entre un individu et une situation dans laquelle celle-ci est évaluée comme débordant ses ressources et pouvant mettre en danger son bien-être ». Selon les auteurs, ce qui est le résultat du stress, ce n'est donc pas l'élément extérieur lui-même, mais le lien qui existe entre le sujet et le stimulus. Ainsi, chaque événement ne résonnera pas de la même façon chez une personne ou chez une autre.

D. LE CHANGEMENT

Selon (Taylor et al., 2019), un *changement* est *positif* à partir du moment où il correspond à « une modification dans la conception de soi et/ou de ce que l'on veut, jusqu'au point où l'individu met en place une transformation autodirigée de ses attitudes, de sa motivation et/ou de son comportement ». Dans ces propos, il est clairement question d'une remise en question.

« Le terme de *changement* […] désigne à la fois une volonté à travers la mise en place d'objectifs, une motivation ou des moteurs, un chemin parcouru entre un état présent et un état désiré, et enfin un résultat » (Bouillon, 2016, p. 25).

E. LE COACHING

Le coaching et ses caractéristiques font l'objet du § *IV - Le Role du Coach* , comme le dit (Delivré, 2013, p. 30) il n'existe pas de « consensus sur le coaching ». Toutefois, nous rapportons ici les défintions de certains auteurs qui nous semble importante pour la suite du mémoire.

Selon (www.icicoach.com) le coaching « consiste à accompagner des personnes ou des groupes dans l'atteinte de leurs objectifs et, plus largement, dans la réussite de leur évolution personnelle et professionnelle ».

Selon (Whitmore, 2018) « Le but du travail d'entraînement est de libérer le potentiel pour le porter à son niveau de performance optimale. Il s'agit d'apprendre au client à apprendre par lui-même, plutôt que de lui faire ingurgiter un savoir extérieur »

ENQUÊTE SUR LA RUPTURE PROFESSIONNELLE

III. ENQUETE SUR LA RUPTURE PROFESSIONNELLE

Quand une situation, quelle qu'elle soit, traverse notre vie, des émotions nous animent et nous habitent en permanence et ce, à différents niveaux d'intensité. Toute rupture professionnelle, peu importe son type, génère différentes émotions chez la personne qui la vit. Dans le cadre de notre mémoire, nous nous intéresserons à ces émotions qui peuvent renforcer ou au contraire affaiblir la personne.

Par le biais d'une enquête qui s'adresse à différentes populations de travailleurs, nous allons explorer les émotions suscitées par la rupture professionnelle. Des entretiens complémentaires nous aideront à mieux cerner les ressentis d'un certain nombre de participants. L'ensemble de ces résultats nous permettra de dégager des besoins éventuels d'accompagnement.

A. LES INTERVIEWS ET L'ENQUETE

1. METHODOLOGIE DES INTERVIEWS

Nous avons choisi de questionner à minima une personne par catégorie de rupture professionnelle indépendamment de leur participation à l'enquête. Les personnes qui ont été sélectionnées proviennent de sources différentes : de notre entourage, d'autres que nous avions eu l'occasion de rencontrer dans le contexte de ce mémoire, via le bouche à oreille…

Certains entretiens se sont déroulés via téléphone, d'autres ont été réalisés en face à face. Dans tous les cas, les entretiens ont été retranscrits dans les heures qui suivaient pour éviter de perdre de l'information. Afin de garantir l'anonymat des répondants, nous avons substitué des lettres de l'alphabet aux prénoms, et parfois même remplacé le genre de la personne. Dans certains cas, les personnes qui se sont prêtées au jeu ont demandé un niveau de confidentialité plus élevé et nous l'avons respecté. Nous le préciserons en apposant la mention ***[confidentiel]***.

Une fiche « profil » précisant les informations de la personne questionnée est disponible en introduction de chaque interview, chaque interview étant disponible en annexe *VII.A - Entretiens complémentaires*. Nous n'avons conservé que les détails qui nous semblaient importants pour les besoins du mémoire.

Lors de l'entretien, nous commencions toujours par préciser la raison de leur présence à nos côtés et nous leur rappelions le caractère anonyme et confidentiel de l'entretien.

Avant d'échanger avec la personne, nous avions réalisé un questionnaire. Nous avons attribué une lettre au préalable à chaque sondé avant de le voir et avons commencé l'interview. Avant de clôturer la séance, nous prenions garde à ce que toutes les questions aient une réponse. Les questions marquées d'un « * » sont obligatoires. En voici la trame :

1. Pouvez-vous vous présenter ? *
2. Quelle(s) émotion(s) avez-vous ressentie(s) face à cette rupture ? *
3. Est-ce que vous vous êtes fait accompagner lors de la rupture professionnelle ? *
4. Où en êtes-vous maintenant ?
5. Que retirez-vous comme enseignement ? *
6. Est-ce que vous souhaitez ajouter quelque chose ? *

Pour les interviews en présentiel, nous avons décidé avec l'accord du sondé d'enregistrer l'échange. En ce qui concerne les interviews par téléphone, des notes sur papier ont été prises.
Toutes les notes ou les enregistrements audio ont été détruits une fois la retranscription terminée.

2. METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

Une fois que l'enquête a été créée, nous avons recueilli les données, puis les avons analysées et enfin interprétées. Le traitement des données a délibérément été confié à un outil de sondage en ligne, pour s'affranchir des problématiques légales.

3. REALISATION DE L'ENQUETE

L'enquête a été créée spécialement pour les besoins du mémoire afin de répondre aux problématiques[3] exposées plus haut. Les réponses à l'enquête ont tout d'abord été recueillies, pour ensuite être analysées et interprétées.
Afin d'optimiser le recueil des données, nous avons choisi d'utiliser un outil informatique. Au travers de cette enquête, nous avons exploré plusieurs pistes de recherches comme l'émotion à l'annonce de la rupture et les émotions attendues dans le nouvel emploi des sondés. Pour sensibiliser un maximum de

[3] Voir § I - Introduction

personnes et recevoir un maximum de réponses, il paraissait judicieux de créer une enquête en ligne accessible rapidement.

Le choix de l'outil s'est porté sur Checkmarket[4] online car c'est, selon nous, un outil puissant et facile d'utilisation. Il permet de créer des rapports complets, personnalisables, avec un ensemble d'indicateurs que l'on peut formater. L'enquête créée fût facilement transmissible via un lien internet et accessible à n'importe quel moment de la journée. L'avantage de cet outil est qu'il respecte les lois en vigueur. Ainsi dans le cadre de la ***RGPD***[5] par exemple, l'outil va rendre anonyme les informations sensibles. Il nous permet de nous concentrer sur l'analyse des données.

Une fois le choix de l'outil déterminé, il a été possible de créer l'enquête : voir https://chkmkt.com/rupture. Il est important de présenter correctement l'enquête afin de garantir la bonne compréhension des futurs sondés d'une part, mais aussi de les rassurer sur le sérieux de la démarche d'autre part. Pour ce faire, il a donc été précisé en introduction le but de l'enquête : le respect de l'anonymat, la confidentialité et le temps nécessaire pour y répondre. L'enquête débute avec comme texte explicatif :

> *Merci de répondre à cette enquête dans le cadre de mon mémoire de Coach Professionnel qui traite de la rupture professionnelle.*
> *Cela ne vous prendra que quelques minutes pour remplir cette enquête : de 5 à 10min maximum.*
> *Notez bien que toutes les réponses à cette enquête sont **personnelles** et **confidentielles**.*
> ***Votre nom n'apparaitra nulle part et le résultat est anonyme...***
> ***Bonne enquête.***

Une fois l'introduction faite, nous avons décidé de diviser l'enquête en 6 parties :

1. Vous vous êtes fait licencier : ce cas précis fait référence à la **rupture professionnelle subie.** Le contrat qui engage l'employé avec son entreprise a pris fin, il se retrouve sans emploi.
2. Vous avez démissionné : ce cas fait référence à la **rupture professionnelle choisie**. L'employé a décidé de son plein gré de mettre fin au contrat qui le relie à l'entreprise.

[4] Checkmarket : https://www.checkmarket.com/

[5] ***RGPD*** : **R**ègleement **G**énéral sur la **P**rotection des **D**onnées

3. Vous avez licencié un membre de votre équipe : ce cas de figure fait référence à un chef d'équipe qui licencie un employé. Dans ce cas de figure, il est intéressant de voir comment le manager procède en amont avant de licencier une personne : est-ce qu'il se fait accompagner ou non ? dans quel état émotionnel est-il ?
4. Vous avez vécu une rupture conventionnelle : un accord entre l'employé et l'employeur a été trouvé. Ce cas fait référence à la **rupture professionnelle conventionnelle**.
5. Vous vous sentez en désaccord avec votre mission, l'employeur ou l'entreprise : nous sommes dans la situation où l'employé ne se retrouve plus dans le modèle actuel de l'entreprise, que ce soit avec son employeur, la mission ou dans l'organisation elle-même. L'employé se retrouve donc face à une cassure, une rupture avec les éléments qui l'avaient amené à postuler dans cette entreprise.
6. Aucun de ces choix : la personne ne se trouve dans aucun autre cas.

L'enjeu des différentes questions posées dans cette enquête est double :

1. Quelles sont les émotions ressenties par les différents acteurs ?
2. Comment préparent-ils leur avenir suite à la rupture professionnelle ?

Afin de parvenir aux résultats attendus, nous poserons diverses questions :

- L'état émotionnel de la personne au moment de la rupture, *
- La date à laquelle s'est passée la rupture,
- Ce que l'employé recherche dans sa nouvelle mission, *
- Ce qui a changé dans son environnement

Nous dégagerons ainsi un rapport, composé de 5 parties (correspondant aux 5 types de rupture professionnelle), qui nous permettra d'interpréter les résultats.

Les questions concernant les émotions seront basées sur la roue de Plutchik[6]. Une question type peut être:

[6] Voir § II.B - Les émotions

« Lors de l'annonce de votre licenciement, quelles émotions avez-vous ressenties ? »

- Joie, Sérénité
- Confiance, Admiration, Acceptation
- Peur, Terreur, Appréhension
- Surprise, Étonnement, Distraction
- Tristesse, Chagrin, Songerie
- Dégoût, Ennui, Aversion
- Colère, Rage, Contrariété
- Anticipation, Vigilance, Intérêt

En ajoutant la possibilité de préciser une autre émotion avec l'option :

- *Autre, préciser…*

Le rapport a été pré-formaté au préalable. Une fois ce rapport pré-rempli par l'outil, et une fois la date de fin de l'enquête atteinte, nous avons pu interpréter les résultats.
L'interprétation des émotions se fera essentiellement en se basant sur la roue de Plutchik[7].

4. DIFFUSION DE L'ENQUETE

Une fois l'enquête créée, il fallait la diffuser à un grand nombre de personnes. Afin d'optimiser le nombre de réponses, le choix s'est donc porté sur les différents réseaux sociaux :

- LinkedIn avec des relances intermédiaires : https://www.linkedin.com/posts/salimgomri_rupture-professionnelle-activity-6855450500624629760-wn9o
- Facebook
- Groupe de discussions : tels que les outils de messagerie WhatsApp, Messenger…
- Ou via des contacts isolés : en leur envoyant le lien de l'enquête.

[7] Voir § II.B - Les émotions

B. ANALYSE DE L'ENQUETE

Après diffusion de l'enquête, voici les résultats obtenus. Il y a eu **183** participants, dont **35** ne se retrouvaient pas dans un des cas de rupture professionnelle précité. En somme **148** personnes ont apporté de la matière à l'enquête.

Voici une répartition des réponses :

Tableau 1- Tableau des réponses et des répartitions à la première question du questionnaire

	Nombre	%
Vous vous êtes fait licencier	41	22%
Vous avez démissionné	49	27%
Vous avez licencié un membre de l'équipe	12	7%
Vous avez vécu une rupture conventionnelle: accord conjoint employé/employeur	27	15%
Vous vous sentez en désaccord avec votre mission, l'employeur ou l'entreprise	19	10%
Aucun de ces choix	35	19%

1. AUCUN DE CES CHOIX

Il est vrai que le profil ne correspond pas au besoin de l'enquête, par contre il est important de souligner que les personnes se sont connectées et ont pris la peine de répondre. Il est possible que ces personnes aient eu un intérêt pour le thème du questionnaire mais n'ont pas trouvé ce qu'ils recherchaient. Cela pourrait indiquer qu'ils sont toujours en poste et en adéquation avec leur mission à l'heure actuelle.

2. VOUS AVEZ LICENCIE

Dans ce cas de figure, nous allons nous intéresser aux personnes qui ont licencié des collaborateurs. L'analyse porte sur un nombre de **12** répondants soit **7%** des réponses totales.

En ce qui concerne cette catégorie de rupture professionnelle, nous allons analyser 2 types de partage :

- Le ressenti du chef d'équipe lorsqu'il licencie un collaborateur : *Comment vous sentez-vous lorsque vous devez annoncer un licenciement ?*
- Le fait qu'il ait été accompagné ou pas pour procéder à un licenciement : *Est-ce que vous vous êtes fait accompagner (coaching, consultant RH) pour annoncer un licenciement ?*

a) Ressenti lors de l'annonce d'un licenciement

Tableau 2 - Comment vous sentez-vous lorsque vous devez annoncer un licenciement?

	Nombre	%
Confiance, Acceptation	4	36%
Tristesse, Chagrin, Déception	4	36%
Sérénité	3	27%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	3	27%
Peur, Terreur ou Appréhension	1	9%
Colère, Rage, Contrariété	1	9%
Autre, prière de spécifier	1	9%

Les résultats de cette étude nous montrent que pour 36% des personnes sondées, il existe un sentiment partagé entre la ***confiance*** *et* ***l'acceptation*** de la situation mais aussi de la ***tristesse****,* de la ***déception,*** une émotion partagée pour le même pourcentage de répondants de cette catégorie.

Il était judicieux de compléter ces résultats avec des entretiens individuels pour bien comprendre l'état d'esprit des personnes concernées. Monsieur A.[8] nous a expliqué dans son interview qu'il avait un sentiment mitigé car, selon lui, après avoir sélectionné cette personne, il ne comprenait pas ce qui a fait défaut. Il déclare « *Je croyais vraiment en cette personne et il m'avait convaincu lors de l'interview. Cependant, pendant sa période d'essai, il était loin de ce que j'imaginais, raison pour laquelle je me devais d'y mettre fin*». Il se pourrait que Monsieur A. exprime ainsi sa déception car il a en quelque sorte misé sur le collaborateur en essayant de le faire grandir au sein de la structure pour finalement, contre toute attente, le licencier. D'un premier abord, il semblerait qu'il ne ressente pas de sentiment de culpabilité. Son ton posé était celui d'un homme sûr et confiant.

Cependant, au moment où il a évoqué le fait d'avoir licencié son collègue, il a marqué une longue pause après son interjection « Ah oui… ». Le ton qu'il a employé était plus bas et il s'est raclé la gorge comme s'il ne voulait pas parler de cet événement, qui s'est produit il y a 7 ans. Nous avons ainsi ressenti une certaine dissonance, qui nous a amenés à lui demander : « *Monsieur A., je voulais vous demander, quelle(s) émotion(s) avez-vous ressentie(s) face à l'annonce du licenciement?* ». Il a fini par dire que, malgré ses dires, il était « *embêté* » car son collaborateur n'avait « *pas encore trouvé un emploi* » et que ce licenciement était l'« *élément le plus marquant de sa carrière* »..

[8] Voir l'interview décrite dans l'annexe *§ VII.A.1 - Monsieur A., directeur d'agence*

En cas de demande de coaching de la part de Monsieur A., il serait intéressant de creuser en quoi il se sent coupable de cette situation. Qu'est-ce que cette situation évoque en lui ? Qu'est-ce qui l'anime au plus profond de lui-même ? Quoiqu'il en soit, il faut vraiment renforcer le client : en lui demandant par exemple combien de personnes il a embauché, puis, combien ont évolué au sein de la structure où il se trouve. Monsieur A. fait aussi écho d'un « *sentiment d'échec réciproque employé/employeur* » qu'il faudrait potentiellement creuser.

b) Accompagnement lors d'un licenciement

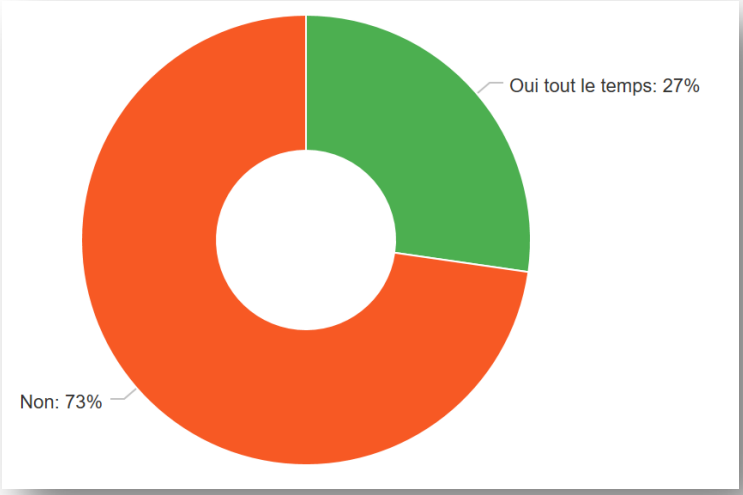


Figure 2 - Accompagnement lors d'un licenciement

D'après la *Figure 2 - Accompagnement lors d'un licenciement*, il apparaît que **73%** des participants ne sont font pas accompagner contrairement aux **27%** restants.

3. VOUS AVEZ ETE LICENCIE

Dans ce cas de figure, nous allons nous intéresser aux personnes qui ont subi un licenciement. L'analyse porte sur un nombre de **41** répondants soit **22%** des réponses totales.

En ce qui concerne cette catégorie de rupture professionnelle, nous allons analyser 2 types de partage :

1. Émotions ressenties lors de l'annonce du licenciement
2. Émotions recherchées dans le nouvel emploi.

a) Émotions ressenties lors de l'annonce du licenciement

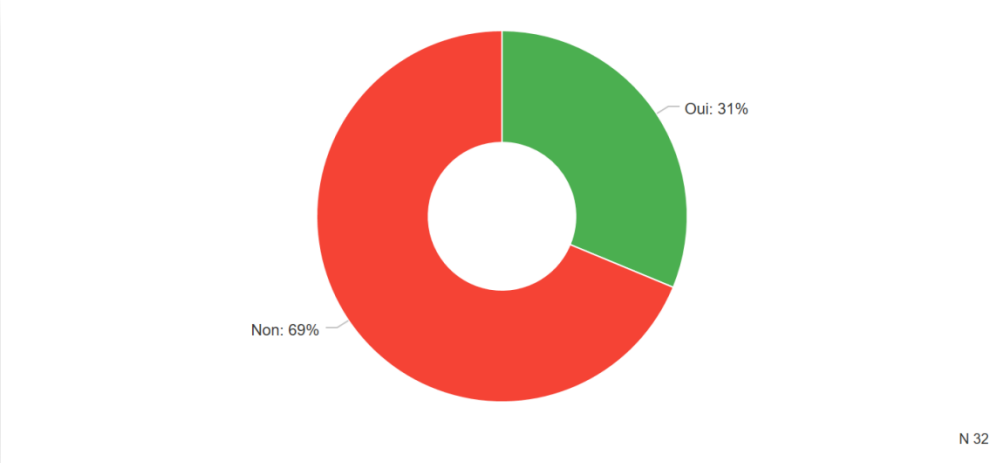


Figure 3 - Est-ce que vous estimez que les raisons sont justifiées ?

D'après le sondage, comme le montre la Figure 3, il apparait clairement que près de 7 personnes sur 10 estiment que les raisons de leur licenciement ne sont pas justifiées.

73% des personnes ont quant à elles décidé de rechercher un nouvel emploi suite à l'annonce de leur licenciement.

Tableau 3 - Émotions ressenties lors d'un licenciement

	Nombre	%
Colère, Rage, Contrariété	17	52%
Dégoût, Ennui, Aversion	15	45%
Peur, Terreur, Appréhension	9	27%
Tristesse, Chagrin, Songerie	9	27%
Autre, prière de spécifier	7	21%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	7	21%
Joie, Sérénité	6	18%
Surprise, Étonnement, Distraction	5	15%
Confiance, Admiration, Acceptation	3	9%

Comme le décrit le *Tableau 3,* il s'avère que près de **50%** des personnes ont exprimé de la colère doublée d'aversion, de dégoût lorsqu'ils ont appris leur licenciement.

Ainsi, selon la roue de Plutchik et l'observation de ses dyades, cela pourrait indiquer qu'il y a, pour la moitié des sondés environ, ***un mépris*** de la situation.

27% de la population ont vécu de l'appréhension et de la tristesse. Toujours selon les dyades de Plutchik, on pourrait relier le ressenti des personnes à une sorte de ***désespoir***.

21% des personnes sont sereines et portent de l'intérêt au changement. Cela pourrait être relié à de l'***optimisme*** selon Plutchik.

Quand **15%** des participants ont été étonnés de la tournure que prenait leur carrière, **9%** ont quant à eux accepté le choix pris par l'employeur. Nous pourrions relier ces émotions un état de ***curiosité***.

Ainsi, en se basant sur la roue des émotions de Plutchik, nous constatons que lorsqu'un salarié se fait licencier, il risque potentiellement d'être envahi de ***mépris*** et de ***désespoir*** dans 50% des cas. Cependant, il est possible que près d'1 personne sur 5 soit ***optimiste, et que 1 personne sur 10 soit curieuse*** de la suite des événements.

b) Émotions recherchées dans le nouvel emploi

Tableau 4 - Émotions recherchées dans un nouvel emploi

	Nombre	%
Joie, Extase, Sérénité	20	65%
Confiance, Admiration, Acceptation	15	48%
Autre, prière de spécifier	9	29%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	8	26%
Surprise, Étonnement, Distraction	8	26%
Peur, Terreur ou Appréhension	1	3%
Tristesse, Chagrin, Songerie	1	3%
Dégoût, Ennui, Aversion	1	3%

Comme le montre le Tableau 4, lors de la recherche d'un nouvel emploi consécutif à un licenciement, **65%** des personnes recherchent de la **sérénité** et **48%** recherchent de la **confiance**. Selon Plutchik, cela pourrait indiquer qu'ils souhaitent trouver une sorte d'**amour "professionnel"**.

4. VOUS AVEZ DEMISSIONNE

a) Analyse

Dans ce cas de figure, nous allons nous intéresser aux personnes qui ont démissionné de leur emploi. L'analyse se porte sur un nombre de **49** répondants soit **27%** des réponses totales.
En ce qui concerne cette catégorie de rupture professionnelle, nous allons nous intéresser à 4 types de partage :

1. Raisons pour laquelle les personnes ont démissionné
2. Émotions qui les ont poussés à démissionner
3. Émotions ressenties depuis la démission
4. Émotions recherchées dans le nouvel emploi

b) Raisons qui ont poussé à la démission

35% des personnes qui ont participé à cette enquête ont estimé avoir subi trop de pression, raison pour laquelle elles ont décidé de démissionner. Dans la même lignée, **24%** des personnes ont décidé de démissionner de leur poste car elles estimaient que l'ambiance était trop mauvaise pour y rester et qu'un désaccord avec la hiérarchie se profilait. **Près de 1/4** des personnes ont eu l'opportunité de trouver un nouvel emploi qui convenait à leurs attentes. Seuls **17%** des personnes ont décidé de quitter leur emploi car elles ont trouvé un autre poste mieux rémunéré.

c) Émotions qui les ont poussés à la démission

L'étude montre qu'avant de poser leur démission, **67%** des travailleurs attendent d'avoir un emploi.

Tableau 5 - Émotions qui ont poussées à la démission

	Nombre	%
Dégoût, Ennui, Aversion	18	50%
Colère, Rage, Contrariété	15	42%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	9	25%
Tristesse, Chagrin, Songerie	6	17%
Autre, prière de spécifier	6	17%
Confiance, Admiration, Acceptation	5	14%

	Nombre	%
Peur, Terreur ou Appréhension	4	11%
Joie, Extase, Sérénité	3	8%
Surprise, Étonnement, Distraction	1	3%

Dans notre étude, comme le montre le Tableau 5, il apparaît que **50%** des personnes avaient un **dégoût** de l'emploi duquel ils ont décidé de démissionner. De plus, **42%** de personnes ressentent une **colère**. Selon Plutchik, il se pourrait que les personnes qui ont démissionnées pour près de la moitié éprouvent du ***mépris***.

Pour 25% des sondés, une émotion de vigilance apparait et pour 17% c'est la tristesse qui caractérise le mieux leur émotion. D'après les dyades de Plutchik, nous pourrions relier potentiellement ces émotions au ***pessimisme***.

Il se pourrait que **14%** des personnes ont décidé de démissionner car même si elles ne sont pas plus alignées avec la hiérarchie, ils acceptent la situation.

Il faut aussi noter que 12% de cette population a ressenti une appréhension quant à la suite des événements.

En somme, il est possible que pour près de la moitié des personnes, un certain ***mépris*** apparaît, doublé de ***pessimisme*** pour environ 17% de la population.

d) Émotions ressenties depuis la démission

Tableau 6 - Émotions ressenties depuis une démission

	Nombre	% des réponses
Joie, Extase, Sérénité	17	47%
Confiance, Admiration, Acceptation	15	42%
Autre, prière de spécifier	9	25%
Surprise, Étonnement, Distraction	5	14%
Anticipation, vigilance, Intérêt	5	14%
Peur, Terreur, Appréhension	2	6%
Tristesse, Chagrin, Songerie	1	3%
Dégoût, Ennui, Aversion	1	3%
Colère, Rage, Contrariété	1	3%

Comme le montre le Tableau 6, il apparaît clairement que pour **47%** de la population sondée, les personnes ont retrouvé de la **joie**, de la sérénité suite à leur démission. De plus, **42%** d'entre elles ont retrouvé une certaine **confiance** en elles.
Comme le précise la roue de Plutchik, il se peut qu'elles aient retrouvé un **amour** que l'on qualifiera de **professionnel,** amour qu'elles avaient précédemment égaré.
Quand certaines parlent de délivrance, d'impatience ou même de soulagement, **14%** de la population est **surprise** et **14%** de la population à contrario **anticipe** la suite des événements.

Dans sa thèse de recherche, (Chevallier, 2016) démontre qu'il est possible de « redonner du sens à sa vie professionnelle par une rupture intentionnelle de carrière ». L'auteur explique clairement que pour redonner un nouvel élan à leurs carrières professionnelles, les cadres français ont recours à l'option de la rupture intentionnelle. De ce fait, l'acteur qui décide d'arrêter son activité professionnelle de son plein gré peut retrouver de la joie à retourner au travail.

e) Qu'est-ce qui a changé depuis votre démission ?

Nous pouvons regrouper les réponses en différentes catégories :

- Amélioration du bien-être : « j'arrive à nouveau à m'investir à 100% dans mes activités », « plus de sérénité, je suis en accord avec moi-même», « plus de loisirs », « j'ai retrouvé mon train de vie mais je dors bien mieux », « j'ai pris le temps de m'occuper de moi-même, changé de rythme de vie », « j'ai perdu du poids », « amélioration de ma santé physique et psychique », « plus d'apaisement », « mon morale est stable et je n'ai plus d'angoisse », « plus de temps pour soi et pour ses activités personnelles », « je suis plus positive », « je suis enfin une maman disponible ! », « j'ai plus de loisirs, je prends plus de plaisir à passer du temps avec ma famille et pour moi ».
- Meilleures conditions de travail : « focus sur le travail, moins de problèmes d'environnement ou administratif au travail », « plus de télétravail, plus de salaire », « je fais un peu plus attention à mes dépenses le temps de retrouver mon train de vie mais je dors bien mieux !», « le montant des rentrées financières »
- Famille : « Plus de loisirs et plus de temps consacré à la famille »
- Combiné : « Logement, famille, pays »

Nous pouvons observer que pour **40%** des personnes qui ont démissionnées, il y a eu une amélioration de leur bien-être, **1/9** des personnes semblent avoir de meilleures conditions de travail. Les autres précisent qu'ils ont plus de temps pour leurs loisirs.

f) Émotions recherchées lors du nouvel emploi

Tableau 7 - Émotions recherchées lors du nouvel emploi

	Nombre	% des réponses
Confiance, Admiration, Acceptation	25	74%
Joie, Extase, Sérénité	19	56%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	7	21%
Surprise, Étonnement, Distraction	7	21%
Autre, prière de spécifier	5	15%

Comme le montre le Tableau 7, il apparaît que près de **8 personnes sur 10** recherchent une **confiance** dans leur nouvel emploi. Quand certains recherchent de la liberté, de l'apaisement ou encore de la bienveillance pour la suite, **56%**des personnes recherchent de la **joie et de la sérénité**.
1 personne sur 5 des personnes recherche de **l'anticipation** et 1 personne sur 5 recherche de la **surprise**.

5. VOUS VIVEZ UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dans ce cas de figure, nous allons nous intéresser aux personnes qui ont subi une rupture conventionnelle. L'analyse porte sur un nombre de **27** répondants soit **15%** des réponses totales.
En ce qui concerne cette catégorie de rupture professionnelle, nous allons nous intéresser à 3 types de partage :

1. Comment vous sentez-vous depuis la décision de rupture conventionnelle ?
2. Émotions lors de la décision de rupture
3. Émotions recherchées dans le nouvel emploi

a) Émotions lors de la décision de rupture

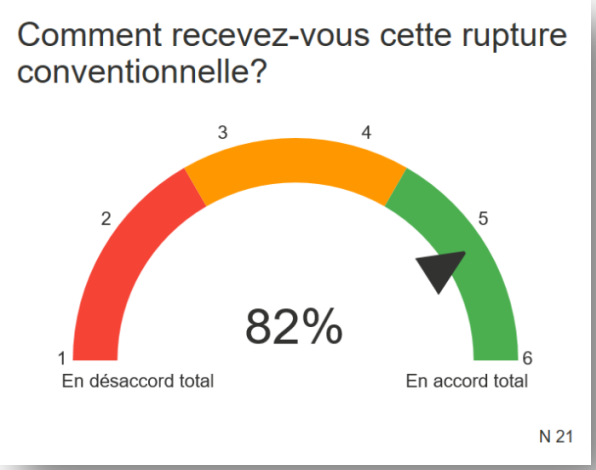


Figure 4 - Comment recevez-vous cette rupture conventionnelle ?

Notons que les personnes sont à **82%** en accord avec la rupture conventionnelle.

b) Comment vous sentez-vous depuis la décision de rupture conventionnelle ?

Tableau 8 - Émotions ressenties depuis la rupture conventionnelle

	Nombre	%
Sérénité	12	55%
Confiance, Acceptation	9	41%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	5	23%
Colère, Rage, Contrariété	4	18%
Tristesse, Chagrin, Déception	3	14%
Peur, Terreur ou Appréhension	2	9%
Autre, prière de spécifier	2	9%
Dégoût, Ennui, Aversion	1	5%

Plus de **la moitié** des personnes sondées sont plutôt sereines et acceptent positivement cette situation. Même si parmi ces personnes il se pourrait que **23%** restent **vigilantes**, près d' 1 personne sur 5 éprouve de la **colère** (**18**%).

c) Émotions recherchées dans le nouvel emploi

Tableau 9 - Émotions recherchées lors du nouvel emploi

	Nombre	%
Joie, Extase, Sérénité	15	68%
Confiance, Admiration, Acceptation	12	55%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	5	23%
Surprise, Étonnement, Distraction	5	23%
Autre, prière de spécifier	1	5%

Comme le démontre le Tableau 9, près de **7 personnes sur 10** recherchent de la **joie et de la sérénité** ; **55%** pourraient rechercher une confiance dans leur nouvel emploi. Selon la roue de Plutchik, cela pourrait indiquer que **55%** des personnes recherchent une certaine forme d'***amour professionnel***.
Pour **23%** de ces personnes, elles recherchent de **l'intérêt** au sein de leur nouvel emploi et **23%** d'entre elles recherchent une émotion complètement opposée de **surprise**.

6. VOUS ETES EN DESACCORD AVEC VOTRE EMPLOYEUR

a) Analyse

Dans ce cas de figure, nous allons nous intéresser aux personnes qui sont en désaccord avec l'employeur. L'analyse se porte sur un nombre de **19** répondants soit **10%** des réponses totales.
En ce qui concerne cette catégorie de rupture professionnelle, nous allons nous intéresser à 2 types de partage :

1. Raison du désalignement
2. Émotions perdues
3. Émotions recherchées dans l'emploi idéal

b) Raison du désalignement

Tableau 10 - Qu'est ce qui fait que vous n'êtes plus aligné avec votre employeur / société?

Raisons
Management des ressources humaines, gestion stratégique des ressources humaines
Secteur d'activité et politique de changement de société
Covid, changement de responsable trop souvent
Mes missions sont en dessous de mes compétences, le groupe est en cours de réorganisation et cela laisse peu de place à des possibilités de postes évolutifs
Culture d'entreprise court terme
Les valeurs, la vision du travail
Changement de service
La façon de gérer les différents aspects tels que le partage des missions et les responsabilités de chacun
Changement de direction - Trop de stress
Moins de reconnaissance et une charge de travail trop excessive
Stratégie produit

- **Pour 5 personnes**, les raisons pourraient être liées à **l'entreprise elle-même ou à la culture d'entreprise** : « management des ressources humaines », « secteur d'activité et politique de changement de société », « changement de responsable trop souvent », « culture d'entreprise court terme », « gérer les différents aspects tels que le partage des missions et les responsabilités de chacun »
- **Pour 3 personnes**, il semblerait qu'il s'agisse de problèmes liés à la **mission en elle-même** : « mes missions sont en dessous de mes compétences », « changement de service », « stratégie produit »
- **Pour 2 personnes**, les raisons peuvent être reliées à *elles-mêmes* : « les valeurs, la vision du travail », « moins de reconnaissance et une charge de travail […] excessive »
- **Pour 1 personne**, il s'agit de « changement de direction - trop de stress »

c) Émotions perdues

Tableau 11 - Émotions perdues

	Nombre	%
Confiance, Admiration, acceptation	7	64%
Anticipation, Vigilance, intérêt	5	45%

Joie, Extase, Sérénité	4	36%
Autre, prière de spécifier	4	36%
Surprise, Étonnement, distraction	2	18%
Dégoût, Ennui, aversion	1	9%

Suite à cette enquête, il apparaît clairement que les personnes sondées ont perdu **confiance** envers leur employeur. En effet, **64%** de la population s'exprime dans ce sens. **50%** des sondés, donc la moitié des personnes, ont perdu un certain **intérêt** pour leur emploi. En se référant à la roue de Plutchik, cela pourrait indiquer que ***l'optimisme*** que les travailleurs avaient envers leur employeur a été perdu.
De même, **36%** de la population ne se sent plus **sereine**, et 18% de la population est étonnée ; ce qui pourrait le ***ravissement*** selon Plutchik. Les **36%** restants ne retrouvent plus de « bienveillance », l'« ambiance » de travail, « reconnaissance respect du travail ».

d) Émotions recherchées dans l'emploi idéal

Dans ce schéma, il est clairement montré que **100**% des personnes sondées recherchent de la **confiance** dans leur nouvel emploi et **73%** recherchent également de la joie. Cela pourrait ainsi s'apparentait à une forme **d'amour** professionnel que l'on peut trouver sur la roue des émotions de Plutchik. **36%** d'entre elles recherchent une certaine forme de **surprise**, et **27%** recherchent un **intérêt** pour leur nouvel emploi.

7. CONCLUSION

Tableau 12–Liste des 2 émotions principales lors de l'annonce de la rupture et lors de la recherche de l'emploi idéal

Lors de…	Annonce de la rupture : 2 émotions		Émotions recherchées dans un emploi idéal	
Licenciement	Colère : 52%	Dégoût : 45%	Joie : 65 %	Confiance : 48%
Démission	Dégoût : 50%*	Colère : 42%*	Confiance : 74%	Joie : 56 %
Rupture conventionnelle	Sérénité : 55 %	Acceptation : 41%	Joie : 68%	Confiance : 55%
Désaccord	N/A	N/A	Confiance : 100%	Joie : 73%
Licenciement (côté manager)	Confiance : 36 %	Déception : 36 %	N/A	N/A
En commun	Colère **	Dégoût **	Confiance	Joie

** Chiffres provenant du Tableau 5 - Émotions qui ont poussées à la démission*

*** Émotions communes pour le licenciement et la démission*

Ainsi le Tableau 12–Liste des 2 émotions principales, montre de manière probante que, quelle que soit la rupture professionnelle (licenciement, démission, rupture conventionnelle, ou même pour les personnes qui sont en désaccord avec leur employeur), les employés recherchent dans leur **emploi idéal** de la **confiance** (de 48% à 100%) et de la **joie** (de 56% à 73%). Cette population représente **74%** des sondés, soit près de ¾ des personnes.

A l'annonce de la rupture, il existe une similitude des émotions entre les personnes qui ont démissionné et celles qui ont été licenciées : elles éprouvent du **dégoût** (de 45% à 50%) et de la **colère** (de 42% à 52%). Cette population représente près de 50% des sondés.

Il faut également noter que suite à un licenciement, les managers sont certes **confiants** (36%), mais ils sont aussi **déçus** (36%).

LE RÔLE DU COACH

IV. LE ROLE DU COACH

Comment le coach peut-il aider le coaché à mettre en place des stratégies adaptatives dans un contexte de rupture professionnelle afin de la transformer en un changement positif, en somme, à rebondir ?
Il sera nécessaire de respecter plusieurs phases. Fort de son expérience passée, le coach a, dans sa « mallette », un ensemble de méthodes, d'outils dont il pourra se servir afin de répondre au changement attendu par le coaché. Même si la proposition faite ici n'engage que l'auteur du mémoire, elle n'a pas vocation à être vue comme la réponse à toutes les ruptures. Il faut percevoir cette proposition comme une manière possible d'approcher les situations, et non pas comme l'unique façon de le faire. De plus, les outils présentés ici, ne sont pas exhaustifs, mais présentent un sous-ensemble de pratiques courantes du coach qui nous semble pertinent dans le cadre du mémoire.

A. ETAPE 0 : PREALABLE

1. VERIFIER L'ENVIE

Il est important avant toute chose de vérifier que le coaché ait cette envie de se faire accompagner, sans quoi il ne pourra pas obtenir un résultat probant. Le coach ne peut pas travailler sans consentement ; il est donc important que la demande émane de lui, et non pas d'une tierce personne. Il est aussi dangereux d'accepter des coachings qui n'ont pour but que d'assouvir la curiosité du client, c'est-à-dire que le client est présent non pas parce qu'il a une problématique qu'il veut adresser, mais parce qu'il veut « voir comment ça se passe ». Il est important donc de bien étudier, et de cerner sa demande.

2. COMPRENDRE LA DEMANDE

Dans le cadre d'un coaching personnel, le coach s'entretient avec son client dans une relation d'égal à égal et c'est à ce moment qu'une sorte d'alliance se forme entre eux. Lors de ces séances, le coach accompagne son client à mettre en place ses propres stratégies afin de répondre à sa demande. Lors de la première séance, la demande émise par le coaché est challengée par le coach en le/la questionnant afin de découvrir le problème. Comme le décrit (Delivré, 2013, p. 104), le problème est « l'écart entre une situation insatisfaisante et une situation souhaitée ». Une fois que le problème est connu, il ne restera donc plus qu'à trouver comment faire en sorte que cet écart se réduise.

Le questionnement est un outil phare de la séance de coaching, c'est l'un des outils les plus puissants du coaching. En effet, afin d'élargir le champ des possibles de son client, le coach va utiliser un ensemble de questions ouvertes en utilisant les mots clés « Combien ? Qui ? Que ? Comment ? Où ? Quoi ? Pourquoi ? » afin que le coaché puisse construire son propre cheminement sans avoir reçu de biais cognitif. Il ne se sentira pas non plus « enfermé » dans des questions rhétoriques, qui n'attendent pas de réponse et qui ne font pas avancer la réflexion.

Dans notre cas, le coach questionnera le coaché afin de comprendre, d'une part comment il se sent (par exemple, « *Lors de l'annonce de votre licenciement, quelles émotions avez-vous ressenties ?* »), et d'autre part, où il souhaiterait être à la fin des différentes séances du coaching (par exemple, *« Quel résultat souhaitez-vous atteindre à la fin de la séance ? »).* Le coaché sera ainsi en mesure de s'exprimer sur ce qu'il vise comme objectif pour la fin de la séance. Le nombre de séances nécessaires sera déterminé par le coach une fois que l'objectif global sera clairement identifié. Pour s'assurer qu'il s'agisse d'un objectif atteignable, il va pouvoir utiliser des objectifs ***S.M.A.R.T.*** et la méthode du ***chunking***.

3. OBJECTIF S.M.A.R.T.

Les objectifs donnent un sens à la direction, à la motivation, à l'orientation et à la clarification de l'importance. En vous fixant des objectifs, vous vous donnez une cible à atteindre. Un objectif S.M.A.R.T.[9] (Steffens et al., 2015) est utilisé pour guider la fixation des objectifs.
Un objectif S.M.A.R.T. intègre donc tous ces critères pour aider à concentrer vos efforts et à augmenter vos chances d'atteindre votre objectif :

- Spécifique : bien défini, clair et sans ambiguïté
- Mesurable : ces critères vont nous permettre de définir à quel moment l'objectif est atteint
- Assignable :assignable et réalisable
- Réaliste : à portée de mains et pertinent par rapport à l'objectif fixé
- Temporel : avec un calendrier clairement défini

Le but de rendre ses objectifs « SMART » c'est de transformer un idéal en un objectif tangible.

[9] SMART: est l'acronyme anglais de Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and Time-related qui signifie "Spécifique, Mesurable, Assignable, Réaliste et Temporel"

4. MORCELER LA DEMANDE : LE CHUNKING

Le ***chunking*** provient de l'anglais « to chunk » qui signifie « couper quelque chose en morceaux ». Il s'agit d'un outil très intéressant dans l'approche que peut avoir le coach envers son coaché lors de la demande. En effet, il va pouvoir morceler l'objectif initial en de plus petits objectifs qui restent accessibles. Ces sous-objectifs, telles des étapes intermédiaires, répondent toujours à l'objectif initial et permettent au coaché de se projeter plus facilement en lui donnant une meilleure visibilité, donc plus de clarté dans l'atteinte de son objectif initial. Le coach va pouvoir accompagner le coaché en lui proposant des activités ludiques le sortant de sa zone de confort pour pouvoir explorer de nouvelles perspectives. Ainsi, il peut être intéressant de demander à son client de bien vouloir positionner l'élément qui matérialise l'objectif à l'autre bout de la pièce, et de lui demander de créer et faire figurer au sol des étapes intermédiaires qui permettraient d'atteindre cet objectif.

B. ETAPE 1 : AIDE A SE CONNAITRE

Une fois que la demande a bien été comprise et morcelée avec des sous-objectifs SMART, il faut s'assurer de renforcer le coaché. Une meilleure connaissance de soi semblerait opportun.

Comme le disait Socrate, « Connais-toi toi-même ». Cette maxime était jadis inscrite au Temple de Delphes et signifiait qu'il est important de rechercher en nous-même des réponses afin de trouver de la sagesse. Pour arriver à cette connaissance, Socrate indique qu'il est nécessaire de recourir à la maïeutique[10] et se présente comme « un questionneur » ou un « accoucheur d'âme ».

1. CONNAIS-TOI TOI-MEME : LE QUESTIONNAIRE DE SCHWARTZ

Comme le montre (McKee-Ryan et al., 2009) les personnes qui donnent un sens négatif à leur licenciement auront plus tendance à revoir leur place dans la société à un poste moins prestigieux que le précédent. Un accompagnement clair, dans ce cas de figure, pourrait être de guider le coaché à relater de façon factuelle la rupture professionnelle (en faisant fi de toute émotion). Il est important que le coaché se rappelle qu'il ne se résume pas à un licenciement et qu'il a ses valeurs propres. Une des propositions est de s'appuyer sur le questionnaire de Schwartz (Schwartz, 2006) qui permet de mettre en évidence les

[10] D'après le Larousse / Maïeutique : *Dans la philosophie socratique, art de conduire l'interlocuteur à découvrir et à formuler les vérités qu'il a en lui.*

10 valeurs de base en fonction de leur intensité. Via ce questionnaire, le client va prendre conscience de ces valeurs et retrouver indirectement de l'estime de soi.

C. ETAPE 2 : REMISE EN ACTION / RETROUVER UN EQUILIBRE

1. MEILLEURE ACCEPTATION : LES 4 ACCORDS TOLTEQUES

Dans le cadre d'une rupture professionnelle il se pourrait que la décision soit mal reçue. Une des pistes pour une meilleure acceptation de la décision, et du monde tel qu'il est en général, serait de se familiariser avec *Les Quatre Accords Toltèques (Ruiz, 2016)*. L'auteur, Don Miguel Ruiz préconise de suivre les quatre principes clés décrits dans son livre, pour éliminer la souffrance de notre expérience humaine et la transformer en une vie plus harmonieuse. Il s'est basé sur des enseignements chamaniques et les a combinés avec des idées modernes pour fournir un guide de liberté et de bien-être. Il part du principe que nous sommes conditionnés à réagir ou à fonctionner de telle ou telle manière de par notre éducation nos propres croyances ou nos influences familiales ou sociétales. Afin d'y remédier, nous pouvons en quelque sorte rééduquer notre pensée et revenir dans un cercle vertueux en se fondant sur quatre piliers :

1. « *Que votre parole soit impeccable* » (Ruiz, 2016) : selon l'auteur, le premier accord revêt la plus haute importance mais est aussi le plus difficile à respecter. Pour en comprendre le sens, il faut se rapprocher de l'origine du mot "impeccable", qui vient du latin « impeccabilis » et qui signifie "sans péché". Cet accord ne veut nullement dire que tout ce que nous disons doit être parfait ou sans défaut mais il signifie que nous ne devons jamais utiliser notre parole contre nous-même ou contre d'autres personnes. La parole n'est pas seulement un outil de communication, elle peut créer de graves dommages à l'entourage, il faut donc s'évertuer de parler avec la plus grande intégrité.
2. « *N'en faites jamais une affaire personnelle* » (Ruiz, 2016) : le deuxième accord toltèque découle du premier, et nous invite à réfléchir face à notre positionnement face à une personne qui ne respecte pas le premier accord. Il nous guide sur la manière de réagir lorsqu'une personne utilise ses mots ou ses actions contre nous. Prendre les choses personnellement est un résultat direct de ce que l'auteur appelle notre « domestication ». Le processus de domestication provient de notre éducation face aux normes sociétales, lorsqu'on nous dit ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, ce que nous devons faire et ce que nous ne devons pas faire. Au cours de ce processus, on nous apprend à tout prendre personnellement. Cette

croyance nous pousse à croire que nous sommes la cause et la raison de tout. Le but de cet accord est donc de passer outre ces croyances et de dépasser ce ressenti. Il faut se résoudre à ne pas être le centre d'attention ce qui aidera le sujet à s'éloigner des conflits.

3. « *Ne faites aucune supposition* » (Ruiz, 2016) : lorsque nous faisons des suppositions, c'est parce que nous croyons savoir ce que les autres pensent et ressentent. Nous croyons connaître leur point de vue, leur rêve, mais nous oublions que nos croyances ne sont que notre point de vue basé sur notre système de croyances et nos expériences personnelles, et qu'elles n'ont rien à voir avec ce que les autres pensent et ressentent. Il faut agir et être clair avec les autres sur ce que nous voulons ou ne voulons pas et ne pas faire de suppositions sur ce que les autres nous disent.
4. « *Faites toujours de votre mieux* » (Ruiz, 2016) : faire de son mieux signifie profiter de l'action sans attendre de récompense. Le plaisir vient du fait de faire ce que l'on aime dans la vie et de s'amuser, et non de la récompense ou de la compensation. Appréciez le chemin parcouru et la destination s'imposera d'elle-même.

Ces accords semblent simples et logiques, mais s'y engager demande une forte volonté et de la patience. Ils sont complémentaires et les respecter dans l'intégralité n'est pas une affaire aisée. La posture du coach lors des entretiens se doit d'être en accord avec ces piliers. Il aide également le coaché à devenir une meilleure version de lui-même (ne pas en faire une affaire personnelle, l'accompagner dans le but d'atteindre une parole impeccable…)

2. RETROUVER DU POUVOIR

Au vu des retours de l'enquête, et suite à une rupture professionnelle subie notamment, le rôle du coach pourrait être d'aider son client à retrouver du pouvoir sur lui-même, à retrouver une estime de lui-même. En d'autres termes, il va devoir l'accompagner à avoir foi en lui, à se reconstruire et à prendre conscience que les fondations sur lesquelles il s'est construit ne sont pas aussi faibles qu'il peut le croire. Ses pensées peuvent être flouées suite au licenciement, qu'il a pu vivre comme un traumatisme. En effet, comme le montre l'enquête, les participants semblent se sentir « déprimés » ce qui peut freiner le retour à une vie plus sereine.

Avant toute chose, le coach va devoir vérifier le niveau d'énergie de son client en lui demandant :

- « Sur une note de 1 à 10, 1 étant « je suis épuisé » et 10 étant « j'ai une super forme », « quel est votre niveau d'énergie aujourd'hui ? »

Cette question va permettre au coach de savoir comment se situe son client, et quelle méthode à aborder avec lui. Il sera aussi intéressant de comprendre pourquoi son niveau d'énergie est si bas, mais aussi et surtout ce qui pourrait l'amener à l'augmenter, ne serait-ce que d'un point. L'approche du « petit pas » est une approche intéressante. L'idée est de faire prendre conscience qu'il est toujours possible d'obtenir des résultats probants en suivant le principe du « Do Less, Better ! [11]» : c'est l'approche qui consiste à faire moins d'effort, pour un meilleur résultat. Attention, il ne s'agit pas de ne pas faire d'effort, il s'agit de doser ses efforts. Cette approche est aussi une méthode qui est fort utilisée, testée et recommandée dans le développement de logiciels agile et qui s'appelle l'approche KAIZEN[12].

Il faut s'assurer que le coaché soit bien en possession de toutes ses facultés, et qu'il soit bien connecté à lui-même. Il faut s'assurer que toutes ses croyances, ses pensées soient en adéquation avec la réalité.

Une fois que l'on connait le niveau d'énergie du coaché, il est intéressant de définir la demande en lui posant la question :

- « Quelle est votre demande ? »

C'est à ce moment précis que le coaching peut démarrer.

3. RETROUVER UN EQUILIBRE

Il est important d'accompagner le coaché qui a perdu son emploi à retrouver un rythme, un équilibre qu'il a peut-être perdu de façon volontaire ou non. Monsieur B.[13], par exemple, nous dit : « *Cette rupture professionnelle m'a fait prendre une décision radicale : ne plus voir personne et stopper toutes mes activités extra-professionnelles »* Il s'est ainsi coupé du monde et a décidé de ne se soumettre qu'à la recherche d'emploi en arrêtant toute sorte d'activité physique/mentale en dehors de cette recherche.

C'est pourquoi il est important que le coach accompagne le coaché à retrouver un mode de fonctionnement préexistant. Cette routine une fois mise en place, et une fois l'emploi retrouvé, ceci ne déstabilisera plus le coaché. Dans le cas de Monsieur B., il serait intéressant de le questionner en lui demandant par exemple :

---

[11]**« Do Less, Better ! »** : de l'anglais qui signifie : « Faire moins, mieux ! »

[12]Le mot « **KAIZEN** » provient du Japonais, ***KAI*** : changement, ***ZEN*** : bon

[13] Voir § VII.A.2 - Monsieur B., chef de projet informatique

- « Quelles activités pratiquiez-vous lorsque vous exerciez votre emploi au sein de votre entreprise ? » qui permet de connaitre la liste des activités antérieures,
- « Comment vous sentiez-vous une fois vos activités faites ? » qui permet de qualifier les activités d'un point de vue du ressenti du coaché,
- « Quelles sont celles que vous avez diminuées / arrêtées à la suite de votre licenciement ? » qui permet de pouvoir faire un différentiel avec les activités précédentes,
- « Qu'est-ce qui vous a motivé à **continuer** cette activité ? » que le coach pourra creuser pour connaitre ce qui anime réellement le coaché, lui permettre d'exprimer les points positifs, de reprendre conscience de ce qu'il aimait, de le motiver,
- « Qu'est-ce qui vous a motivé à **arrêter** de ces activités ? » qui permet de connaitre la motivation réelle pour laquelle le coaché à arrêter.

Ces questions ont l'intérêt de poser de manière factuelle l'écart qu'il existe entre ce que le coaché faisait avant sa perte d'emploi et maintenant, mais aussi à mettre en lumière ce qui anime vraiment le coaché et ce qui le dérange.

S'il a bien sûr le droit de ne plus souhaiter pratiquer certaines activités, le rôle du coach est de le challenger afin d'éviter qu'il ne s'isole du monde extérieur pour de mauvaises raisons. A ce moment précis, il est donc important de questionner le coaché en lui demandant par exemple,

- « Comment imaginez-vous votre vie, sans travail et sans activité ? » d'une façon plutôt provocatrice ou
- « Comment percevez-vous votre manque d'activité, en référence à vos activités précédentes ? » d'une façon réflexive

L'une ou l'autre question amènera une réaction du coaché, réaction qui lui permettra de prendre plus de recul sur sa position, et de commencer à s'ouvrir un peu plus à l'extérieur.

Le coaché pourrait également se retrouver dans une situation où il a honte de sa position. Il décide ainsi de ne plus sortir, de ne plus côtoyer d'autres personnes, pour éviter de se justifier au sujet de son licenciement.

Ainsi, les 2 dernières questions permettraient de demander à Monsieur B. de prendre une position « méta » : il est amené à réaliser par lui-même que s'il poursuivait ses activités, il se sentirait probablement moins seul avec son licenciement. Il est dangereux de penser que nous sommes seuls face à un problème donné. Le questionnement que peut apporter le coach face à ce genre de situation montre

comment le coaching peut accompagner une personne qui a perdu son emploi à s'ouvrir de nouveau au monde extérieur. Une fois que le coaché a atteint ce palier, il lui reste à voir / créer les différentes opportunités qui s'offrent à lui.

4. FACE AU DECOURAGEMENT : LA BAGUETTE MAGIQUE

La rupture professionnelle est un véritable marqueur du temps, davantage encore quand elle est subie ; tout au long de sa vie, la personne se rappellera comment s'est déroulée l'annonce de la rupture de contrat. Monsieur B. indique : « *C'est comme si toute votre vie s'écroulait sous vos pieds, j'étais vidé de toute énergie. ».* Madame M.[14] précise : « *j'ai ressenti un gros pic de découragement ».* Il semblerait qu'elle se sente complètement désarmée face à ce qui se passe dans sa vie. « *Je vois tout en noir, rien n'est positif, je me demande comment je fais pour avancer… »* Elle se « *décourage* » face aux différents éléments qui se présentent à elle et il se pourrait qu'elle ne sache pas comment passer outre le non-alignement d'avec son employeur. Elle se sent « *comme prise au piège* » car elle a des devoirs envers ses trois enfants en bas âge qu'elle élève seule. Le découragement a pris le pas sur l'action nous dit-elle.

L'idée dans cette problématique est toujours de donner une vue différente au coaché, qu'il en prenne conscience. Un point de vue intéressant serait de demander au client : « Si vous aviez une baguette magique, quel résultat aimeriez-vous obtenir ? ». Le simple fait de se projeter vers d'autres horizons pourrait orienter le coaché vers une piste qu'il n'a pas envisagée.

Dans le cas de Madame M., en actionnant la baguette magique, le coach ouvrira les champs des possibles à la coachée lui permettant de se recentrer sur les possibilités qui s'offrent à elle afin qu'elle retrouve du courage. De ce fait, le coach aura un rôle de renforcement certain, il travaillera avec son client sur la remotivation et l'accompagnera afin qu'après l'***acceptation***[15] de sa décision de rester, il puisse rebondir de plus belle.

En somme, le coach peut apporter un regard, tel un miroir sur la situation vécue par le coaché pour l'accompagner jusqu'à l'acceptation de cette rupture.

---

[14] Voir § VII.A.3 - Madame M., responsable marketing

[15] Voir § IV.C.1 - Meilleure acceptation : les 4 accords toltèques

D. SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ETRE DU COACH

Le coach va pouvoir accompagner le coaché en utilisant toutes ses compétences humaines, les 8 compétences du coach (respecter l'éthique, incarner l'état d'esprit du coaching, travailler via des contrats, instaurer un climat de confiance et de sécurité, être et rester en présence, pratiquer l'écoute active, enrichir la conscience, faire "grandir" son client attention à la nature des mots) (« Référentiel de compétences réactualisé - applicable courant 2021 », 2021) ainsi que différents outils. Comme expliqué, il ne s'agit pas ici d'une liste exhaustive, mais nous souhaitons en présenter quelques-uns que nous pensons utiles dans le cadre de notre mémoire.

1. LAISSER LE CLIENT S'EXPRIMER : LE SILENCE

Le coaching doit permettre à l'autre de grandir. Le coach doit accompagner le coaché dans le respect et dans l'accueil. Pour se faire, il doit laisser la liberté au coaché de s'exprimer quand il le faut en respectant des temps de silence. Ce silence ne doit pas être pesant pour le coaché, la conversation doit à tout moment être rythmée. Tel un compositeur, le coach va créer une mélodie rythmée et harmonieuse dont les paroles sont celles du coaché, en respectant des silences. Il va utiliser le silence afin de laisser de l'espace au coaché pour ajouter des faits s'il le souhaite. C'est à ce moment-là que le silence est vraiment puissant et qu'il peut même étonner le coaché lui-même, car il peut se diriger vers des voies qu'il n'avait pas encore explorées.

2. INVITER LE CLIENT À EXPLORER D'AUTRES PISTES : L'ÉCOUTE ACTIVE

Le climat dans lequel se retrouve le coaché doit être propice aux échanges. Afin de faire régner une ambiance de sérénité, une émotion essentielle, il est indispensable que le coach soit le plus calme possible et ne soit centré que sur le coaché lui-même. Il doit donc faire preuve d'une écoute importante ; on parle ainsi d'une écoute active. Pour réussir dans son entreprise, le coach doit faire preuve d'attention, faire « taire son propre bavardage interne »[16]. Dans notre cas de figure, le coaché pourra ainsi se livrer plus facilement sur la rupture professionnelle qu'il est en train de vivre et échanger sur son mal-être, et son objectif d'un mieux-être.

[16] Propos recueillis lors des échanges avec Salvatore Genovese en 2021

De plus, le coach doit aussi être alerte en rebondissant au bon moment, avec les interventions adéquates pour montrer au coaché son professionnalisme ; les échanges deviendront un véritable atout pour la réflexion du coaché.

D'après l'étude réalisée, il apparait clairement que plus de 50 % des personnes qui se sont fait licencier éprouvent de la colère, de la rage ou de la contrariété. La colère est une réaction naturelle qui se manifeste lorsqu'une injustice, un affrontement contre quelqu'un, quelque chose ou soi-même surgit. En adoptant la posture de l'écoute active, le coach pourrait guider le coaché dans l'atténuation de sa colère.

3. ÊTRE RECONNU DANS SA SOUFFRANCE : LA COURBE DU DEUIL

Dans le cas où une personne décide de faire appel à un coach, il est primordial que celui-ci sache à quelle étape de son cheminement se trouve le coaché. Pour ce faire, le psychiatre suisse Kubler-Ross a décrit dans son livre « On Death and Dying » (Kübler-Ross, 1973) les 5 phases de la courbe du deuil. Celles-ci sont un atout indéniable pour la compréhension des ruptures, quelles qu'elles soient.

Les voici :

1. **Le déni** : Le déni est l'étape qui peut initialement nous aider à survivre à la rupture professionnelle dans un premier temps. Nous commençons à nier la nouvelle. Il est courant à ce stade de se demander comment la vie va continuer dans cet état différent. Nous sommes en état de choc car la vie telle que nous la connaissions a changé en un instant. Nous pensons qu'une erreur a dû se produire et qu'il ne s'agit pas de nous. Il se pourrait que nous souhaitions nous raccrocher à un faux espoir. Au stade du déni, nous ne vivons pas dans le monde actuel, mais plutôt dans un monde désiré. Il est intéressant de noter que c'est le déni et le choc qui nous aident à faire face. Dès lors que le choc et le déni s'amenuisent, c'est la guérison qui commence et les sentiments refoulés remontent à la surface.
2. **La colère** : Une fois que nous commençons à vivre à nouveau dans le monde réel et non dans le monde désiré, l'étape « colère » peut prendre s'installe. C'est une étape commune pour penser au fameux "pourquoi moi ?", "la vie n'est pas juste !". Nous pouvons chercher à blâmer les autres pour la cause de notre chagrin et aussi rediriger notre colère vers nos amis proches et notre famille. Nous trouvons incompréhensible qu'une telle chose puisse nous arriver. Les chercheurs et les professionnels de la santé mentale s'accordent à dire que cette colère est une étape nécessaire de la rupture. Il est important de ressentir réellement la colère. Même si nous avons l'impression d'être dans un cycle sans fin, celle-ci va finir par se dissiper - et plus nous

ressentons vraiment la colère, plus vite elle se dissipera. Il faut se rappeler que la colère est une réponse naturelle. Dans la vie de tous les jours, on nous dit normalement de contrôler notre colère envers les situations et les autres. Lorsque nous vivons une rupture professionnelle dans notre exemple, nous pouvons nous sentir déconnectés de la réalité, comme si nous n'avions plus de repères. Nous avons l'impression que plus rien ne va, il n'existe plus aucun élément tangible auquel nous retenir. C'est la colère qui nous ramène au monde réel et nous reconnecte à nouveau à notre entourage. C'est une étape naturelle de la guérison.

3. **La négociation** : Cette étape fait partie du marchandage. D'une certaine manière, c'est un faux espoir. Nous pouvons penser à tort que nous évitons le chagrin par une sorte de négociation. Nous sommes tellement désespérés d'avoir perdu notre vie telle qu'elle était avant cette rupture professionnelle subie que nous sommes prêts à un changement, même radical, pour y revenir. La culpabilité est l'un des piliers de la négociation. C'est à ce moment-là que nous endurons les interminables "et si". "Et si j'avais exécuté la tâche plus rapidement" ou "si j'étais venu 5 minutes plus tôt au travail tous les jours – je ne me serais pas fait licencier et j'aurais pu sauver mon emploi".
4. **La dépression :** Il s'avère que la plupart d'entre nous associe immédiatement la dépression à la rupture, car il s'agit d'une émotion récurrente. Elle représente le vide que nous ressentons lorsque nous retournons dans la réalité et que nous réalisons que nous vivons la rupture présente. À ce stade, nous pouvons vivre dans le brouillard et rester immobile. Le monde peut nous sembler trop lourd et trop écrasant pour que nous puissions l'affronter. Nous n'avons pas envie d'être avec les autres, de parler et nous ressentons un sentiment de désespoir.
5. **L'acceptation** : c'est à ce stade que vos émotions peuvent commencer à se stabiliser. Le retour à la réalité est de rigueur. Nous acceptons la "nouvelle" réalité et nous sommes d'accord avec cela. Ce n'est pas une "bonne" chose, mais c'est une chose avec laquelle nous pouvons vivre. C'est définitivement une période d'ajustement et de réajustement. Il y a de bons jours, il y a de mauvais jours, et puis il y a de nouveau de bons jours. Cela ne signifie pas que nous n'en n'aurons plus jamais de mauvais, mais les bons jours prendront le dessus. À ce stade, nous pouvons sortir du brouillard, nous recommençons à fréquenter nos amis et nous pouvons même nouer de nouvelles relations au fil du temps. Nous évoluons, nous grandissons et nous nous adaptons à votre nouvelle réalité.

Il est important de se rappeler que les différentes étapes susmentionnées ne sont pas linéaires. C'est-à-dire qu'il est possible de passer de la dépression à la négociation ou encore de la colère à l'acceptation sans passer par les différentes phases intermédiaires parce que la personne a peut-être vécu une expérience qui l'a fait basculer vers une étape différente. De plus, la durée de passage dans les différentes étapes est propre à chaque individu, certains peuvent passer un temps très court alors que d'autres peuvent y rester plus longtemps.

4. SAVOIR SE POSITIONNER : LA DISTANCE ET LE DISCERNEMENT

Le travail du coach est de savoir exactement comment se positionner face à son coaché. La coach ne prodigue pas de conseil, il ne sait pas mais il accompagne son client à trouver ses propres idées. Le plus gros atout du coach réside dans le fait qu'il sait poser les bonnes questions au bon moment pour que le coaché puisse faire son propre cheminement de la façon la plus fluide possible.

Comme le précise (Bouillon, 2016, p. 217), « L'écoute empathique se différencie de l'écoute sympathique : il s'agit donc d'accueillir les difficultés et les émotions associées, non de les prendre en charge». Le coach a donc un devoir de neutralité à toute épreuve. On précise ainsi que le coach peut ressentir de l'empathie envers son client mais il ne peut pas prendre sa souffrance, se mettre à la place du coaché et du coup être aussi dans les mêmes émotions que lui.

5. LAISSER LE CLIENT AGIR : LE COPING

La notion de coping provient de l'anglais « to cope » qui signifie « faire face à ». Il est important de souligner que, qu'on le veuille ou non, face aux différents éléments de la vie, nous ne subissons pas les éléments. Comme le précise (Lazarus & Folkman, 1984) avec la notion de « coping », nous faisons face à ces différentes situations et c'est ainsi que nous décidons d'agir ou non.

En effet, la non-action est une action, car ne pas agir en tout état cause est une décision forte de ne pas vouloir réagir à un stimulus. Nous parlons alors d'inhibition de l'action (Laborit, 1987).

C'est en cela que, face aux différents éléments que nous avons pu observer, le coaché ressentira toujours une émotion qui le poussera à agir ou non. Lors de l'échange avec son coach, le coaché va trouver des actions ou non-actions (Wu Wei(« Wuwei | Chinese Philosophy », s. d.)) dans le but d'atteindre la situation souhaitée.

Le coaché doit faire son chemin. Il se connait mieux que quiconque. Les décisions qu'il souhaite explorer seront celles qui lui conviendront certainement le mieux. Cette notion de « coping » est primordiale, car

il faut que le coaché prenne conscience que, même s'il décide de ne pas suivre une piste, il agit. En tant que coach, il faut cependant être prudent et vérifier qu'il s'agisse bien d'une décision de ne pas faire, plutôt qu'une fuite par peur de ne pas atteindre un résultat ou de ne pas être à la hauteur par exemple. Dans notre enquête, nous avons pu observer que 19% des personnes décident de démissionner sans avoir de nouvel emploi. Le coach peut utiliser la notion de « coping » pour signifier au client que sa démission, par exemple, était sa manière de *faire face à* la situation dans laquelle il se trouvait.

6. COACHER CELUI A L'INITIATIVE DE LA RUPTURE

Lors d'une rupture professionnelle, il y a toujours deux acteurs : une personne qui va déclencher la rupture et une personne qui va la subir. Comme le dit Monsieur A. : « *J'aurais bien aimé me faire accompagner* ». Il serait donc intéressant de creuser sa demande d'accompagnement[17]et de trouver en quoi l'accompagnement pourrait être un levier pour lui. D'après les dires de Monsieur A., nous remarquons que 7 ans après le licenciement de son collaborateur, il vit cette expérience comme « *la pire des situations ».* Cette notion est à approfondir. Le coach pourrait alors demander :

- *Dans votre fonction, quelles sont vos différentes missions ?*
- *Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à licencier ce collaborateur ?* : ceci permet de mettre en avant des évidences sur le licenciement en apportant des faits concrets
- *Sur quels critères vous basez-vous pour dire que cette situation est "pire" que les autres ?*

De plus, il semblerait qu'une pointe de culpabilité anime Monsieur A. car il a licencié *« cette personne […] de bonne foi et (qui)[…] fait de son mieux ».* Le coach pourrait demander :

- *Qu'est-ce que cette situation évoque en vous ?* : cette question ouverte peut permettre au coach de savoir si Monsieur A. fait un transfert avec son ancien collaborateur.

Dans tous les cas de figure, il est primordial de redonner une nouvelle impulsion au coaché et de lui rappeler les moments de satisfaction qu'il a vécus au sein de l'entreprise. Ainsi, il serait intéressant de lui demander :

- *Depuis que vous êtes dans ce rôle, qu'est-ce qui vous a apporté le plus de satisfaction ?* : cette question permet de porter un regard positif sur son apport au sein de l'entreprise.

Ces questions vont ainsi permettre au manager de se rappeler qu'une de ses missions est d'embaucher et de s'assurer de l'adéquation fonction/collaborateur.

[17]Voir § IV.A.2 - Comprendre la demande

7. PROJETER LE COACHE DANS UN ETAT DESIRE

Nous avons pu observer dans le paragraphe *III.B.7 - Conclusion* que, lors d'une rupture professionnelle, plus de **50%** des personnes éprouvent de la colère et du dégoût. Il faut se rappeler que nous sommes l'auteur de notre vie et que chacun de nos actes a une répercussion sur notre avenir. Le coach « reconnaît que les clients sont responsables de leurs propres choix. » (« Référentiel de compétences réactualisé - applicable courant 2021 », 2021). Il n'est pas là pour "dorloter" le client mais pour l'« amener […] hors de sa zone de confort, de ses petites habitudes […] de diverses façons : provocation, proposition, recadrage, apprentissage, etc. Le coach vérifie évidemment que le client se trouve dans une zone de développement et ne se met pas en danger » (Cannio et al., 2020, p. 83). Il est donc impératif que le coach fasse sortir le coaché de sa zone de confort quand c'est nécessaire *(voir Figure 5 - Les différentes zones de référence*). Cette remise en question va fortifier ses atouts, lui faire prendre conscience de ses points d'amélioration et de se projeter vers l'état désiré.

Le coach adapte perpétuellement sa posture lors de la session afin de prendre en compte le niveau d'énergie du coaché, sa façon d'être, son état d'être, ses réactions. Il va ainsi mêler de façon astucieuse renforcement, provocation ou autre dans l'optique d'optimiser les résultats de la session et de guider petit à petit son client vers l'état désiré. Il se doit de personnaliser l'entrevue et de faire preuve de qualités adaptatives.

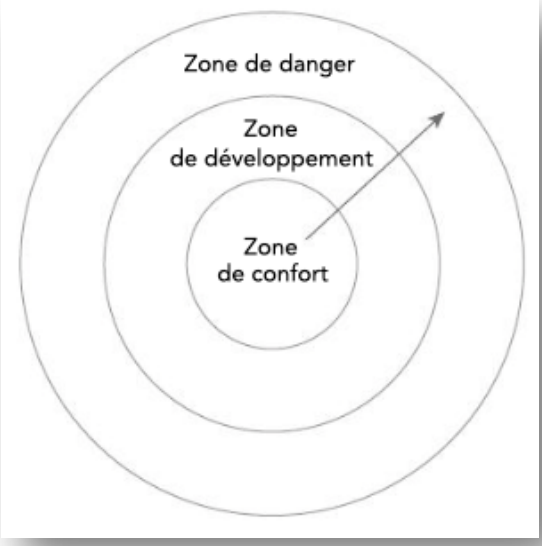


Figure 5 - Les différentes zones de référence

8. AMELIORATION CONTINUE DU COACH : SUPERVISION & INTROSPECTION

Il est primordial que le coach puisse se remettre en question afin qu'il reste dans une dynamique d'amélioration continue. Plusieurs moyens s'offrent à lui.

La **supervision du coach** est un aspect fondamental de son développement personnel et professionnel. Elle offre un espace protégé et discipliné dans lequel le coach peut réfléchir à des situations et des relations particulières avec ses clients, à la réactivité aux schémas qu'elles suscitent chez eux. Elle peut bénéficier ainsi profondément au coaché, à l'entreprise et à la pratique professionnelle du coach lui-même (Hawkins, 2021). Elle permet d' « accroitre son professionnalisme » (Delivré, 2013, p. 24).

En adoptant une approche connue de la gestion de projet agile, les rétrospectives (Derby et al., 2006), le coach va pratiquer l'introspection pour s'améliorer. Il a en possession plusieurs outils parmi la « **Roue de Demming** », connue également sous le nom de PDCA (Plan Do Check Act). (Moen & Norman, 2006) Il s'agit d'un outil de gestion de projet qui sert à l'amélioration continue des processus. L'objectif est de faire progresser la roue en traversant les étapes ordonnées.

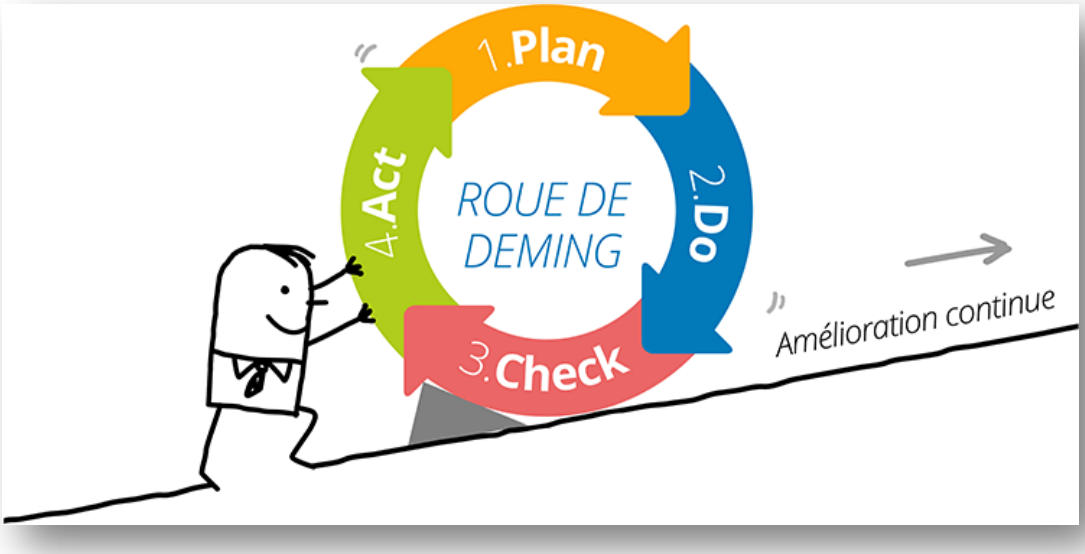


Figure 6 - La roue de Demming ou PDCA[18]

[18] Illustration de https://www.humanperf.com

CONCLUSION

V. CONCLUSION

Suite à la lecture des différents éléments exposés dans ce mémoire, nous avons remarqué que la rupture professionnelle peut provoquer des effets positifs comme des effets délétères sur les employés.

Il n'est pas aisé de sortir indemne d'une rupture professionnelle, tant pour celui qui l'annonce et qui pourrait ressentir de la déception de n'avoir pas réussi à transformer la période d'essai en une embauche permanente, que pour celui qui la subit car, suite à cette annonce, près d'une personne sur deux éprouve du dégoût et de la colère. Nous avons également pu remarquer que quelle que soit la rupture professionnelle, si un employé décide de rechercher un nouvel emploi, il se dirigera vers un emploi où règnent la confiance et la joie.

Nous avons pu proposer différentes solutions au coach pour un accompagnement des 2 acteurs principaux. À chaque moment, une proposition de solution est faite comme : l'étude de la demande ; comment rendre un objectif plus atteignable ; ou encore comment faire en sorte de comprendre l'état dans lequel se retrouve celui qui subit la rupture professionnelle en utilisant la courbe du deuil par exemple. Exercer le métier de coach, c'est « aider une personne à trouver ses propres solutions. » (Delivré, 2013, p. 28). Par ailleurs, il faut se rappeler qu'en tant que coach nous devons faire preuve de discernement et il faut savoir « Gère(r) ses émotions pour rester présent avec le client. » (« Référentiel de compétences réactualisé - applicable courant 2021 », 2021) et ne pas hésiter à bousculer le client pour le sortir de sa zone de confort afin qu'il démarre un « processus d'auto-renforcement positif de l'action […] (*qui)* le poussera à réaliser un premier pas vers la réussite » (Cannio et al., 2020, p. 84).

Il est possible d'approfondir certaines pistes telles que : recueillir davantage d'interviews pour comparer plus facilement les dires des uns et des autres et compléter la méthode proposée ; d'expérimenter cette méthode sur un panel utilisateur important afin de l'affiner et de l'enrichir.

Nous avons observé que le coach peut accompagner celui qui est à l'initiative d'une rupture professionnelle ou celui qui la subit, à différents moments, de différentes manières. La question est de savoir comment faire en sorte que le coach soit plus fréquemment sollicité lors de ces situations. Est-ce que la demande existe ? Voici autant de questions qui méritent d'être approfondies.

BIBLIOGRAPHIE

VI. BIBLIOGRAPHIE

Bouillon, E. (2016). *Au cœur du métier de coach : Une compétence processuelle entre accompagnement du changement, éthique et bien-être* [These en préparation, Université de Paris (2019-....)]. http://www.theses.fr/s177605

Cannio, S., Launer, V., & Delivré, F. (2020). *Cas de coaching commentés*.

Chevallier, É. (2016). *Redonner du sens à sa vie professionnelle par une rupture intentionnelle de carrière chez des cadres français au mitan de la vie* [PhD Thesis]. Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke, Sherbrooke (Canada).

Colin, C. (2006). *Le coaching, facilitateur d'un mieux-être en entreprise*. https://www.icn-artem.com/wp-content/uploads/2017/06/2006-M%C3%A9moire-Cyrille-Colin.pdf

Delivré, F. (2013). *Le métier de coach : Spécificités-Rôles-Compétences* (3e éd.). Editions Eyrolles.

Derby, E., Larsen, D., & Schwaber, K. (2006). *Agile Retrospectives : Making Good Teams Great*. Pragmatic Bookshelf.

Donaldson, M. (2017). *Plutchik's wheel of emotions—2017. Update*. 6Seconds.

Hawkins, P. (2021). *Leadership Team Coaching : Developing Collective Transformational Leadership*. Kogan Page Publishers.

Kübler-Ross, E. (1973). *On death and dying*. Routledge.

Laborit, H. (1987). Henri Laborit Interview. *Prospectives, vol. 23, no 4, déc. 1987, p. 184-186*.

Larousse. (s. d.). Définitions : Rupture - Dictionnaire de français Larousse. In *Dictionnaire en ligne*. Consulté 10 août 2021, à l'adresse https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/rupture/70272

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J., & Lilly, J. D. (2009). Life after the layoff : Getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(4), 561-580. https://doi.org/10.1002/job.566

Moen, R., & Norman, C. (2006). *Evolution of the PDCA cycle*. Citeseer.

Référentiel de compétences réactualisé—Applicable courant 2021. (2021, avril 8). *ICF France*. https://www.coachfederation.fr/deontologie-referentiels/referentiel-de-competences-reactualise-applicable-courant-2021/

Ruiz, D. M. (2016). *Les quatre accords toltèques*. Jouvence.

Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne : Théorie, mesures et applications. *Revue francaise de sociologie*, *Vol. 47*(4), 929-968.

Steffens, G., Cadiat, A.-C., & minutes, 50. (2015). *Les critères SMART pour un objectif sur mesure ! : La méthode intelligente du manager.* https://ebookcentral.proquest.com/lib/soas-ebooks/detail.action?docID=2066165

Taylor, S. N., Passarelli, A. M., & Van Oosten, E. B. (2019). Leadership coach effectiveness as fostering self-determined, sustained change. *The Leadership Quarterly*, *30*(6), 101313. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101313

Whitmore, J. (2018). *Le guide du coaching au service de la performance : Principes et pratiques du coaching et du leadership*. Maxima-Laurent du Mesnil éditeur.

Wuwei | Chinese philosophy. (s. d.). In *Encyclopedia Britannica*. Consulté 26 septembre 2021, à l'adresse https://www.britannica.com/topic/wuwei-Chinese-philosophy

ANNEXES

VII. ANNEXES

A. ENTRETIENS COMPLEMENTAIRES

1. MONSIEUR A., DIRECTEUR D'AGENCE

a) Le profil

Nom attribué	Emploi	Type de rupture	Mode, date de rencontre
Monsieur A.	Directeur d'agence d'une banque	Vous avez licencié un membre de l'équipe	Téléphone en Juillet 2021

Monsieur A., fait partie des personnes qui ont déjà licencié des collaborateurs. Il a donné son consentement en ce qui concerne le partage de ces dires.

b) L'échange

- *Monsieur A. : Dans mon travail de tous les jours, il m'arrive souvent de devoir embaucher différents profils. Il m'arrive également, malheureusement de mettre fin à des périodes d'essais. Je préfère éviter de le faire trop tardivement et pour le collaborateur, et pour moi, je vous avouerai que ce n'est pas toujours facile, et plus on tarde moins c'est simple. Ah oui…, [silence]… Je me rappelle d'une personne que j'avais embauché, je croyais vraiment en cette personne et il m'avait convaincu lors de l'interview. Cependant, pendant sa période d'essai, il était loin de ce que j'imaginais. Raison pour laquelle je me devais de mettre fin à sa période d'essai. C'est la vie, malheureusement…*
- *Coach : Monsieur A., je voulais vous demander, quelle(s) émotion(s) avez-vous ressentie(s) face à l'annonce du licenciement?*
- *Monsieur A. :**[silence]…** nous avons gardé contact et je vous avouerai que ma posture n'est pas facile. il m'a appris qu'il n'avait pas encore trouvé de travail. Je suis embêté. En ce qui concerne le recruteur que je suis, c'est la pire des situations surtout quand cette personne est de bonne foi et quand elle fait de son mieux. C'est l'un des éléments les plus marquants de ma carrière. **[silence]** Il y a un sentiment d'échec réciproque employé/employeur.*
- *Coach : Est-ce que vous vous êtes fait accompagner lors de cette rupture professionnelle ?*

- *Monsieur A. :Non et malheureusement. J'aurai bien aimé me faire accompagner. En tout cas, ce qui est sûr c'est que j'ai décidé de me faire suivre par un consultant RH afin de me guider.*
- *Coach : Est-ce que vous souhaitez ajouter quelque chose ?*
- *Monsieur A. : Non, merci beaucoup de cette prise de conscience…*

2. MONSIEUR B., CHEF DE PROJET INFORMATIQUE

a) Le profil

Nom attribué	Emploi	Type de rupture	Mode, date de rencontre
Monsieur B.	Chef de projet informatique	Vous vous êtes fait licencier	Présentiel, Juin 2021

Monsieur B. a été licencié. Il a donné son consentement en ce qui concerne le partage de ces dires sous conditions d'anonymat.

b) L'échange

- *Monsieur B. :J'ai travaillé dès l'âge de mes 35 ans, un BAC+3 en poche, une licence à l'époque, dans cette entreprise (PME) et petit à petit j'ai pris des responsabilités en passant de développeur à chef de projet informatique pendant près de 5 ans. J'étais super content. Je me rappelle encore comme si c'était hier de ce mois précis. C'est le mois M* ***[confidentiel]*** *que ma vie a basculé. J'ai été licencié pour raisons économiques. C'est la RH qui me l'a annoncé.*
- *Coach : Merci de ce partage. Quelle(s) émotion(s) avez-vous ressentie(s) face à cette rupture ?*
- *Monsieur B. : Ma première réaction a été de m'asseoir et de me tenir la tête. Quelle déception. C'est comme si toute votre vie s'écroulait sous vos pieds, j'étais vidé de toute énergie. En quelques mots, elle a réussi à détruire toute la confiance que j'avais pu acquérir pendant ces 25 ans d'expériences. C'est incroyable comme l'annonce de quelque chose qui paraît si anecdotique pour l'un peut être une véritable souffrance pour d'autres. J'ai vécu ceci comme une réelle injustice, j'ai été découragé pendant encore de nombreux mois. Une colère m'a envahi et je ne savais plus comment m'en sortir. Je remettais la faute sur tout le monde. Cette rupture professionnelle m'a fait prendre une décision radicale : ne plus voir personne et stopper toutes mes activités extra-professionnelles pour me consacrer à ma recherche d'emploi. J'étais stressé sans parler que je*

ne savais même pas comment en parler à ma femme, une mère au foyer à l'époque. Je réussissais à subvenir au besoin de la famille. Heureusement que nous ne vivions pas au-dessus de nos moyens. J'ai vécu ce moment comme le pire moment de ma vie. Tellement heureux de venir le matin, tellement d'émotions lors de mon départ…

- *Coach : Je comprends, merci de ce partage Monsieur B. ! Est-ce que vous vous êtes fait accompagner lors de la rupture professionnelle ?*
- *Monsieur B. : Non, mais avec le recul j'aurai bien aimé, j'ai gâché du temps à mon sens.*
- *Coach : Vous avez gaché du temps ?...*
- *Monsieur B. : Tout à fait. Si un coach m'avait accompagné pour me rebooster, j'aurai avancé plus vite, mais je ne connaissais pas ce métier avant d'en avoir rencontré un bien plus tard et par hasard…*
- *Coach : Où en êtes-vous maintenant ?*
- *Monsieur B. : Maintenant, j'ai retrouvé un autre emploi et je vais beaucoup mieux.*
- *Coach : Que retirez-vous comme enseignement ?*
- *Monsieur B. : Ce licenciement m'a permis de redonner une perspective à ma vie professionnelle et surtout de repositionner le curseur vie professionnelle / vie personnelle.*
- *Coach : Est-ce que vous souhaitez ajouter quelque chose ?*
- *Monsieur B. : Non merci, mais belle initiative !*

3. MADAME M., RESPONSABLE MARKETING

a) Le profil

Nom attribué	Emploi	Type de rupture	Mode, date de rencontre
Madame M.	Responsable marketing	Vous vous sentez en désaccord avec votre mission, l'employeur ou l'entreprise	Téléphone, Septembre 2021

Madame M.est en désaccord avec votre mission, l'employeur ou l'entreprise. Elle a donné son consentement en ce qui concerne le partage de ces dires sous conditions d'anonymat.

b) L'échange

- *Madame M. : Je suis responsable marketing pour une grosse société et je suis en complet désaccord avec tout ce qui se passe dans mon entreprise. Je ne sais vraiment plus quoi faire. La personne qui m'a embauchée et qui m'a fait évoluée au sein de l'entreprise a démissionné et je suis actuellement en lien direct avec la personne qui a poussé mon chef à démissionner. Autant vous dire que c'est insupportable. Il a un style de management à l'ancienne, aucune confiance envers ses subordonnées, il a un besoin maladif de tout contrôler parfois même de vérifier à quelle heure on arrive, à quelle heure on part, à quelle heure on fait notre pause déjeuner… Je suis vraiment désabusée de cette situation. Je n'ai plus la force de me battre. De plus, je suis en instance de divorce. Autant vous dire que ma vie est très, très compliquée en ce moment.*
- *Coach : Merci de ce partage Madame M. Quelle(s) émotion(s) avez-vous ressentie(s) face au départ de votre responsable ?*
- *Monsieur M. :J'ai pleuré quand il me l'a appris. De plus, il ne m'a pas donné la raison pour laquelle il avait démissionné. Lors de l'annonce, j'ai ressenti un gros pic de découragement, mais j'ai eu espoir que mon nouveau responsable serait intéressant, compétent, et que j'allais apprendre une nouvelle façon de travailler. Étant donné que l'embauche se faisait longue, mon ancien N+2 est devenu mon responsable de façon « temporaire ». Ça fait 2 ans que ce temporaire perdure… Je suis dans une impasse car je suis dans une mauvaise situation personnelle et professionnelle en ce moment. Je vois tout en noir, rien n'est positif, je me demande comment je fais pour avancer… Je me sens comme prise au piège.*
- *Coach : Est-ce que vous vous êtes fait accompagner en ce moment ?*
- *Monsieur M. : Oui, par un psychologue.*
- *Coach : Merci de votre partage. Où en êtes-vous maintenant ?*
- *Monsieur M. : Maintenant, je suis toujours au même point et mon divorce n'avance pas. Je suis perdue…*
- *Coach : Si vous aviez une baguette magique, quel résultat aimeriez-vous obtenir ?*
- *Monsieur M. : Un vrai job de responsable marketing et pas un emploi de secrétaire, comme la tournure que mon emploi prend. Sachez que je n'ai rien contre les secrétaires, mais ce n'est pas mon métier…*
- *Coach : Est-ce que vous souhaitez ajouter quelque chose ?*
- *Monsieur M. : Non.*

B. L'ENQUÊTE SUR LA RUPTURE PROFESSIONNELLE

La Rupture Professionnelle,

Merci de répondre à cette enquête dans le cadre de mon mémoire de Coach Professionnel qui traite de la rupture professionnellel. Cela ne vous prendra que quelques minutes pour remplir cette enquête : de 5 à 10min maximum. Notez bien que toutes les réponses à cette enquête sont personnelles et confidentielles. Votre nom n'apparaitra nulle part et le résultat est anonymisé...

Bonne enquête.

* **1. Qu'avez-vous vécu ces derniers temps?**

- ◯ Vous vous êtes fait licencier
- ◯ Vous avez démissionné
- ◯ Vous avez licencié un membre de l'équipe
- ◯ Vous avez vécu une rupture conventionnelle: accord conjoint employé/employeur
- ◯ Vous vous sentez en désaccord avec votre mission, l'employeur ou l'entreprise
- ◯ Aucun de ces choix

Vous avez licencié un membre de l'équipe

---

* **2. Comment vous sentez-vous lorsque vous devez annoncer un licenciement?**

❑ Sérénité	❑ Confiance, Acceptation	❑ Peur, Terreur ou Appréhension	❑ Tristesse, Chagrin, Déception
❑ Dégoût, Ennui, Aversion	❑ Colère, Rage, Contrariété	❑ Anticipation, Vigilance, Intérêt	❑ Autre, prière de spécifier .....

* **3. Est-ce que vous vous êtes fait accompagner (coaching, consultant RH) pour annoncer un licenciement?**

- ◯ Oui tout le temps
- ◯ Oui selon les cas
- ◯ Je souhaite me faire accompagner
- ◯ Non
- ◯ Autre, prière de spécifier .....

Vous vous êtes fait licencier

* **4. Depuis quand avez-vous été licencié?**

jour		mois		année	

* **5. Est-ce que vous estimez que les raisons étaient/sont justifiées?**

- ◯ Oui
- ◯ Non

* **6. Est-ce que vous avez commencé à rechercher un nouvel emploi?**

- ◯ Oui
- ◯ Non

* **7. Lors de l'annonce de votre licenciement, quelles émotions avez-vous ressenties ?**

- ❑ Joie, Sérénité
- ❑ Confiance, Admiration, Acceptation
- ❑ Peur, Terreur, Appréhension
- ❑ Surprise, Étonnement, Distraction
- ❑ Tristesse, Chagrin, Songerie
- ❑ Dégoût, Ennui, Aversion
- ❑ Colère, Rage, Contrariété
- ❑ Anticipation, Vigilance, Intérêt
- ❑ Autre, prière de spécifier .....

* **8. Est-ce que vous vous faites accompagner (coaching) dans votre recherche d'emploi ?**

- ○ Oui
- ○ Je souhaite me faire accompagner
- ○ Non
- ○ Autre, prière de spécifier .....

* **9. Dans votre environnement, qu'est ce qui a changé depuis l'annonce?loisirs, activités extra-professionnelles, sorties, cinéma, famille, amis,...**

* **10. Quelles émotions recherchez-vous dans votre nouvel emploi ?**

❑ Joie, Extase,Sérénité	❑ Confiance, Admiration, acceptation	❑ Peur, Terreur ou appréhension	❑ Surprise, Étonnement, distraction
❑ Tristesse, Chagrin, songerie	❑ Dégoût, Ennui, aversion	❑ Colère, Rage, contrariété	❑ Anticipation, Vigilance, intérêt
❑ Autre, prière de spécifier			

Vous avez démissionné

* **11. Depuis quand avez vous démissionné ou remis votre démission?**

jour		mois		année	

* **12. Pour quelles raisons avez-vous démissionné?**

* **13. Pourquoi n'étiez-vous plus en accord avec votre fonction / emploi ?**

* **14. Au moment où vous avez démissionné, est ce que vous aviez trouvé un emploi ?**

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Autre, prière de spécifier .....

* **15. Est-ce que vous avez déjà commencé votre nouvel emploi?**

- ○ Oui
- ○ Non

* **16. Quelles émotions vous ont poussé à démissionner ?**

- ❑ Joie, Extase,Sérénité
- ❑ Confiance, Admiration, acceptation
- ❑ Peur, Terreur ou appréhension
- ❑ Surprise, Étonnement, distraction
- ❑ Tristesse, Chagrin, songerie
- ❑ Dégoût, Ennui, aversion
- ❑ Colère, Rage, contrariété
- ❑ Anticipation, Vigilance, intérêt
- ❑ Autre, prière de spécifier .....

* **17. Que ressentez-vous depuis que vous avez remis votre démission?**

❑ Joie, Extase, Sérénité	❑ Confiance, Admiration, acceptation	❑ Peur, Terreur, Appréhension	❑ Surprise, Étonnement, Distraction
❑ Tristesse, Chagrin, songerie	❑ Dégoût, Ennui, aversion	❑ Colère, rage, contrariété	❑ Anticipation, vigilance, intérêt
❑ Autre, prière de spécifier			

* **18. Dans votre environnement, qu'est ce qui a changé depuis votre perte d'emploi?loisirs, activités extra-professionnelles, sorties, cinéma, famille, amis,...**

* **19. Est-ce que vous vous faites accompagner (coaching) dans votre recherche d'emploi ?**

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je souhaite me faire accompagner
- ○ Autre, prière de spécifier .....

* **20. Quelles émotions recherchez-vous dans votre nouvel emploi ?**

❑ Joie, Extase,Sérénité	❑ Confiance, Admiration, acceptation	❑ Peur, Terreur ou appréhension	❑ Surprise, Étonnement, distraction
❑ Tristesse, Chagrin, songerie	❑ Dégoût, Ennui, aversion	❑ Colère, Rage, contrariété	❑ Anticipation, Vigilance, intérêt
❑ Autre, prière de spécifier			

Vous avez vécu une rupture conventionnelle: accord conjoint employé/employeur

* **21. Quand vous a eu lieu la rupture conventionnelle ?**

jour		mois		année	

* **22. Comment vous sentez-vous depuis la décision de la rupture conventionnelle?**

❑ Sérénité	❑ Confiance, Acceptation	❑ Peur, Terreur ou Appréhension	❑ Tristesse, Chagrin, Déception
❑ Dégoût, Ennui, Aversion	❑ Colère, Rage, Contrariété	❑ Anticipation, Vigilance, Intérêt	❑ Autre, prière de spécifier .....

* **23. Comment recevez-vous cette rupture conventionnelle?**

1 En désaccord total	2	3	5	6	7 En accord total
①	②	③	④	⑤	⑥

* **24. Est-ce que vous avez besoin d'un accompagnement (coaching) pour rechercher un nouvel emploi ou vous reconvertir ou autre?**

- ◯ Oui je souhaite me faire accompagner
- ◯ Non
- ◯ Autre, prière de spécifier .....

* **25. Quelles émotions recherchez-vous dans votre nouvel emploi ?**

- ❑ Joie, Extase,Sérénité
- ❑ Confiance, Admiration, acceptation
- ❑ Peur, Terreur ou appréhension
- ❑ Surprise, Étonnement, distraction
- ❑ Tristesse, Chagrin, songerie
- ❑ Dégoût, Ennui, aversion
- ❑ Colère, Rage, contrariété
- ❑ Anticipation, Vigilance, intérêt
- ❑ Autre, prière de spécifier .....

Si, vous avez besoin d'accompagnement type coaching

26. Vous avez besoin d'un accompagnement, n'hésitez pas à me contacter en me laissant vos coordonnées

Vous vous sentez en désaccord avec votre mission, l'employeur ou l'entreprise

* **27. Depuis quand n'êtes vous plus aligné avec votre employeur / société?**

jour		mois		année	

* **28. Qu'est ce qui fait que vous n'êtes plus aligné avec votre employeur / société?**

* **29. Qu'est ce qui existait et que vous ne retrouvez plus ?**

❑ Joie, Extase,Sérénité	❑ Confiance, Admiration, acceptation	❑ Peur, Terreur ou appréhension	❑ Surprise, Étonnement, distraction
❑ Tristesse, Chagrin, songerie	❑ Dégoût, Ennui, aversion	❑ Colère, Rage, contrariété	❑ Anticipation, Vigilance, intérêt
❑ Autre, prière de spécifier			

* **30. Quelles émotions recherchez-vous dans votre emploi idéal ?**

- ❑ Joie, Extase,Sérénité
- ❑ Confiance, Admiration, acceptation
- ❑ Peur, Terreur ou appréhension
- ❑ Surprise, Étonnement, distraction
- ❑ Tristesse, Chagrin, songerie
- ❑ Dégoût, Ennui, aversion
- ❑ Colère, Rage, contrariété
- ❑ Anticipation, Vigilance, intérêt
- ❑ Autre, prière de spécifier .....

* **31. Est-ce que vous avez besoin d'un accompagnement (coaching) pour rechercher un nouvel emploi ou autre?**

- ◯ Oui je souhaite me faire accompagner
- ◯ Non
- ◯ Autre, prière de spécifier .....

32. Entrez vos coordonnées si vous voulez que je vous contacte pour un coaching

Pour toutes les pages

33. Voulez-vous ajouter un commentaire / une remarque?

Remerciements

Vos réponses ont été enregistrées !

Merci d'avoir pris le temps de participer à cette enquête, votre avis nous importe beaucoup.

Merci encore vous avez participé à nourrir mon mémoire :-)

C. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Rupture - Résultats

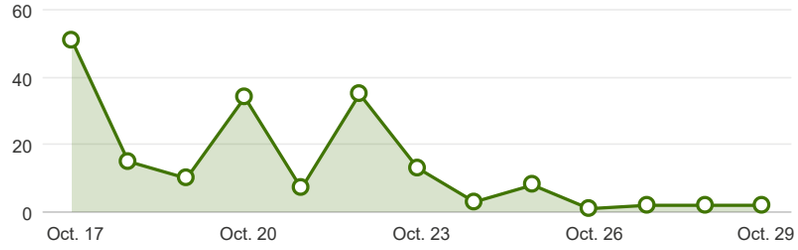
Répondants

183

Nombre de ruptures

148

Chronologie des réponses



N 148

N 183

La Rupture Professionnelle

Qu'avez-vous vécu ces derniers temps?

	Nombre	% des réponses	%
Vous vous êtes fait licencier	41		22%
Vous avez démissionné	49		27%
Vous avez licencié un membre de l'équipe	12		7%
Vous avez vécu une rupture conventionnelle: accord conjoint employé/employeur	27		15%
Vous vous sentez en désaccord avec votre mission, l'employeur ou l'entreprise	19		10%
Aucun de ces choix	35		19%

N 183

Vous avez licencié un membre de l''équipe

Comment vous sentez-vous lorsque vous devez annoncer un licenciement?

	Nombre	% des réponses	%
Confiance, Acceptation	4		36%
Tristesse, Chagrin, Déception	4		36%
Sérénité	3		27%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	3		27%
Peur, Terreur ou Appréhension	1		9%
Colère, Rage, Contrariété	1		9%
Autre, prière de spécifier	1		9%
Dégoût, Ennui, Aversion	0		

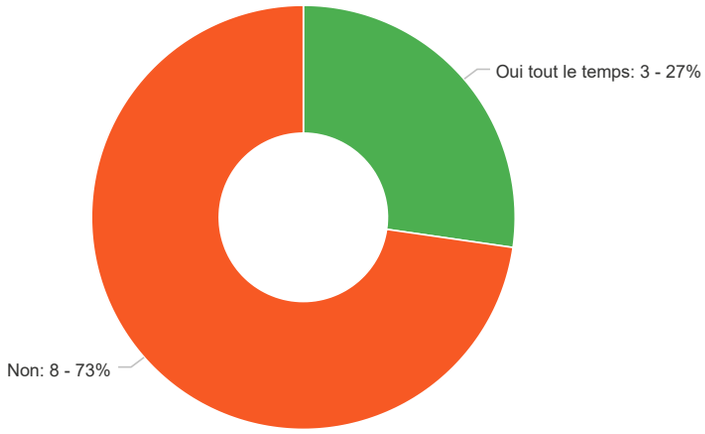
N 11

Comment vous sentez-vous lorsque vous devez annoncer un licenciement? - Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Sentiment d'échec réciproque : employeur et employé/e	

N 1

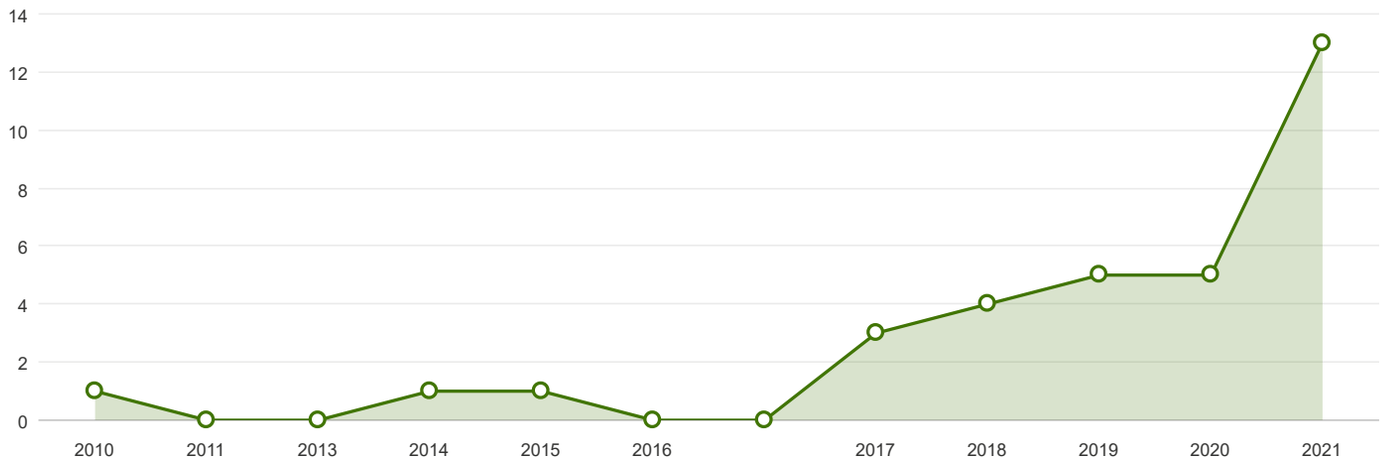
Est-ce que vous vous êtes fait accompagner (coaching, consultant RH) pour annoncer un licenciement?



N 11

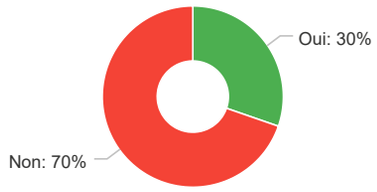
Licenciement

Depuis quand avez-vous été licencié?



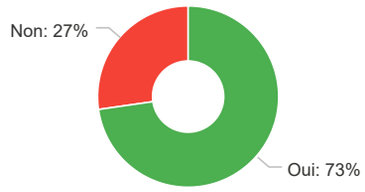
N 33

Est-ce que vous estimez que les raisons étaient/sont justifiées?



N 33

Est-ce que vous avez commencé à rechercher un nouvel emploi?



N 33

Lors de l'annonce de votre licenciement, quelles émotions avez-vous ressenties ?

	Nombre	% des réponses	%
Colère, Rage, Contrariété	17		52%
Dégoût, Ennui, Aversion	15		45%
Peur, Terreur, Appréhension	9		27%
Tristesse, Chagrin, Songerie	9		27%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	7		21%
Autre, prière de spécifier	7		21%
Joie, Sérénité	6		18%
Surprise, Etonnement, Distraction	5		15%
Confiance, Admiration, Acceptation	3		9%

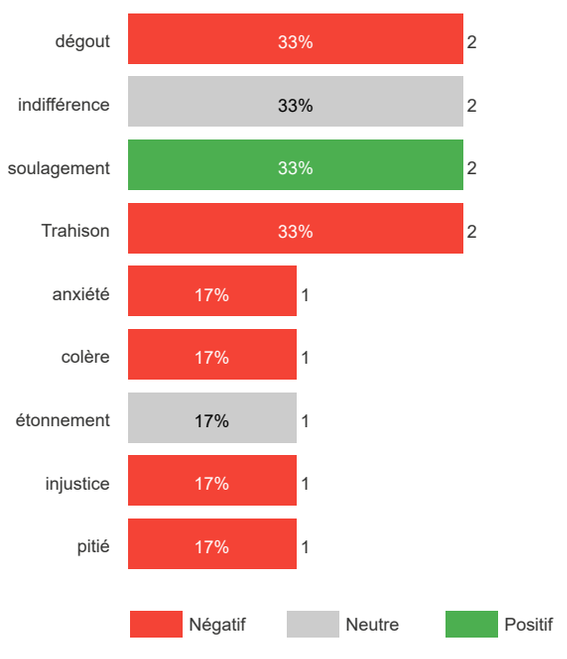
N 33

Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Juste l'envie de rebondir et de mener mon projet	
Trahison, étonnement, surprise, colère, dégoût	
Indifférence	
indifférence / injustice / dégout	
Soulagement	
Soulagement et pitié envers ceux qui avaient pris la décision	
Anxiété, Trahison	

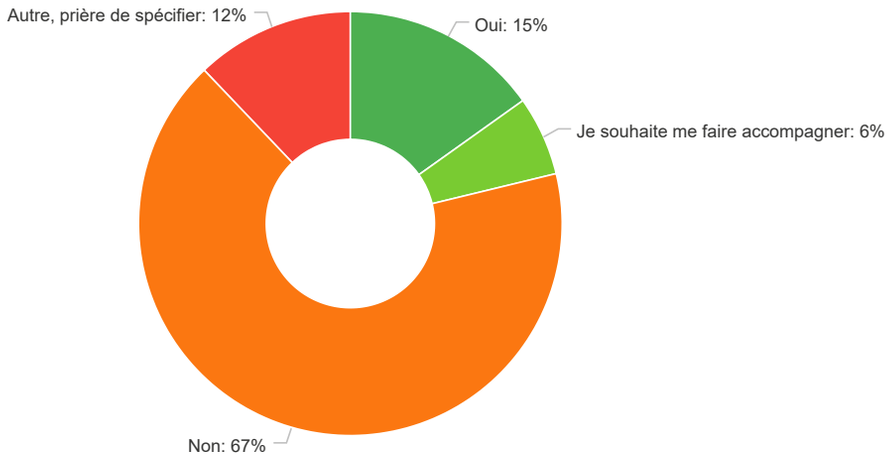
N 7

Tendances: Lors de l'annonce de votre licenciement, quelles émotions avez-vous ressenties ?



N 6

Est-ce que vous vous faites accompagner (coaching) dans votre recherche d'emploi ?



N 33

Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Je me suis lancé dans une formation	
J'ai retrouvé un emploi depuis	
Formation	
encadrement accompagnement à la création d'entreprise	

N 4

Dans votre environnement, qu'est ce qui a changé depuis l'annonce?loisirs, activités extra-professionnelles, sorties, cinéma, famille, amis,...

sommeil

il y a 3 jours

Davantage de temps en famille

il y a 8 jours

Divorce

il y a 9 jours

formation developpeur front end

il y a 9 jours

Rien c'est le Covid qui a modifié

il y a 9 jours

Famille

il y a 10 jours

J'ai retrouvé un rythme de vie meilleur avec du temps pour ma famille surtout

il y a 10 jours

rien de particulier

il y a 10 jours

J'ai entamé une reconversion .

il y a 10 jours

Plus aucun loisirs, par manque de moyens financiers

il y a 10 jours

Dépression, dégoût du genre humain en brisant la confiance, se replier sur soi-même etc.

il y a 10 jours

tout

il y a 10 jours

L’environnement n’a pas réellement changé. Cela m’a juste permis de cerner mes priorités et d’adapter ma vie en fonction

il y a 10 jours

Sorties

il y a 12 jours

Création de mon agence

il y a 12 jours

Loisirs

il y a 12 jours

Meq valeurs sont devenues une évidence

il y a 12 jours

Rien

il y a 12 jours

J’ai plus d’activité extra professionnelles, j’accorde plus d’importance à ma vie de famille et ma vie sociale s’est nettement amélioré

il y a 13 jours

Pas grabd chose

il y a 14 jours

Rien

il y a 14 jours

Changement d’orientation de carrière

il y a 14 jours

divorce, remise en question toutes les priorités de ma vie, meilleure attention à mes enfants

il y a 14 jours

Sport

il y a 15 jours

Rien

il y a 15 jours

La vie en général et la liberté ainsi que ma créativité

il y a 15 jours

Rien

il y a 15 jours

Activités extra-professionnelles

il y a 15 jours

Plus de vie sociale

il y a 15 jours

Déprime

il y a 15 jours

Temps pour soi (Travaux dans la maison, profitez des sorties les WE

il y a 15 jours

.

il y a 15 jours

n/a

il y a 15 jours

N 33

Dans votre environnement, qu'est ce qui a changé depuis l'annonce?loisirs, activités extra-professionnelles, sorties, cinéma, famille, amis,...

N 33

Quelles émotions recherchez-vous dans votre nouvel emploi ?

	Nombre	% des réponses	%
Joie, Extase,Sérénité	20		65%
Confiance, Admiration, acceptation	15		48%
Autre, prière de spécifier	9		29%
Surprise, Etonnement, distraction	8		26%
Anticipation, Vigilance, intérêt	8		26%
Peur, Terreur ou appréhension	1		3%
Tristesse, Chagrin, songerie	1		3%
Dégoût, Ennui, aversion	1		3%
Colère, Rage, contrariété	0		

N 31

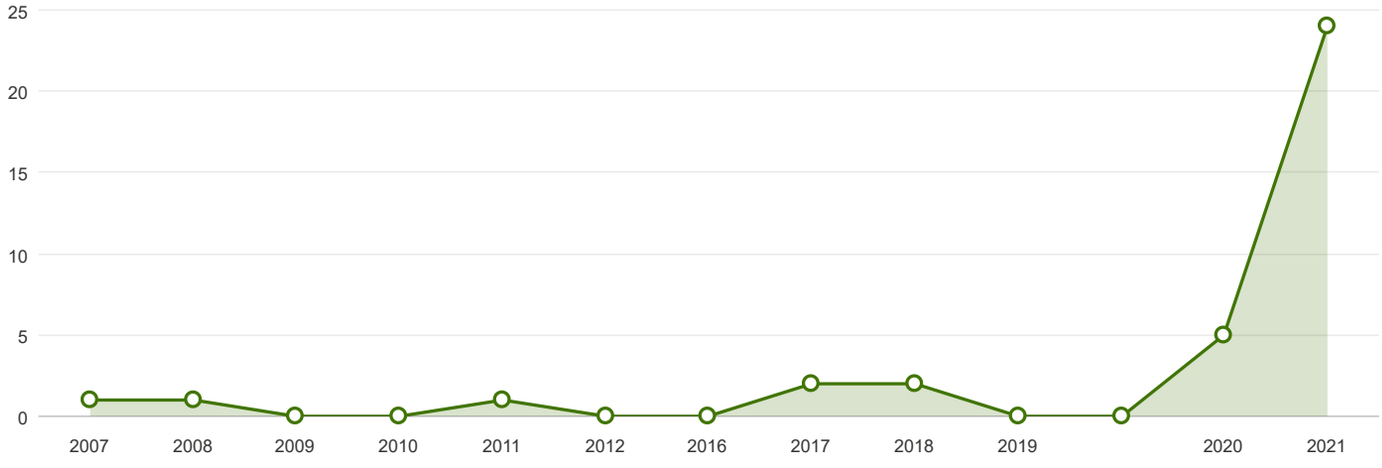
Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Confort	
Plaisir , partage , épanouissement	
Confiance, sérénités, enthousiasme	
reconnaissance	
Partage, utilité , confiance, bien être	
Bienveillance	
Autonmie sens	
De l’énergie, une structure qui souhaite faire avancer les choses.	
Pas de nouvel emploi	

N 9

Démission

Depuis quand avez vous démissionné ou remis votre démission?



N 36

Pour quelles raisons avez-vous démissionné?

Refus de rupture conventionnelle après 22 ans dans l'entreprise

il y a 7 jours

manque de vision sur le futur professionnel et le sens que je peux lui donner, ou pas

il y a 7 jours

Parce qu’il le fallait

il y a 10 jours

Promesse non tenues et ambiance non valorisante

il y a 10 jours

Taches demandées pas en adéquation avec min poste

il y a 10 jours

Proposition d'un nouveau poste que j'ai accepté

il y a 10 jours

marre d'être manager

il y a 10 jours

Déménagement et désaccord hiérarchique

il y a 10 jours

suivi de conjoint

il y a 10 jours

Financier

il y a 10 jours

Manque de reconnaissance et de congruence entre la culture d'entreprise communiquée et celle pratiquée

il y a 10 jours

Belle opportunité dans une autre société

il y a 11 jours

Autre opportunité

il y a 12 jours

switch to freelance status

il y a 12 jours

J'ai démissionné car je voulais changer de carrière

il y a 12 jours

Bien out

il y a 12 jours

Trop de pression

il y a 12 jours

Trop de pression, pas assez de reconnaissance

il y a 13 jours

Reconversion professionnelle

il y a 13 jours

Ambiance toxique depuis un an: méfiance entre tous les collaborateurs, pratique du blaming et du 'cover my ass', management malhonnête

il y a 13 jours

Accepter une autre offre

il y a 14 jours

Ne plus perdre ma vie à la gagner

il y a 14 jours

Une hiérarchie nombreuse incluant des abus!

il y a 14 jours

Mal être dans l'entreprise

il y a 14 jours

Manque de considération de mon manager

il y a 14 jours

Changement de mangement

il y a 14 jours

Besoin de changer d'environnement professionnel

il y a 15 jours

pas écouté, fait le pompier depuis 3 ans sur une activité qui n'est pas la mienne, pas augmenté : heure à creuver (-> en devient malade)

il y a 15 jours

Démotivation, désaccord avec la stratégie de l’entreprise

il y a 15 jours

Manque d'encadrement et de conseils d'un Senior car je suis Junior et parfois très seule face à des problématiques qui me dépassent. Mon manager n'est pas compétent dans mon domaine et ne montre pas trop d'intérêt pour le quotidien du poste mais plus pour les chiffres et la performance. Manque d'autonomie sur les basiques du domaine : ticket JIRA pour modifier un petit élément d'une seule page, puis priorisation et développement : trop lourd, pas de pro-activité possible.

il y a 15 jours

Créer mon entreprise

il y a 15 jours

Manque de reconnaissance professionnelle aucune perspective d évolution

il y a 15 jours

Employeur incompétent

il y a 15 jours

Envie de changement, pas en accord avec la stratégie de mon entreprise

il y a 15 jours

Nouvelle opportunité après 8 ans à ce poste

il y a 15 jours

Métier pas en accord avec la vie de famille, ambiance horrible

il y a 15 jours

N 36

Pour quelles raisons avez-vous démissionné?

N 36

Pourquoi n'étiez-vous plus en accord avec votre fonction / emploi ?

Valeurs non compatibles

il y a 7 jours

valeurs affichées de l'entreprise pas vraiment représentatives du vécu des salariés

il y a 7 jours

Souhaite voir de nouvelles horizons

il y a 10 jours

Trop de secret de changement d orientation de derniere minute sans respect

il y a 10 jours

Car il ne respectait pas mes fonctions

il y a 10 jours

Pas de gestion d'équipe ou de gestion de projet. En désaccord avec la DRH et son non-management.

il y a 10 jours

trop de problématiques à gérer, en plus de devoir toujours être rentable

il y a 10 jours

Manque de confiance

il y a 10 jours

pas de moyen d'évolution

il y a 10 jours

Manque de considération

il y a 10 jours

Manque de reconnaissance et de congruence entre la culture d'entreprise communiquée et celle pratiquée

il y a 10 jours

Besoin de nouveaux challenges

il y a 11 jours

J’étais en accord mais meilleure opportunité ailleurs

il y a 12 jours

I see no future development in the current company (neither professional nor financial)

il y a 12 jours

Les éléments qui m'ont fait réagir étaient principalement au manque de communication du groupe de Direction et manque d'implication dans les déploiements stratégiques

il y a 12 jours

Harcèlement de la part du directeur, valeurs défendues par l'ecole où je travaillais en désaccord avec mes propres valeurs

il y a 12 jours

Plus tu en fait plus on t'en demandes

il y a 12 jours

Trop de pression, pas assez de reconnaissance

il y a 13 jours

ennuyeux

il y a 13 jours

cf. réponse précédente

il y a 13 jours

Plus intéressant , pas de team Spirit, pas d’empathie du manager, salaire qui n’augmente pas assez, plus de perspective d’évolution

il y a 14 jours

L’objectif de mon job ne correspondait pas à des objectifs soutenables

il y a 14 jours

manque de structure et des consignes claires !

il y a 14 jours

Problème avec un supérieur/volonté de changer

il y a 14 jours

Pas en accord avec mes principes

il y a 14 jours

Manque d'évolution

il y a 14 jours

Désaccord avec le management et l'organisation du travail

il y a 15 jours

mauvaise stratégie, manque d écoute, ambiance déplorable, aucune positivité chez les collègues

il y a 15 jours

Culture hiérarchisée, plan stratégique inadapté

il y a 15 jours

J'ai compris ce dont j'ai besoin, et mon poste ne me l'offre pas : pouvoir être autonome sur mon poste et les basiques à gérer tout en étant suivie et encadrée par qqn qui peut répondre à mes questions et m'aider.

il y a 15 jours

Non alignée

il y a 15 jours

Malgre une grande implication professionnelle aucune rétribution salariale en consequence

il y a 15 jours

Ma fonction ne correspondait plus à mon métier

il y a 15 jours

la stratégie ne me convient pas, le travail quotidien non plus

il y a 15 jours

En 8 ans je suis devenue experte dans ma fonction et je voulais évoluer

il y a 15 jours

Les horaires ne correspondaient pas, c’était difficile pour s’occuper de mon fils

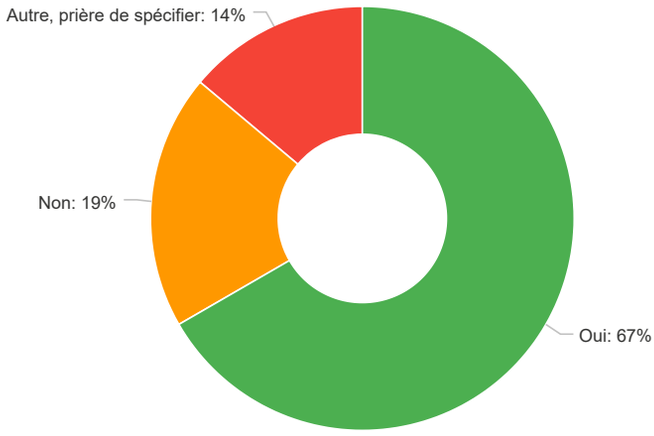
il y a 15 jours

N 36

Pourquoi n'étiez-vous plus en accord avec votre fonction / emploi ?

N 36

Au moment où vous avez démissionné, est ce que vous aviez trouvé un emploi ?



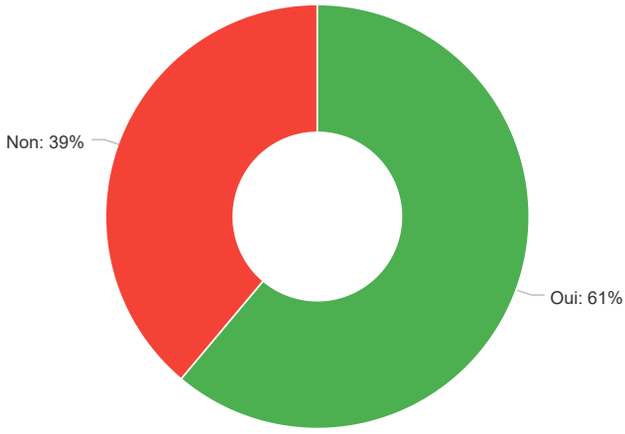
N 36

Au moment où vous avez démissionné, est ce que vous aviez trouvé un emploi ? - Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Transition pro creation entreprise	
j'avais décidé de devenir autoentrepreneur	
kind of startup	
Je n'en cherchais pas	
En création	

N 5

Est-ce que vous avez déjà commencé votre nouvel emploi?



N 36

Quelles émotions vous ont poussé à démissionner ?

	Nombre	% des réponses	%
Dégoût, Ennui, aversion	18		50%
Colère, Rage, contrariété	15		42%
Anticipation, Vigilance, intérêt	9		25%
Tristesse, Chagrin, songerie	6		17%
Autre, prière de spécifier	6		17%
Confiance, Admiration, acceptation	5		14%
Peur, Terreur ou appréhension	4		11%
Joie, Extase,Sérénité	3		8%
Surprise, Etonnement, distraction	1		3%

N 36

Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Besoin de liberté	
Confiance anticipation exitation	
fierté	
Envie d’un nouveau challenge	
courage	
Soulagement	

N 6

Que ressentez-vous depuis que vous avez remis votre démission?

	Nombre	% des réponses	%
Joie, Extase, Sérénité	17		47%
Confiance, Admiration, acceptation	15		42%
Autre, prière de spécifier	9		25%
Surprise, Etonnement, Distraction	5		14%
Anticipation, vigilance, intérêt	5		14%
Peur, Terreur, Appréhension	2		6%
Tristesse, Chagrin, songerie	1		3%
Dégoût, Ennui, aversion	1		3%
Colère, rage, contrariété	1		3%

N 36

Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
sérénité et appréhension	
Délivrance	
Impatience perseverance serennite	
Pas de sentiment particulier	
courage, focus, respect, openness ;)	
Soulagement	
Sérénité	
Nostalgie	
Doutes	

N 9

Dans votre environnement, qu'est ce qui a changé depuis votre perte d'emploi?loisirs, activités extra-professionnelles, sorties, cinéma, famille, amis,...

perte de ressources, la portabilité de la mutuelle c'est compliqué, plus d'investissement dans association et famille

il y a 7 jours

Rien pour le moment, excepté le fait que j'arrive à nouveau à m'investir à 100% dans mes activités sans penser au travail

il y a 7 jours

Rien vue que la crise sanitaire nous a confiné

il y a 10 jours

Tous en mieux car plus de serenite je suis en accord avec moi meme

il y a 10 jours

Plus de loisirs

il y a 10 jours

RAS

il y a 10 jours

je fais un peu plus attention à mes dépenses le temps de retrouver mon train de vie mais je dors bien mieux !

il y a 10 jours

Plus de loisirs et plus de consécration à la famille

il y a 10 jours

VAE et reconversion professionnelle

il y a 10 jours

Rien

il y a 10 jours

J'ai pris le temps de m'occuper de moi meme, changé de rythme de vie, perte de poid

il y a 10 jours

Je n’ai pas perdu mon emploi

il y a 11 jours

Focus sur le travail, moins de problèmes d’environnement ou administratif au travail.

il y a 12 jours

too early to answer

il y a 12 jours

Le montant des rentrées financières, disponibilité mentale et physique auprès de la famille et des amis, amélioration santé physique et psychique

il y a 12 jours

Plus d'apaisement

il y a 12 jours

Rien

il y a 12 jours

Rien

il y a 13 jours

amis, sorties

il y a 13 jours

Rien de particulier

il y a 13 jours

Je n ai pas perdu mon emploi

il y a 14 jours

Plus ouvert à mon entourage et autres gens

il y a 14 jours

une morale stable et plus d'angoisse

il y a 14 jours

Plus de temps pour soi et pour ses activités perso

il y a 14 jours

Rien de particulier

il y a 14 jours

Rien

il y a 14 jours

Changement familial et amicale d'activités extra-professionnelles

il y a 15 jours

sorties

il y a 15 jours

Je suis plus positive

il y a 15 jours

Je n'ai pas perdu mon emploi et ma démission a poussé mon entourage proche à me faire sortir plus souvent, même une heure ou moins en fin de journée pour marcher dans un parc ou en forêt.

il y a 15 jours

Je suis enfin une maman disponible !

il y a 15 jours

Rien à changer

il y a 15 jours

Aucun changement vie privée

il y a 15 jours

plus de télé-travail, plus de salaire

il y a 15 jours

Logement, famille, pays

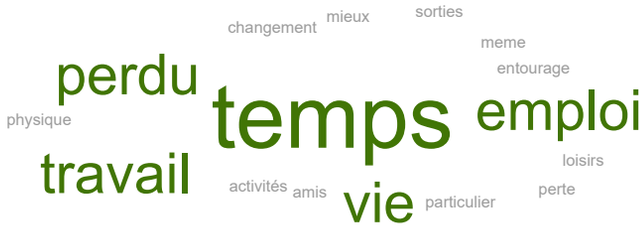
il y a 15 jours

Loisir j’ai du temps pour moi et pour ma famille

il y a 15 jours

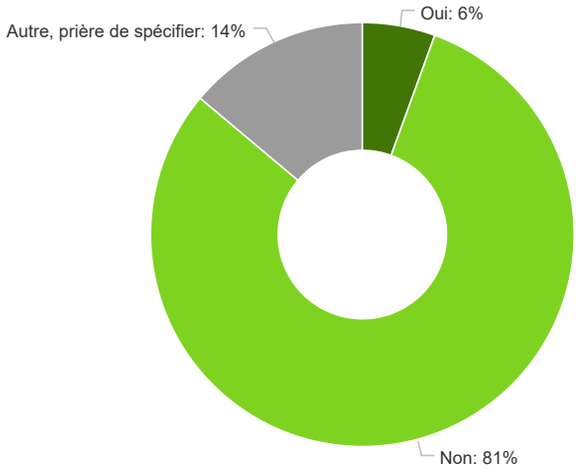
N 36

Dans votre environnement, qu'est ce qui a changé depuis votre perte d'emploi?loisirs, activités extra-professionnelles, sorties, cinéma, famille, amis,...



N 36

Est-ce que vous vous faites accompagner (coaching) dans votre recherche d'emploi ?



N 36

Est-ce que vous vous faites accompagner (coaching) dans votre recherche d'emploi ? - Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Pas besoin	
Pas en recherche d’emploi	
Nouvel emploi déjà trouvé	
Je ne cherche pas de travail	
J’ai déjà trouvé	

N 5

Quelles émotions recherchez-vous dans votre nouvel emploi ?

	Nombre	% des réponses	%
Confiance, Admiration, acceptation	25		74%
Joie, Extase,Sérénité	19		56%
Surprise, Etonnement, distraction	7		21%
Anticipation, Vigilance, intérêt	7		21%
Autre, prière de spécifier	5		15%
Peur, Terreur ou appréhension	0		
Tristesse, Chagrin, songerie	0		
Dégoût, Ennui, aversion	0		
Colère, Rage, contrariété	0		

N 34

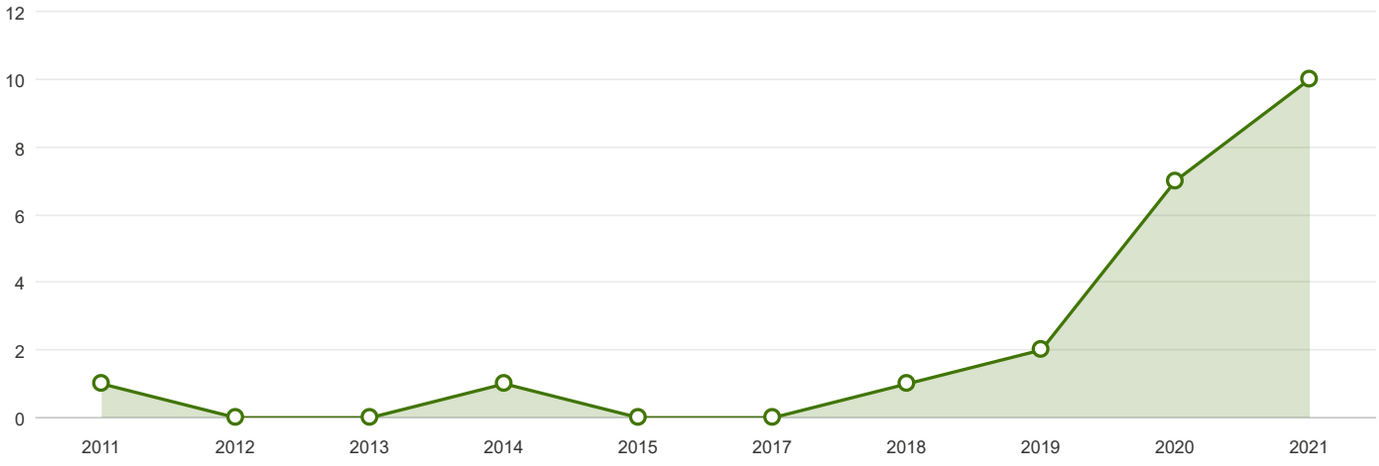
Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
tranquillité d'esprit	
Liberté	
Accomplissement meme si complexe	
courage, focus, commitment, respect, openness :)	
Apaisement, bienveillance, collectivité	

N 5

Rupture conventionnelle

Quand vous a eu lieu la rupture conventionnelle ?



N 22

Comment vous sentez-vous depuis la décision de la rupture conventionnelle?

	Nombre	% des réponses	%
Sérénité	12		55%
Confiance, Acceptation	9		41%
Anticipation, Vigilance, Intérêt	5		23%
Colère, Rage, Contrariété	4		18%
Tristesse, Chagrin, Déception	3		14%
Peur, Terreur ou Appréhension	2		9%
Autre, prière de spécifier	2		9%
Dégoût, Ennui, Aversion	1		5%

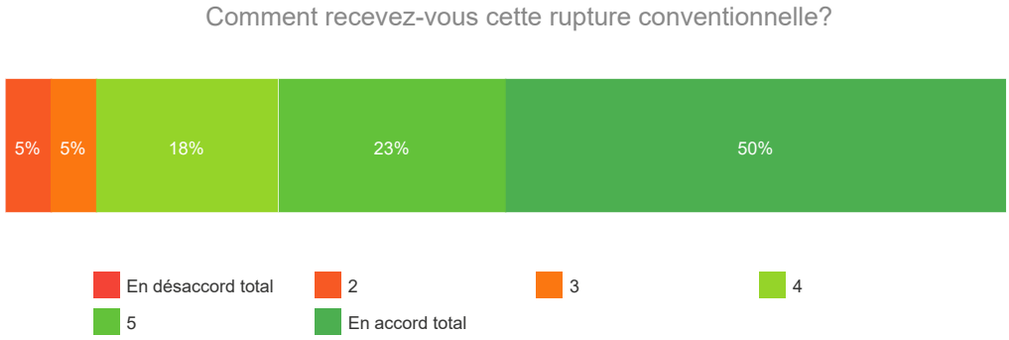
N 22

Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
incertitude	
Dépression	

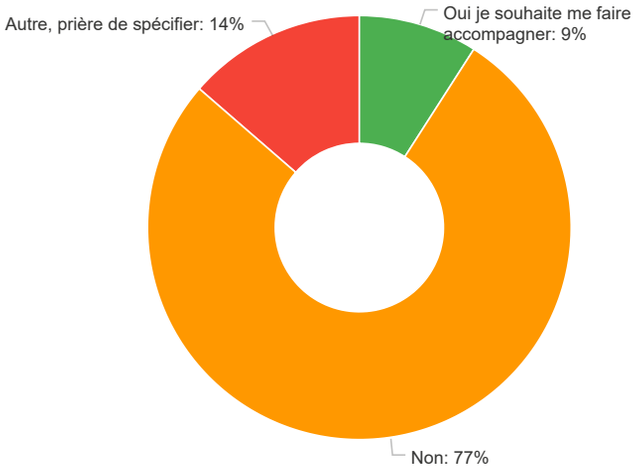
N 2

N 22



N 22

Est-ce que vous avez besoin d'un accompagnement (coaching) pour rechercher un nouvel emploi ou vous reconvertir ou autre?



N 22

Est-ce que vous avez besoin d'un accompagnement (coaching) pour rechercher un nouvel emploi ou vous reconvertir ou autre? - Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Coach de motivation pour ma formation si ça existe	
Je suis en cours d'accompagnement.	
Etant donné qu'il n'y a rien à moins de 2h de mon domicile, je suis devenu libéral	

N 3

Quelles émotions recherchez-vous dans votre nouvel emploi ?

	Nombre	% des réponses	%
Joie, Extase,Sérénité	15		68%
Confiance, Admiration, acceptation	12		55%
Surprise, Etonnement, distraction	5		23%
Anticipation, Vigilance, intérêt	5		23%
Autre, prière de spécifier	1		5%
Peur, Terreur ou appréhension	0		
Tristesse, Chagrin, songerie	0		
Dégoût, Ennui, aversion	0		
Colère, Rage, contrariété	0		

N 22

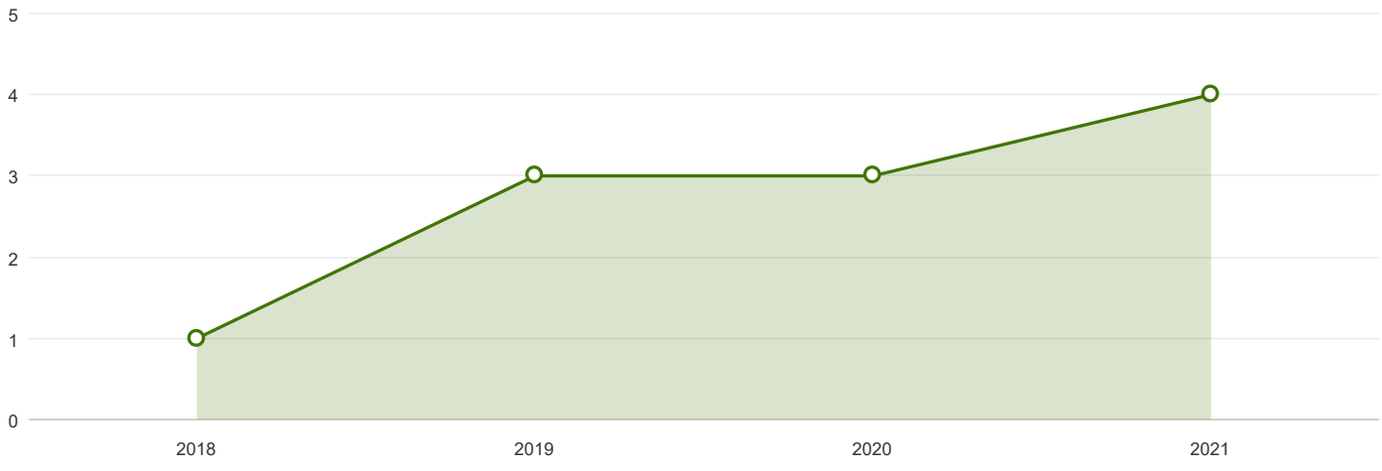
Quelles émotions recherchez-vous dans votre nouvel emploi ? - Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Curiosité	

N 1

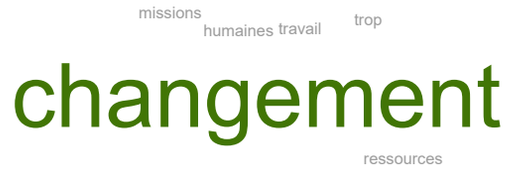
Désaccord mission, l''employeur ou l''entreprise

Depuis quand n'êtes vous plus aligné avec votre employeur / société?



N 11

Qu'est ce qui fait que vous n'êtes plus aligné avec votre employeur / société?



N 11

Qu'est ce qui fait que vous n'êtes plus aligné avec votre employeur / société?

Management des ressources humaines, gestion stratégique des ressources humaines

il y a 7 jours

Secteur d'activité et politique de changement de société

il y a 10 jours

Covid, changement de responsable trop souvent

il y a 11 jours

Mes missions sont en dessous de mes compétences, le groupe est en cours de réorganisation et cela laisse peu dexplace à drs possibilités de postes evolutifs

il y a 12 jours

Culture d’entreprise court terme

il y a 12 jours

Les valeurs , la vision du travail

il y a 12 jours

Changement de service

il y a 12 jours

La façon de gérer les différents aspects tels que le partage des missions et les responsabilités de chacun

il y a 12 jours

Changement de direction - Trop de stress

il y a 13 jours

Moins de reconnaissance et une charge de travail très excessive

il y a 13 jours

Stratégie produit

il y a 14 jours

N 11

Qu'est ce qui existait et que vous ne retrouvez plus ?

	Nombre	% des réponses	%
Confiance, Admiration, acceptation	7		64%
Anticipation, Vigilance, intérêt	5		45%
Joie, Extase,Sérénité	4		36%
Autre, prière de spécifier	4		36%
Surprise, Etonnement, distraction	2		18%
Dégoût, Ennui, aversion	1		9%
Colère, Rage, contrariété	1		9%
Peur, Terreur ou appréhension	0		
Tristesse, Chagrin, songerie	0		

N 11

Autre, prière de spécifier

Autre, prière de spécifier	Rapport
Ma vision du domaine de la sécurité ne correspond pas à la réalité des faits	
Collaboration, plus de bienveillance, logique plus long terme	
Bonne ambiance	
Reconnaissance respect de mon travail	

N 4

Quelles émotions recherchez-vous dans votre emploi idéal ?

	Nombre	% des réponses	%
Confiance, Admiration, acceptation	11		100%
Joie, Extase,Sérénité	8		73%
Surprise, Etonnement, distraction	4		36%
Anticipation, Vigilance, intérêt	3		27%
Autre, prière de spécifier	2		18%
Peur, Terreur ou appréhension	0		
Tristesse, Chagrin, songerie	0		
Dégoût, Ennui, aversion	0		
Colère, Rage, contrariété	0		

N 11

Voulez-vous ajouter un commentaire / une remarque?

Voulez-vous ajouter un commentaire / une remarque?	Rapport
La rupture s’est faite à ma demande. Besoin d’avoir un travail épanouissant qui corresponde à mes valeurs.	
Les entreprises sont en mouvement perpétuel pour ce qui est du contenu du poste, mais il n'y a aucun mouvement (ou il est régressif) pour ce qui est du management et du bien être au travail	
non	
Un terme essentiel aussi (et rare dans les entreprises) c’est l’intégrité. Je suis persuadée que chaque entreprise peut trouver ses employés quelque soit sa politique dès lors que sa communication interne comme externe est honnête et intègre. Chaque stratégie est valable et peut fonctionner dès lors qu’elle est basée sur la vérité. Le pire est de promouvoir certaines valeurs et de ne pas les appliquer.	
Mon histoire se résume à 2 points : (1) quand on est trop bon, même en le cachant, ça se voit et si on tombe sur un n+1 incompétent, il nous met au placard (c'est ce qui m'est arrivé) et (2) La centralisation du monde du travail dans 'High-T dans les grandes métropole est une plait	
Ne jamais lacher ses reves	
Non	
je ne regrette pas !	
cela m'a permis de rebondir et me reconvertir	
Une rupture conventionnelle ne doit pas être une frein mais, une occasion de rebondir. C’est moins brutal qu’un licenciement.	
One Two Three	
Licenciement pour raisons économiques abusives	
Bon courage pour ton enquete	
Directeur d'Agence Bancaire, j'ai vécu différents types d'expériences : démission, abandon de poste, rupture de période, licenciement pour faute lourde. A chaque, la décision est cohérente avec les faits reprochés.	
Une rupture professionnelle peut etre une belle opportunité poyr mieux rebondire et jai 49 ans	
Bon courage Salim!	
En tant que cadre de 34 ans et ayant un parcours entrepreunarial, j’ai du mal à me vendre et trouver l’emploi qui me correspondent et surtout qui me rémunère à ma juste valeur	
Belle initiative	

N 18